

Projekt

Beziehungspflege mit Humor

Evaluationsbericht des Alters-Instituts

Alters-Institut gGmbH

Dr. Frauke Schönberg

Dr. Gero Techtman

INHALTSVERZEICHNIS

1	DAS PROJEKT „BEZIEHUNGSPFLEGE MIT HUMOR“	3
1.1	CLOWNSBESUCHE	3
1.2	SCHULUNGEN DER MITARBEITER	4
2	AUFGABEN DES ALTERS-INSTITUTS	5
3	FORSCHUNGSAUFTTRAG	6
3.1	SEMINARBEFRAGUNG	6
3.2	QUALITATIVE ERHEBUNG (GRUPPENINTERVIEWS)	7
3.2.1	<i>Fachlicher Hintergrund</i>	7
3.2.2	<i>Methodisches Vorgehen</i>	7
3.3	ABLAUFPLANUNG	9
4	ERGEBNISSE	10
4.1	SEMINARBEFRAGUNG	10
4.2	GRUPPENINTERVIEWS	17
4.2.1	<i>A. Erwartungen vor der Schulung</i>	17
4.2.2	<i>B. Teilnahme an der Schulung</i>	19
4.2.3	<i>C. Nach der Schulung: Transfer/Wirkungen im Arbeitsalltag</i>	21
4.2.4	<i>D. Bewertung der Schulung und Möglichkeiten der Nachhaltigkeit</i>	25
5	ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN	30
6	ANHANG	33
6.1	INTERVIEWLEITFADEN	33
6.2	FRAGEBOGEN SEMINAREVALUATION	38
6.3	SEMINAREVALUATION (DETAILLIERTE ERGEBNISSE)	39

1 Das Projekt „Beziehungspflege mit Humor“

Das Projekt „Beziehungspflege mit Humor“ wird in Kooperation zwischen dem Ev. Johanneswerk e.V., der Stiftung HUMOR HILFT HEILEN von Eckart von Hirschhausen und dem Verein Clownskontakt e.V. in allen 34 stationären Altenpflege-Einrichtungen des Ev. Johanneswerks durchgeführt. Das Ev. Johanneswerk ist einer der großen diakonischen Träger Deutschlands mit Sitz in Bielefeld. Rund 6.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in mehr als 70 Einrichtungen tätig. Die diakonischen Angebote richten sich an alte und kranke Menschen sowie Menschen mit Behinderung, Kinder und Jugendliche. Im Rahmen des Projektes fördert der Ev. Johanneswerk e.V. die Besuche von Clowns in seinen Pflegeeinrichtungen. Die Stiftung HUMOR HILFT HEILEN unterstützt zusätzliche Schulungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort. Durch Fundraising-Maßnahmen des Trägers und der Einrichtungen sollen zusätzlich Spenden generiert werden, die in das Projekt fließen. Ziel ist es, die Clownsbesuche auch nach Beendigung der Projektlaufzeit in möglichst vielen Einrichtungen weiterzuführen. Eine aktuelle Abfrage unter den teilnehmenden Einrichtungen belegt, dass dies heute bereits bei über der Hälfte der Häuser regelmäßig gelingt und eine große Bereitschaft zur Fortführung der Besuche vorhanden ist (vgl. Kap. 6.4).

Das Projekt wird von 2014 bis 2016 über einen Zeitraum von 2 ½ Jahren durchgeführt und setzt sich aus drei Teilprojekten zusammen:

- Clownsbesuche
- Mitarbeiterschulungen
- Wissenschaftliche Begleitung

Während der Projektlaufzeit kommen rund 3.000 Bewohnerinnen und Bewohner sowie 3.000 Mitarbeitende in ganz NRW mit dem Projekt in Berührung. Zudem leistet das Projekt Pionierarbeit auf dem Gebiet; denn die Verzahnung von Clownsbesuchen und flankierenden Mitarbeiterschulungen ist bislang einzigartig.

1.1 Clownsbesuche

Seit Januar 2014 werden die Einrichtungen des Ev. Johanneswerks einmal monatlich von zwei Clowns des Vereins Clownskontakt e.V. besucht. Ein Besuch dauert dabei in der Regel zwei Stunden. Im Fokus stehen dabei Begegnungen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern der Einrichtungen. Die Besuche werden kontinuierlich von Mitarbeitenden der Einrichtung begleitet; auch Besuche in Zimmern oder Gruppenräumen finden immer in Absprache mit dem Personal der Einrichtung statt. Inhaltlich stehen

musikalische, humorvolle und spielerische Interventionen unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der besuchten Personen im Vordergrund. Alle Clowns sind speziell für die Tätigkeit in Pflegeeinrichtungen qualifiziert und können langjährige Erfahrungen in der Clownsarbeit vorweisen.

Ziel ist es, mit den Besuchen positive Auswirkungen auf die Bewohnerinnen und Bewohner sowie das soziale Klima in den Einrichtungen zu erreichen; besonders positive Wirkungen sollen bei Bewohnern mit Demenz erzielt werden.

1.2 Schulungen der Mitarbeiter

Alle Pflege- und Betreuungskräfte der Einrichtungen (Pflegefachkräfte und -hilfskräfte, sog. „§87b-Kräfte“, Mitarbeitende im Sozialdienst und Begleitenden Dienst) werden im Rahmen des Projektes über 6 Stunden (2 x 3 Stunden) und in einem Abstand von 6 Monaten geschult. Dabei geht es nicht darum, die Mitarbeitenden für eine spätere Tätigkeit als Clowns vorzubereiten; vielmehr sollen sie einen anderen Blickwinkel auf ihre Arbeit gewinnen und Möglichkeiten der Selbstentlastung durch Humor kennenlernen.

Inhalte können sein:

- Schulung der Beobachtungsgabe,
- Vermittlung von Auswirkung und Bedeutung der Körpersprache und ihrer Signale,
- Verständnis von Humor als Entlastungsmöglichkeit für die eigene Arbeit.

Die Schulungen sind für Pflegefachkräfte und -hilfskräfte verpflichtend; weitere Funktionsgruppen können jedoch freiwillig an den Schulungen teilnehmen. Insgesamt werden auf diese Weise ca. 3.000 Mitarbeitende innerhalb der Projektlaufzeit erreicht.

2 Aufgaben des Alters-Instituts

Das Projekt Beziehungspflege mit Humor wird durch zwei Forschungsinstitute wissenschaftlich begleitet. Zum einen führt das Institut für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik der Universität Zürich unter Leitung von Herrn Prof. Dr. Willibald Ruch eine Evaluation des Projektes durch. Zum anderen ist die Alters-Institut gGmbH an der Projektevaluation beteiligt.

Das Alters-Institut forscht und entwickelt rund um die Versorgung alter Menschen mit Hilfebedarf. Ziel der Forschungsarbeit ist es, praxismgerechte Konzepte zu entwickeln, die richtungsweisend für die zukünftige Versorgung von Hilfe- und Pflegebedürftigen sind. Die Themen und Inhalte sind vielfältig und hängen immer vom jeweiligen Setting ab: Fachliche Fragestellungen einer Einrichtung können beispielsweise genauso bearbeitet werden wie Fragen zur Gestaltung von kommunalen Versorgungsstrukturen. Dabei nimmt das Alters-Institut immer auch das soziale Umfeld der Hilfe- und Pflegebedürftigen in den Blick: (pflegende) Angehörige, Nachbarn, Freunde und weitere freiwillig Engagierte in der Altersgruppe 50+. Das Institut konzipiert Methoden und Lerninhalte, die für diese Zielgruppen geeignet sind, und unterstützt deren nachhaltige Umsetzung. Besonderes Kennzeichen der Arbeit ist die Kopplung von Theorie und Praxis. Das Alters-Institut arbeitet mit dem Anspruch, praxisrelevante Lösungen in der Alten- und Behindertenhilfe auf der Grundlage wissenschaftlicher Systematik zu entwickeln.

Im Rahmen des Projektes unterstützt das Alters-Institut die Forschung des Schweizer Forschungsinstitutes (Projektorganisation und -koordination, Kontakt mit den leitenden Mitarbeitenden sowie den Gremien der Mitbestimmung) und führt zudem eine eigene Begleitforschung durch. Das nachfolgende Konzept beschreibt die hierzu geplanten Methoden und fasst die Ergebnisse der Forschungsaktivitäten zusammen.

3 Forschungsauftrag

Für die Begleitforschung des Projektes „Beziehungspflege mit Humor“ aus der Perspektive der Mitarbeitenden sind zwei Evaluationsverfahren vorgesehen:

1. Eine Seminarbefragung für die Mitarbeitenden in der zweiten Projektphase (2. Rollout)
2. Eine inhaltsanalytische Auswertung von Gruppeninterviews zu den Auswirkungen der Schulungen auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden in der zweiten Projektphase (2. Rollout)

Nachfolgend wird das Vorgehen detailliert beschrieben und im zeitlichen Ablauf dargestellt.

Limitierend ist darauf hinzuweisen, dass die Evaluation keine anderen, ggf. vergleichbaren Interventionen zur Entlastung von Mitarbeitenden in der stationären Altenpflege berücksichtigt. Die aus den quantitativen und qualitativen Befragungen abgeleiteten Ergebnisse und Empfehlungen basieren auf den Angaben der befragten Mitarbeitenden und sind kein Ergebnis vergleichender Forschung.

Ebenfalls sind keine Aussagen über Kosten-Nutzen-Aspekte möglich. Ein Zusammenhang zwischen eingesetzten Kosten und einer Wirkung im Hinblick auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie ihrer psychischen bzw. physischen Belastung wurde nicht untersucht.

3.1 Seminarbefragung

Die Seminarbefragung wird mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens direkt am Ende einer Schulung durchgeführt. Sie dient damit der unmittelbaren Evaluation des Seminarerfolges, indem die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit den Dozenten, Inhalten und Rahmenbedingungen der Schulung erfasst wird.

Für die Befragung wurde ein bereits bewährter Fragebogen des Vereins Clownskontakt e.V. verwendet. Bewertet werden Aspekte von Verständlichkeit und Wissensvermittlung sowie die Rahmenbedingungen und die Dozenten. Darüber hinaus steht ein Platzhalter für Anregungen, Wünsche und Anmerkungen zur Verfügung. Die Bewertung erfolgt über eine fünfstufige Skalierung mit einem Rating zwischen „sehr gut“ und „gar nicht“ (vgl. Kap. 8.2).

Die Seminarbefragung wurde in Papierform von den Humortrainern am Ende jeder Schulungsmaßnahme ausgeteilt und direkt nach dem Ausfüllen wieder eingesammelt. Die Teilnahme war freiwillig. Die GMAV i.D. des Ev. Johanneswerks hat in ihrer Sitzung am 18.06.2015 der Befragung zugestimmt. Insgesamt wurden bis zum heutigen Zeitpunkt 2.268 Fragebögen ausgewertet.

3.2 Qualitative Erhebung (Gruppeninterviews)

3.2.1 Fachlicher Hintergrund

Für die Erhebung des Meinungsspektrums unter den Pflegekräften wird die Methode der Gruppendiskussion eingesetzt. Die Gruppendiskussion hat ihren Ursprung in den 1950er Jahren in den USA. Dort wurde sie in sozialpsychologischen Kleingruppenexperimenten eingesetzt (vgl. Cartwright & Zander, 1953¹), bei denen Gruppenprozesse im Vordergrund standen. Diese relativ junge Methode fasste dann - vor allem in der kommerziellen Markt- und Meinungsforschung - als „Focus-Group“ rasch Fuß, z.B. zur Vorbereitung von Befragungen, Untersuchung von Motivationsstrukturen etc. (vgl. Bortz & Döring, 1995²)

Die Gruppendiskussion ist eng verwandt mit der Methode der Befragung und kann als „eine spezifische Form des Gruppeninterviews“ (Lamnek, 1995³) gesehen werden; also als ein Gespräch unter „Laborbedingungen“, in dem mehrere Personen zu einem Thema, das ein Diskussionsleiter benennt, Auskunft geben. Es kann „vermittelnde“ wie auch „ermittelnde“ Ausprägungen haben. Im ersten Fall dienen Gruppendiskussionen dazu, Gruppen- und somit Aushandlungsprozesse aufzudecken, im zweiten Fall interessiert man sich mehr für Informationen als inhaltliche Ergebnisse der Diskussion. In der sozialwissenschaftlichen Forschung handelt es sich in der Regel um „ermittelnde“ Verfahren. Folgende typische Ziele können einer Gruppendiskussion zugrunde liegen:

- Meinungen und Einstellungen einzelner Teilnehmer einer Gruppe erheben;
- die Meinung der Gruppe als größere soziale Einheit erheben (Stichwort: informelle Gruppenmeinung);
- Bewusstseinsstrukturen, die Meinungen und Einstellungen zugrunde liegen, erheben;
- gruppenspezifische Verhaltensweisen erforschen;
- Gruppenprozesse, die allgemein meinungsbildend oder -verändernd sind, erforschen;
- Problemlösungsprozesse in der Gruppe analysieren (vgl. ebd. 1995⁴).

3.2.2 Methodisches Vorgehen

An den Interviews konnten alle Mitarbeitenden in Pflege und Betreuung teilnehmen, die mindestens einmalig, nach Möglichkeit aber an beiden Humorschulungen in ihrer Einrichtung teilgenommen haben.

¹ Cartwright, D. C., & Zander A. (1953). Group dynamics: Research and theory.

² Bortz, J., & Döring N. (1995). Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler, S. 294

³ Lamnek, S. (1995). Qualitative Sozialforschung - Band II, S. 125.

⁴ Lamnek, S. (1995). Qualitative Sozialforschung - Band II, S. 134.

Mindestens sollte jede Gruppe aus 3 Teilnehmenden bestehen, als ideal wurde eine Gruppengröße von 5 Teilnehmenden unterstellt. Im Fokus der Interviews stand die Frage, wie die Clownsbesuche und Schulungen von den Mitarbeitenden bewertet werden und inwieweit von einem Transfererfolg der Schulungen in den Arbeitsalltag der Pflegekräfte ausgegangen werden kann. Hierzu wurden spezifische Fragen zum Theorie-Praxis-Transfer gestellt, z.B.:

- Gibt es eine Situation bzw. ein „Highlight“ während der Schulungen, das Ihnen besonders in Erinnerung geblieben ist?
- Können Sie sich noch an einzelne Tipps und Übungen aus der Schulung erinnern?
- Führen Sie die Übungen noch regelmäßig in Ihrem Arbeitsalltag durch?
- Hat sich durch die Schulungen bei Ihnen etwas in der Beziehung zu den Bewohnern verändert?
- Wie ist es mit Ihren Kollegen? Hatten die Schulungen einen Einfluss darauf, wie Sie Ihre Kollegen und Kolleginnen wahrnehmen oder hat sich ggf. etwas in der Zusammenarbeit verändert?

Darüber hinaus sollte auch erhoben werden, inwieweit und unter welchen Rahmenbedingungen eine Verstetigung der Inhalte aus den Schulungen im Alltagskontext der Einrichtungen möglich ist. Auf dieser Grundlage wurden entsprechende Empfehlungen erarbeitet (vgl. Kap. 5).

Für jedes Interview wurden ca. 30 Minuten veranschlagt. Die GMAV i.D. des Ev. Johanneswerks hat der Befragung in ihrer Sitzung am 18.06.2015 zugestimmt. Die Mitarbeitervertretungen der Häuser wurden ebenfalls zu den Gesprächen eingeladen.

Insgesamt wurden 4 Gruppeninterviews in 4 unterschiedlichen Einrichtungen durchgeführt, die bislang noch nicht an der Projektevaluation beteiligt waren. Im Einzelnen:

- Katharina-Luther-Haus, Gütersloh
- Käthe-Kollwitz-Haus, Bocholt
- Philipp-Nicolai-Haus, Marl
- Julie-Hausmann-Haus, Beckum

An den Interviews nahmen jeweils zwischen 4 und 8 Mitarbeitende aus unterschiedlichen Funktionsbereichen der Einrichtungen teil. Insgesamt konnten auf diese Weise 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihrer Meinung befragt werden. Davon hatten zum Befragungszeitpunkt 20 Mitarbeitende an der ersten Schulung und 5 Mitarbeitende an der zweiten Schulung teilgenommen.

Tabelle 1: Übersicht zur Anzahl der Teilnehmer nach Einrichtungen

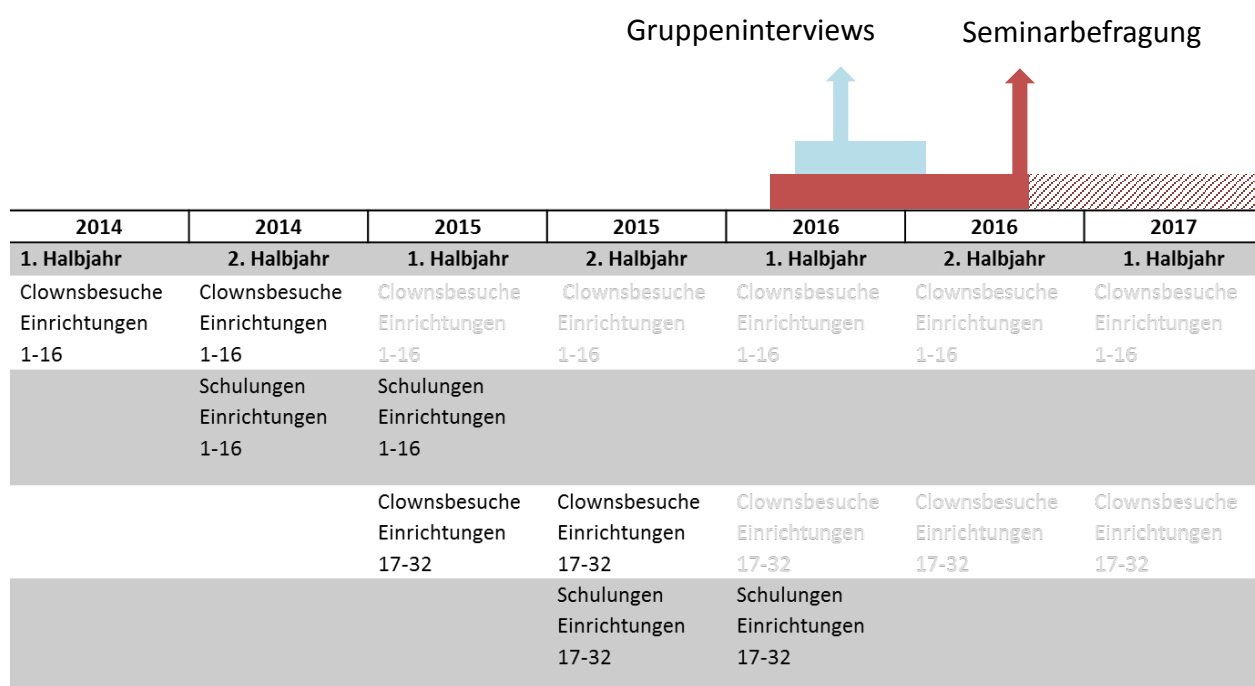
	I1	I2	I3	I4	gesamt
Anzahl TN gesamt:	8	4	5	8	25
davon TN mit 1 Schulung:	6	2	5	7	20
davon TN mit 2 Schulungen:	2	2	0	1	5

Die Interviews wurden direkt vor Ort mit Hilfe eines Diktiergerätes aufgenommen und nachfolgend transkribiert. Im Rahmen der Auswertung werden Einrichtungsnamen ebenso anonymisiert wie ggf. verwendete Aussagen oder Zitate einzelner Mitarbeiter/-innen. Die Interviews aus den einzelnen Einrichtungen werden zur Unterscheidung lediglich nummeriert (Interview 1, Interview 2 etc.). Die Tonbandaufnahmen sowie das transkribierte Datenmaterial wurden unmittelbar nach Ablauf der Evaluation gelöscht, Speicherkarten formatiert und ggf. vorhandene Ausdrucke vernichtet.

3.3 Ablaufplanung

Die Seminarbefragung richtete sich an Mitarbeitende, die während der aktuellen bzw. zweiten Projektphase teilnahmen. Start dieser Schulungen war das 2. Halbjahr 2015. Das Ende der Befragung wird zeitgleich mit dem Ende der Schulungen im 1. Halbjahr 2016 projiziert. Die Gruppeninterviews wurden im April/Mai 2016 durchgeführt.

Abb. 1: Ablaufschema der Begleitevaluation



= fortlaufende Befragung, nicht mehr Bestandteil der Evaluation

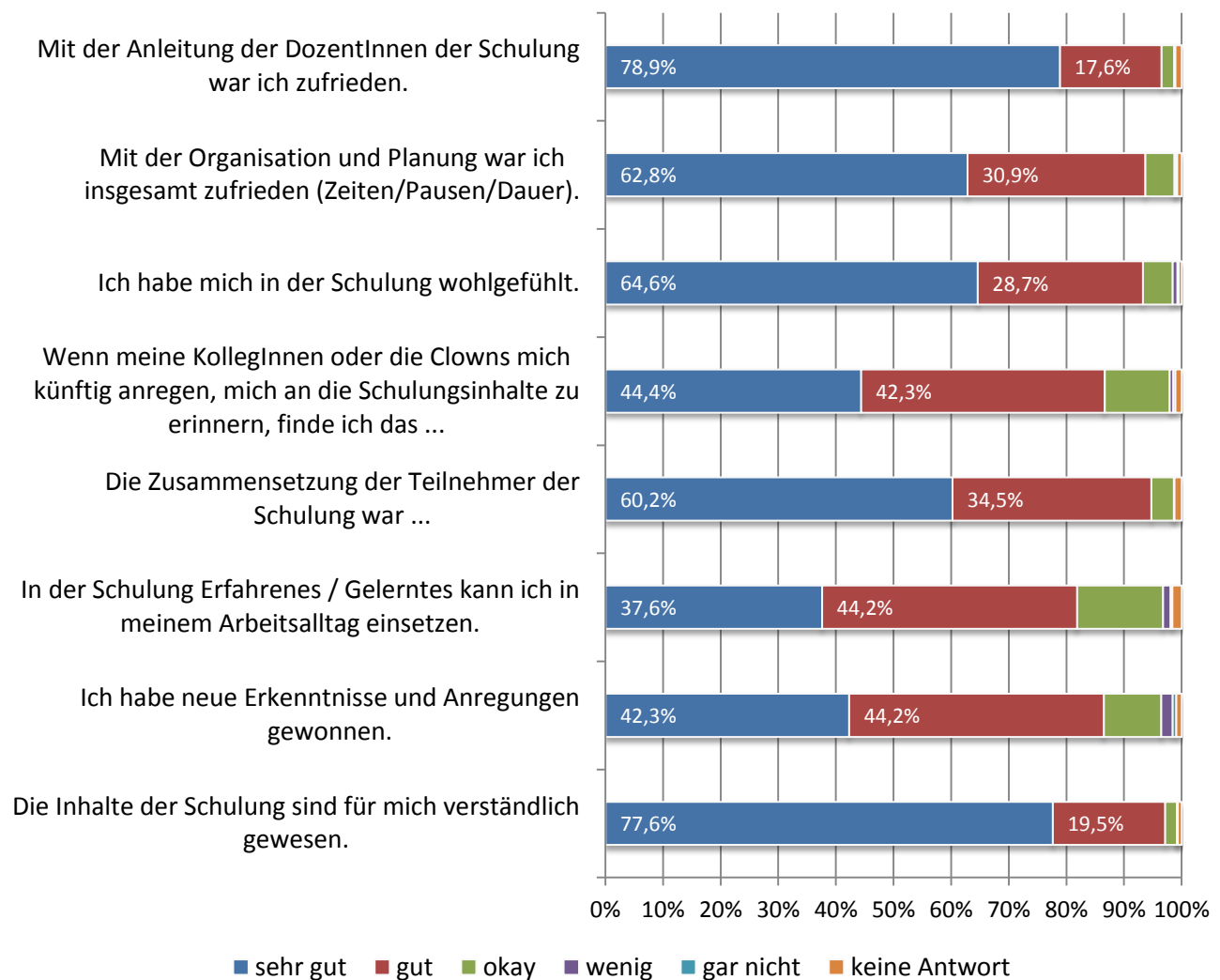
4 Ergebnisse

4.1 Seminarbefragung

An der Seminarbefragung nahmen zum Evaluationszeitpunkt 2.268 Mitarbeitende aus allen Einrichtungen des Ev. Johanneswerks teil. Die Ergebnisse werden an dieser Stelle in komprimierter Form dargestellt. Die detaillierten Daten können dem Kap. 6.3 entnommen werden.

Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden zeigen insgesamt eine sehr hohe Zufriedenheit mit den Humorschulungen auf. 93,3% der Teilnehmenden fühlten sich in der Schulung wohl und mit der Anleitung der Dozentinnen zeigten sich sogar 96,5% der befragten Mitarbeitenden zufrieden.

Abb. 2: Ergebnisse der Seminarbefragung (n=2.268)



Ebenso positiv wurden die Verständlichkeit der Schulungsinhalte sowie die Zusammensetzung der Gruppe bewertet. In der Summe wurde diesbezüglich von 97,1% bzw. 94,7% der Teilnehmenden entweder ein „sehr gut“ oder „gut“ vergeben. Auch mit der Organisation und Planung der Schulungen zeigten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr zufrieden (Summe entspricht 93,7% an „sehr guten“ bzw. „guten“ Bewertungen). Potenziale werden hinsichtlich der Übertragbarkeit der Schulungsinhalte auf den Arbeitsalltag erkennbar. Zwar gehen 81,8% der Beschäftigten davon aus, die vermittelten Inhalte auf die eigene Praxis übertragen zu können. Immerhin 16,5% der Teilnehmenden sehen hier jedoch einen mittelgradigen oder deutlichen Verbesserungsbedarf.

Vergleicht man die Antworten der Beschäftigten aus den Bereichen „Pflege“, „Betreuung“ und „Sonstige“ (Service, Verwaltung, Sonstige) untereinander, werden weitere Unterschiede in den Bewertungen erkennbar (vgl. Abb. 3, 4; Tab. 3).

Abb. 3: Ergebnisse der Seminarbefragung, Mitarbeitende „Pflege“ (n=1.338)

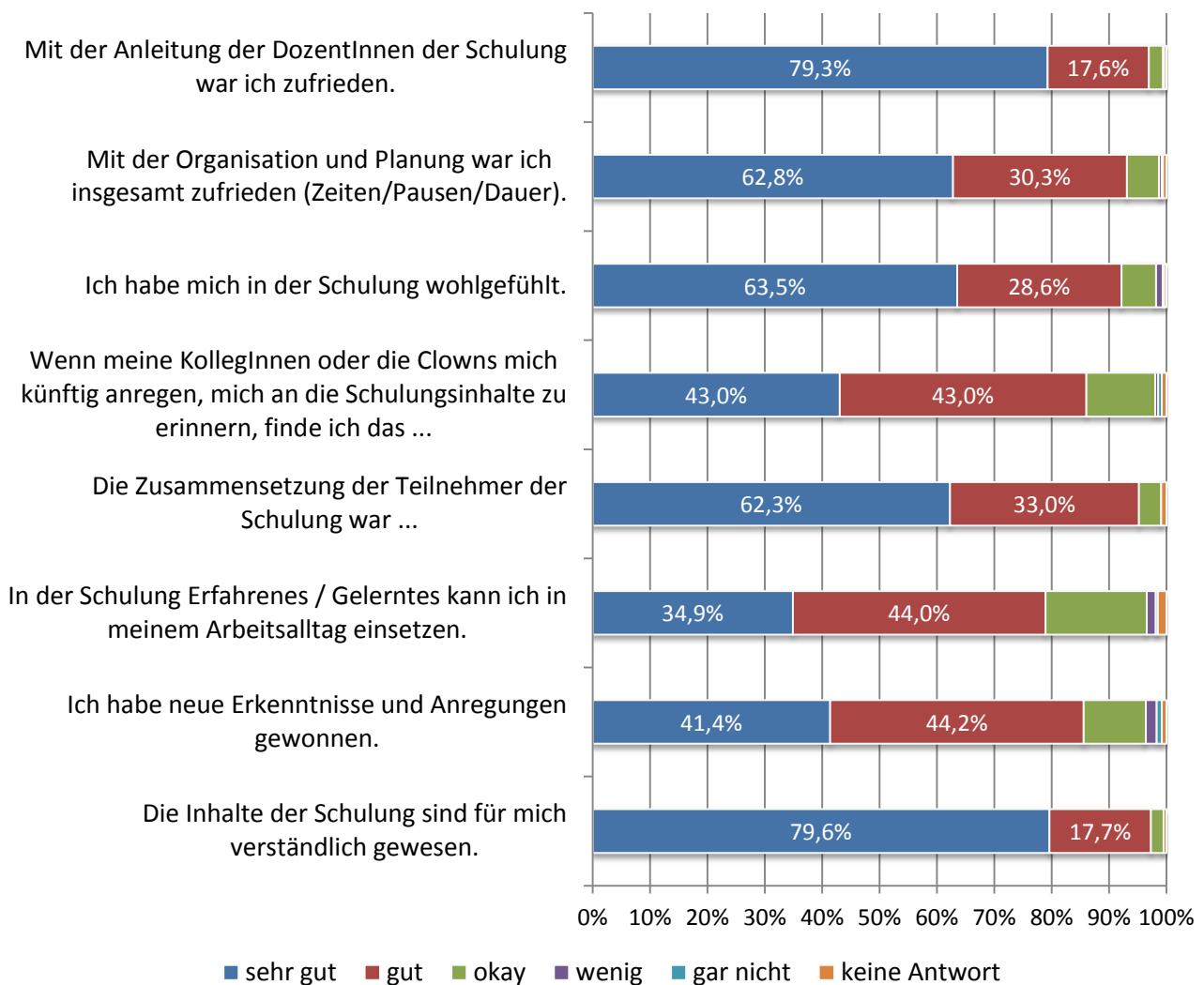
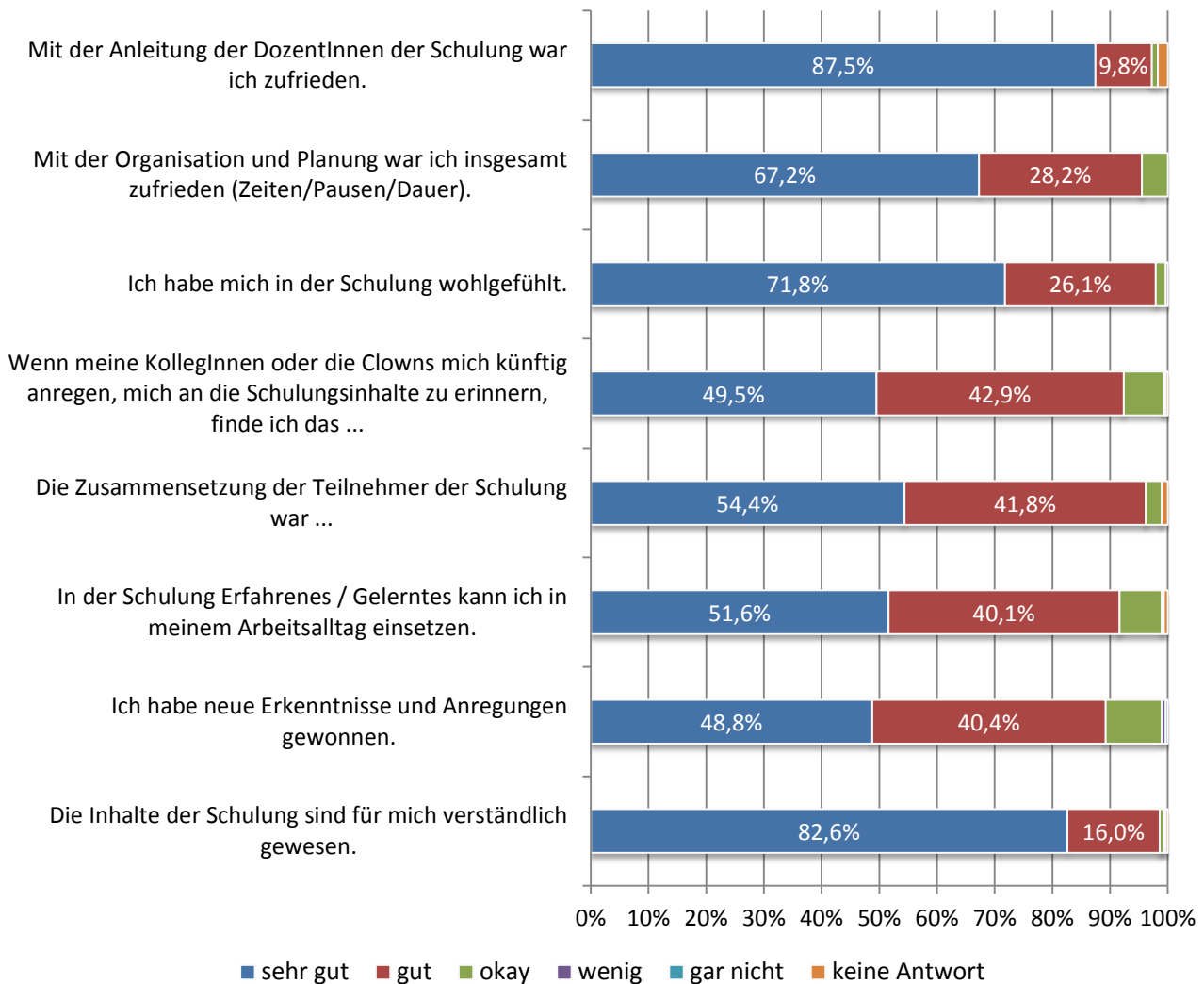


Abb. 4: Ergebnisse der Seminarbefragung, Mitarbeitende „Betreuung“ (n=288)



Bei näherer Betrachtung der prozentualen Anteile und der Mittelwerte⁵ (Range von „sehr gut“ = 2 bis „gar nicht“ = -2) zeigt sich, dass die Schulungen von den Teilnehmenden aus dem Bereich der Betreuung am besten bewertet wurden (MW: 1,59; SD: 0,59). Etwas geringer hingegen fällt die Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus den sonstigen Funktionsgruppen (MW: 1,49; SD: 0,66) sowie bei den Beschäftigten im Pflegebereich (MW: 1,49; SD: 0,69) aus. Am deutlichsten werden die Diskrepanzen zwischen den Gruppen bei der Frage zur Übertragbarkeit der Inhalte in den Arbeitsalltag erkennbar (vgl. Tab. 3). Hier fallen die Bewertungen der Betreuungskräfte im Vergleich zu den übrigen Gruppen deutlich höher aus. Auch die Neuartigkeit der gewonnen Erkenntnisse und Anregungen wird von den Beschäftigten mit betreuenden Aufgaben deutlich höher bewertet. Zwar sind die Abweichungen insgesamt betrachtet relativ gering; die Unterschiede zwischen den Gruppen sind dennoch statistisch signifikant (Kruskal-Wallis-Test⁶; alpha=0,05).

⁵ Die Antworten wurden mit Werten zwischen -2 und +2 codiert („sehr gut“ = 2; „gut“ = 1; „okay“ = 0; „wenig“ = -1; „gar nicht“ = -2).

⁶ Die Verteilung der Werte wurde im Vorfeld mit Hilfe der folgenden Tests auf Normalverteilung überprüft: Shapiro-Wilk-Test, Anderson-Darling-Test, Lilliefors-Test, Jarque-Bera-Test. Da der berechnete p-Wert jeweils kleiner als das Signifikanz-Niveau alpha=0,05 war, musste die alternative

Tabelle 3: Ergebnisse der Seminarbefragung, Mittelwerte (MW) und Standardabweichungen (SD) sortiert nach Funktionsbereichen (n=2.268)

	MW gesamt		MW Pflege		MW Betreuung		MW Service/ VW/Sonst.	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Mittelwerte Fragen gesamt	1,50	0,67	1,49	0,69	1,59	0,59	1,49	0,66
Die Inhalte der Schulung sind für mich verständlich gewesen.	1,76	0,49	1,78	0,46	1,81	0,46	1,69	0,54
Ich habe neue Erkenntnisse und Anregungen gewonnen.	1,27	0,77	1,24	0,79	1,37	0,72	1,27	0,75
In der Schulung Erfahrenes / Gelerntes kann ich in meinem Arbeitsalltag einsetzen.	1,20	0,76	1,13	0,78	1,44	0,64	1,22	0,74
Die Zusammensetzung der Teilnehmer der Schulung war ...	1,57	0,57	1,59	0,57	1,52	0,55	1,55	0,60
Wenn meine KollegInnen oder die Clowns mich künftig anregen, mich an die Schulungsinhalte zu erinnern, finde ich das ...	1,31	0,72	1,28	0,74	1,42	0,64	1,32	0,72
Ich habe mich in der Schulung wohlfühlt.	1,57	0,65	1,54	0,69	1,69	0,52	1,58	0,62
Mit der Organisation und Planung war ich insgesamt zufrieden (Zeiten/Pausen/Dauer).	1,57	0,62	1,56	0,64	1,63	0,57	1,57	0,59
Mit der Anleitung der DozentInnen der Schulung war ich zufrieden.	1,77	0,48	1,77	0,49	1,88	0,36	1,73	0,51

Tabelle 4: Ergebnisse der Kruskal-Wallis-Test, sortiert nach Funktionsbereichen (Stichproben, n=288)

Variable	Beobachtungen	Minimum	Maximum	Mittelwert	SD
Pflege	288 ⁷	-0,125	2,000	1,475	0,478
Betreuung	288	-0,125	2,000	1,593	0,360
Sonstige	288	-1,000	2,000	1,454	0,478

Kruskal-Wallis-Test:

K (Beobachteter Wert)	11,935
K (Kritischer Wert)	5,991
FG	2
p-Wert (Zweiseitig)	0,003
alpha	0,05

Es wurde eine Annäherung zur P-value-Berechnung benutzt.

Testinterpretation:

H0: Die Stichproben stammen von derselben Population.

Ha: Die Stichproben stammen nicht von derselben Population.

Da der berechnete p-Wert kleiner als das Signifikanz-Niveau $\alpha=0,05$ ist, muss die Null-Hypothese H0 zurückgewiesen werden und die alternative Hypothese Ha akzeptiert werden.

Das Risiko die Null-Hypothese H0 zurückzuweisen, obwohl sie wahr ist, ist geringer als 0,26%.

Hypothese Ha akzeptiert werden (Die Variable, von der die Stichprobe stammt, folgt keiner Normalverteilung). Aus diesem Grund wurde der nichtparametrische Kruskal-Wallis-Test ausgewählt, um die Stichproben hinsichtlich ihrer zentralen Tendenzen zu überprüfen.

⁷ Für die Hypothesenprüfung mittels Kruskal-Wallis-Test wurden die Stichproben der Bereiche „Pflege“ und „Sonstige“ per Stichprobenziehung auf die Größe der Funktionsgruppe „Betreuung“ angepasst.

Weitere Unterschiede werden deutlich, sofern man die Rückmeldungen aus der ersten und zweiten Schulung miteinander vergleicht (vgl. Tab. 5). Zwar sind die globalen Bewertungen (Mittelwerte aller Fragen) beider Schulungseinheiten auf den ersten Blick durchaus miteinander vergleichbar. Die Bewertungen nach der zweiten Schulung fallen jedoch insgesamt etwas geringer aus (Schulung 1 MW: 1,54; SD: 0,65 vs. Schulung 2 MW: 1,47; SD: 0,69) und erreichen nicht mehr das Niveau der ersten Schulungseinheit. Dieser Unterschied in den Bewertungen ist statistisch signifikant (vgl. Tab. 6.; Mann-Whitney-Test; $\alpha=0,05$).

Tabelle 5: Ergebnisse der Seminarbefragung, Mittelwerte (MW) und Standardabweichungen (SD) sortiert nach Funktionsbereichen (n=2.268)

	MW gesamt		MW Schulung 1		MW Schulung 2	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Mittelwerte Fragen gesamt	1,50	0,67	1,54	0,65	1,47	0,69
Die Inhalte der Schulung sind für mich verständlich gewesen.	1,76	0,49	1,79	0,47	1,73	0,50
Ich habe neue Erkenntnisse und Anregungen gewonnen.	1,27	0,77	1,30	0,76	1,23	0,78
In der Schulung Erfahrenes / Gelerntes kann ich in meinem Arbeitsalltag einsetzen.	1,20	0,76	1,26	0,75	1,13	0,77
Die Zusammensetzung der Teilnehmer der Schulung war ...	1,57	0,57	1,60	0,56	1,54	0,59
Wenn meine KollegInnen oder die Clowns mich künftig anregen, mich an die Schulungsinhalte zu erinnern, finde ich das ...	1,31	0,72	1,35	0,71	1,28	0,73
Ich habe mich in der Schulung wohlfühlt.	1,57	0,65	1,59	0,62	1,56	0,68
Mit der Organisation und Planung war ich insgesamt zufrieden (Zeiten/Pausen/Dauer).	1,57	0,62	1,60	0,60	1,54	0,64
Mit der Anleitung der DozentInnen der Schulung war ich zufrieden.	1,77	0,48	1,81	0,43	1,73	0,53

Die deutlichsten Diskrepanzen treten bei der Bewertung des Praxistransfers zu Tage. Im Durchschnitt beider Prüfungen liegt der Mittelwert der Bewertungen bei 1,20 Punkten. Nach der ersten Schulung beläuft sich die durchschnittliche Bewertung auf 1,26 Punkte, nach der zweiten Schulung werden umgerechnet lediglich 1,13 Punkte vergeben. Zugleich stellt die letztgenannte Bewertung den geringsten Wert aus allen Antworten dar. Die Novität der gewonnenen Erkenntnisse und Anregungen wird nach der zweiten Schulung ebenfalls deutlich geringer bewertet als im Anschluss an die erste Schulung. Auch die Bewertung der Dozenten fällt – unter Beibehaltung eines nach wie vor sehr hohen Niveaus – nach Abschluss der zweiten Schulung etwas schwächer aus (vgl. Tab. 5). In der Summe begründen diese Bewertungen die geringfügig schlechtere Bewertung der zweiten Schulung.

Tabelle 6: Ergebnisse Mann-Whitney-Test, Vergleich Schulung 1 und 2 (n=2.268)

Variable	Beobachtungen	Minimum	Maximum	Mittelwert	SD
Schulung 1	1121	-0,375	2,000	1,536	0,428
Schulung 2	1147	-2,000	2,000	1,462	0,489
Mann-Whitney-Test / Zweiseitiger Test:					
U					697061,000
Erwartungswert					642893,500
p-Wert (Zweiseitig)					< 0,0001
Alpha					0,05

Es wurde eine Annäherung zur P-value-Berechnung benutzt.

Testinterpretation:

H0: Die Differenz der Position unter den Stichproben ist gleich 0.

Ha: Die Differenz der Position unter den Stichproben ist verschieden von 0.

Da der berechnete p-Wert kleiner als das Signifikanz-Niveau $\alpha=0,05$ ist, muss die Null-Hypothese H0 zurückgewiesen werden und die alternative Hypothese Ha akzeptiert werden.

Das Risiko die Null-Hypothese H0 zurückzuweisen, obwohl sie wahr ist, ist geringer als 0,01%.

Auch die Auswertung der qualitativen Anmerkungen zur Seminarbefragung lässt sich als Indikator für die Zufriedenheit der Teilnehmenden heranziehen. Nach einer Kategorisierung der Antworten (positiv, negativ, neutral, Anregungen) wird nochmals deutlich, dass die Schulungen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr positiv bewertet wurden. Der relative Anteil der positiven Anmerkungen an allen kodierten Rückmeldungen (n=439) beläuft sich auf 80,3%; lediglich 2,9% der Kommentare sind entweder teilweise oder weitgehend negativ (vgl. Tab. 7). Gegenstand der Kritik sind zumeist die Räumlichkeiten; in Einzelfällen wird ein zu starker Anteil an Wiederholungen im Zusammenhang mit der zweiten Schulung kritisiert.

Tabelle 7: Antworten zu Frage 11, Ergebnisse der Kategorisierung (n=439)

Antwort	Anzahl	Prozent
Antwort	439	19,35%
Keine Antwort	1829	80,65%
Positive Rückmeldung (Pos.)*	400	89,29%
Negative Rückmeldung (Neg.)*	13	2,90%
Neutrale Rückmeldung (Neut.)*	11	2,46%
Anregung (Anr.)*	24	5,36%

* Mehrfachnennungen möglich

In der nachfolgenden Tabelle 8 werden abschließend alle 24 Kommentare mit Anregungs- bzw. Impulscharakter dargestellt, da diese einen unmittelbaren Rückschluss auf Verbesserungspotenziale zulassen. Neben organisatorischen Gesichtspunkten kommt hier vor allem der Wunsch der Mitarbeitenden

nach einer Wiederholung der Schulungen zum Ausdruck. Eine vollständige Auflistung der qualitativen Rückmeldungen kann dem Kap. 6.3 entnommen werden.

Tabelle 8: Ergebnisse der Seminarbefragung, Übersicht der qualitativen Rückmeldungen mit Impulscharakter (n=24)

Könnte und sollte in Abständen fortgesetzt werden. / Schön auch mal mit Kollegen zu arbeiten mit denen man sonst weniger zu tun hat.

mehr Pausen

mehr Musik

Bitte keine Vorstellungsrunde

Wiederholung

Die Schulung dürfte ausführlicher sein.

Ein wunderbarer Nachmittag! Kompetente und sehr freundliche, angenehme Durchführung. Beim nächsten Mal gerne noch mehr Info über Humor in der Praxis.

Regelmäßige Schulungen für alle im Haus "Pflicht"

ein kurzes hand out wäre gut!

ein paar Kekse zum Kaffee!

FORTSETZENDE/ AUFBAUENDE KURSE WÄREN SEHR WERTVOLL

Auffrischkurse

mehr Bewegung

Deet mal zu anderen Uhrzeiten

Ein kleines Handout wäre schön um theoretische Inhalte zu manifestieren. Ich fänd es schön, später die Ergebnisse der Studie zu erfahren. Weiter so

Ich fänd eine halbe Stunde Pause schöner!

wäre schön, wenn es eine jährliche "Auffrischung" gäbe Danke!

Bitte noch mehr Schulungen

Mehr Raum zum Mitmachen und Mitreden

Über Mitgefühl und Mitleid würde ich mehr erfahren.

Toll wären weitere Schulungen

weitere Fortbildungen wären sehr gut. Für die Arbeit; Bewohner, Mitarbeiter, Kollegen

Ggf. noch zum Abschluss ein Handout um theoretische Erkenntnisse & praktische Inhalte zu festigen, um sie besser in die Praxis zu implementieren.

auf eine andere Zeit, z.B. von 11 - 14 Uhr

4.2 Gruppeninterviews

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Gruppeninterviews zusammengefasst und dabei jeweils mit Zitaten aus den transkribierten Interviews versehen, soweit diese die Zusammenfassung ergänzen. Redundante Äußerungen werden in Fußnoten zusammengefasst und kommen hierdurch ebenfalls zur Darstellung.

4.2.1 Erwartungen vor der Schulung

Zunächst wurden die Gesprächsteilnehmer in einem einleitenden Teil nach ihren Erwartungen und Einstellungen im Vorfeld der Humorschulungen gefragt (**„1. Können Sie sich noch daran erinnern, was Sie gedacht haben, bevor die Schulungen in Ihrer Einrichtung anfangen?“**).

Dabei zeigte sich, dass die Mitarbeitenden im Vorfeld der Schulungen häufig keine klaren Vorstellungen zu den Inhalten der Schulungen hatten: *„Wir konnten uns eigentlich gar nichts darunter vorstellen“* (I2). *„... Man war halt schon überrascht und wusste gar nicht, was da passieren soll“* (I2).

Vor allem die Tatsache, dass die Schulung mit wenigen Ausnahmen für alle Beschäftigten der Einrichtung konzipiert war, war für viele der Befragten außergewöhnlich: *„Ja, vor allem weil es für alle Mitarbeiter war, also für Betreuungskräfte und auch Fachkräfte zusammen, das war schon ungewöhnlich“* (I2). Wenige Gesprächsteilnehmer hätten sich hier – wie dies in anderen Fortbildungen zumeist üblich ist – eine Aufteilung der verschiedenen Funktionsgruppen in der Einrichtung gewünscht: *„Man hätte es vielleicht splitten sollen“* (I2). Der überwiegende Anteil der Befragten hingegen empfand die gemeinsame Teilnahme als bereichernd: *„Ne gar nicht, das fand ich total gut, dass das für alle war“* (I2).

Deutlich wurde aber auch, dass die Schulungen in der stationären Altenpflege auf ein angespanntes und belastetes Arbeitsumfeld trafen und daher von einem Teil der Mitarbeitenden im Vorfeld skeptisch betrachtet wurden: *„Ich persönlich ... ich stehe manchmal so unter Strom, dass ich wirklich merke, ich bin an meiner Grenze. Und das geht ganz vielen Kollegen von mir auch so. Also gerade als Pflegefachkraft, das sind so viele Aufgaben; du hast 7 Stunden Zeit und hast Aufgaben für 10. Und wenn dann noch einer kommt [und sagt,] du sollst dir die Pappnase aufsetzen: „Geht’s noch?!“* (I1)

Auch die Erwartungen im Hinblick auf die bevorstehenden Schulungen zeugen durchaus von einer überwiegenden Zurückhaltung (**„2. Welche Erwartungen hatten Sie im Vorfeld an die Schulungen?“**).

Wenige der interviewten Mitarbeitenden hatten im Vorfeld keine konkreten Vorstellungen.⁸ „*Eigentlich hatte ich gar keine Erwartungen. Wir sind da einfach hingegangen, ne?*“ (I2). „*Nein, das hab ich einfach so auf mich zukommen lassen*“ (I2). Bei vielen Mitarbeitern entstand hingegen im Vorfeld die Vermutung, dass sie selbst in den Techniken der Clownsarbeit ausgebildet werden, um zukünftig die Betreuung der Bewohner entsprechend gestalten zu können.^{9 10 11} „*... Also ich glaube, jeder hat gedacht, dass wir zu Clowns ausgebildet werden*“ (I1). Diese Erwartungen haben letztlich zu einer gewissen Skepsis gegenüber den Schulungen beigetragen. Treffend fasst eine/r der befragten Beschäftigten zusammen: „*Jetzt kriegen wir bei dem Zeitdruck auch noch die Pappnase aufgesetzt*“ (I4). Die Nachfrage, warum dieser Eindruck entstand, konnte von den befragten Mitarbeiterinnen nicht eindeutig beantwortet werden. Jedenfalls wurden dafür keine konkreten Fehler in der Kommunikation des Trägers oder der Einrichtung für den entstandenen Eindruck verantwortlich gemacht. „*Das war einfach... Das hieß ja ‚Clownsschulung‘ und nicht irgendwie ‚Humorschulung‘ und mit diesem Begriff Clown habe ich sofort assoziiert – ja dann ziehe ich mir ein nettes Kostüm an und mache mir die rote Nase auf und dann kriegen wir bei denen halt ein bisschen Unterricht. Aber so war es ja dann nicht*“. Zwar handelte es sich hierbei nicht um ein flächendeckendes Meinungsbild („*Nein, ich hab‘ nicht gedacht, dass ich jetzt zum Clown ausgebildet werden soll*“, I2). Offenkundig jedoch stand die Zielsetzung der Humorschulungen im Hinblick auf die Entlastung der Pflegekräfte bei den meisten Befragten nicht im Vordergrund der Wahrnehmung, obgleich in der Einladung der Mitarbeitenden explizit darauf verwiesen wurde.¹² Hypothetisch kann angenommen werden, dass die Ankündigung einer verpflichtenden Fortbildung zur genannten Thematik von einer „Regelerwartung“ überlagert wird, die stark mit der Vermittlung neuen Fachwissens bzw. mit der Implementierung neuer fachlicher Anforderungen durch das Ev. Johanneswerk als Träger der Einrichtungen einhergeht. Diese These lässt sich auf der Grundlage der Interviews nicht abschließend bestätigen. Je weniger jedoch die Interviewten über das Projekt informiert waren, desto eher schienen diese Gedanken zu bestehen.

Im Wesentlichen bestand die Erwartung der Teilnehmenden darin, dass die „Clowns ihre Arbeit vorstellen“, im Sinne einer Demonstration der eigenen Tätigkeit: „*Ich hatte es mir ganz anders vorgestellt. Ich hatte eigentlich eher gedacht, dass die Clowns so ihre Arbeit vorstellen und was sie damit erreichen wollen, was sie für Gedanken haben. Also das was tatsächlich passierte, damit hatte ich überhaupt nicht ... gerechnet*“ (I1). Ein anderer Gesprächsteilnehmer ergänzt entsprechend: „*Konkrete Erwartungen hatte ich auch nicht. Ich habe eher gedacht, dass die so ein bisschen vorstellen ... Das wir ... dann mit den Bewohnern so*

⁸ „Lass es auf dich zukommen“ (I4)

⁹ „Muss ich jetzt Clown sein?“ (I3)

¹⁰ „Aha, demnächst setze ich dann die rote Pappnase auf...“ (I3)

¹¹ „Müssen wir jetzt wie Clowns rumlaufen?“ (I4)

¹² In der Einladung der Mitarbeitenden, die als Aushang für das „Schwarze Brett“ konzipiert war, wurde darauf hingewiesen, dass die Fortbildungen nicht zur Vermittlung von Techniken der Clownsarbeit konzipiert waren, sondern primär Anregungen zur eigenen Entlastung im Arbeitsalltag vermitteln sollen: „*Wichtig ist: Es geht dabei nicht darum, aus Ihnen einen Clown zu machen. Vielmehr geht es um die Schulung der Fähigkeit, gut zu beobachten, Freude im direkten herzlichen Kontakt zu erleben, spontanen Impulsen zu vertrauen und zu wissen, dass jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ein „Medikament“ ist, das Schmerzen lindern und Hoffnung wecken kann.*“

umgehen, so humorvoll, ‚clownvoll‘, wie man’s auch ausdrücken kann“ (I1). Nicht erwartet wurde hingegen, dass die Mitarbeitenden selbst im Mittelpunkt stehen. Dies deckt sich mit den bereits genannten Aspekten.

4.2.2 Teilnahme an der Schulung

Aufgrund der Verbindlichkeit der Fortbildung ist davon auszugehen, dass ein breites Spektrum der Mitarbeitenden an den Humorschulungen teilgenommen hat. Zu erwarten war, dass die Schulungsgruppen interdisziplinär aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Wohnbereiche und Funktionen (Hauswirtschaft, Pflege, Betreuung etc.) zusammengesetzt waren. Dies hat sich in der Befragung bestätigt. Die Frage „**3. Hatten Sie während der Schulungen Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen, denen Sie während Ihrer täglichen Arbeit weniger begegnen?**“ wurde entsprechend von allen Befragten bestätigt.^{13 14 15 16} „Ja wie schon gesagt, es war ja halt so eine bunte Mischung aus allen Bereichen, also Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft“ (I2). „Hat nicht sogar der Haustechniker teilgenommen?“ (I4). Die Schulungen waren „wohnbereichsübergreifend“ organisiert. Teilweise nahmen übergreifend auch Mitarbeitende aus anderen Pflegeeinrichtungen des Ev. Johanneswerks an den Schulungen teil;¹⁷ dies entsprach jedoch nicht der Regel.¹⁸ An einigen Schulungen waren darüber hinaus auch die Führungskräfte der Einrichtungen anwesend: „Auch die Frau [Hausleitung] und die Frau [Pflegedienstleitung] waren ja bei den Schulungen dabei.“ (I2).

Gefragt wurde zudem, wie diese Interdisziplinarität von den Teilnehmenden wahrgenommen wurde (**3b. Falls ja, wie haben Sie diese Situation wahrgenommen?**).

Die Reaktionen auf diese Frage fielen ausnahmslos positiv aus. Den Aussagen der Befragten ist zu entnehmen, dass die Schulungssituation als etwas Besonderes wahrgenommen wurde: „Das war schon mal was Neues, also das man mal so zusammen mit den anderen an einer Veranstaltung teilnimmt“ (I4). „Das war untereinander mal eine gute Möglichkeit, zusammen zu kommen... sonst hat man das ja gar nicht so“ (I3). Dies galt insbesondere für jene Schulungen, an denen auch die Leitung der Einrichtung teilnahm. Die Schulungen waren eine „Ausnahmesituation“ (I4); Rolle und Funktion konnten für die Haus- oder Pflegedienstleitung für die Zeit der Durchführung wegfallen: „Wir wurden während der Schulung einfach alle geduzt. Danach war das dann eben wieder normal“ (I2). Im Ergebnis war das „... locker und so stand man vor seiner Chefin“ (I4).

¹³ „Es war eine bunte Mischung...“ (I4)

¹⁴ „Ja, aus allen Bereichen...“ (I4)

¹⁵ „War über die Wohnungen organisiert“ (I4)

¹⁶ „Eine Nachtwache hat auch mitgemacht.“ (I2)

¹⁷ „Und aus anderen Häusern auch, also das ...-Haus hat ja auch noch Mitarbeiter zu uns geschickt.“ (I1)

¹⁸ „Nein, aus anderen Einrichtungen war jetzt bei uns keiner dabei.“ (I2)

Auch gegenüber den anderen Kolleginnen und Kollegen gab es scheinbar keine relevanten Hemmschwellen: „Also das haben die [Trainer] auch sehr gut gemacht, also diese Hemmschwelle zu überbrücken. ... Wir haben erst losgeschrien und dann lacht natürlich jeder jeden schon mal an und man sucht schon mal Blickkontakt ... und beim ersten Spiel sucht man sich vielleicht einen Kollegen aus, den man gut kennt und beim dritten Spiel ist es dann auch egal“ (I1). Die Atmosphäre in der Gruppe sei hierdurch „sehr angenehm“ (I4) gewesen; und gerade der Austausch mit den weniger bekannten Kolleg*innen wurde offensichtlich als bereichernd empfunden: „Ich fand's super interessant andere halt auch noch intensiver kennenzulernen. Fand ich sehr gut“ (I1). Eine weitere Gesprächsteilnehmerin bestätigt dies: „Ich glaube das ist allgemein als sehr positiv empfunden worden, weil das einfach mal ... ein paar Stunden waren mit Kollegen, ... die man sonst nur hetzend auf dem Flur ... sieht oder in anderen Häusern eigentlich gar nicht sieht, die man irgendwann mal auf einer Schulung getroffen hat oder einer anderen Fortbildung ... , also nach langer Zeit ... mal wiedergetroffen [hat], so ist es mir zum Beispiel ergangen“ (I1). Im besten Sinne fungierten die Humorschulungen demnach auch als kreative „Pause vom Alltag“ (I3). Natürlich habe man am Anfang eher mit den vertrauten Kolleginnen und Kollegen eine Gruppe gebildet, später habe dies aber kaum noch eine Rolle gespielt. Gerade die gemeinsame Durchführung der Übungen mit den z. T. weniger bekannten Kolleginnen und Kollegen war dabei für viele der Befragten eine bereichernde Erfahrung: „Ja ich hab' zum Beispiel eine Übung zusammen mit einer Nachwache gemacht, die ich vorher nur vom Sehen kannte. Man kommt ja sonst nicht so oft in Kontakt. Also die Übung, wo man sich so blind durch den Raum führt. Und da war ich total überrascht, wie sensibel die mit mir war“ (I3). Eine andere Mitarbeiterin antwortete entsprechend: „Das war super, mit den anderen Kollegen die Übungen zusammen zu machen. Man kommt sich da ja auch schnell näher“ (I2).

Offenkundig war das Schulungskonzept zudem geeignet, Mitarbeitende, die während der ersten Schulung fehlten, auch noch in der zweiten Schulungseinheit gut einbinden zu können: „Ich war bei der ersten Schulung nicht dabei und bin dann direkt zur zweiten Schulung gekommen. Erst habe ich so gedacht, ‚Wusch, was soll das denn und so...‘, aber da hat man sich ja total schnell eingefunden und es wurde ja auch alles gut von den Clowns erklärt“ (I2).

Das Bild von der Arbeit der Clowns hat sich für die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Schulungen nicht sehr stark verändert^{19 20} (**4. Wie ist es mit den Humortrainern, die während der Schulungen ja nicht als Clowns, sondern als Trainer aufgetreten sind. Hat sich Ihr Bild von der Arbeit der Clowns durch die Schulungen noch einmal verändert?**). Dies ist möglicherweise auf den Umstand zurückzuführen, dass die Clowns während ihrer Besuche bei den Bewohner*innen sehr deutlich in ihrer

¹⁹ „Also meins hat es nochmal ein bisschen verändert, so nach dem Motto – ‚ach, sind ja auch nur Menschen‘“ (I3).

²⁰ „Es sind ja die gleichen Menschen“ (I4).

Rolle wahrgenommen werden: *„Ja, wenn die ihre Kluft an haben, ... sind das natürlich auch Schauspieler. Die spielen eine Rolle, die sie natürlich dort [in der Schulung, Anm. d. V.] dann nicht spielen“* (I1). Eine andere befragte Mitarbeiterin ergänzt entsprechend: *„Bei mir ist der Unterschied jetzt nicht ganz so extrem gewesen. ... Ich begleite sie alle vier Wochen, wenn sie bei uns im Haus sind und somit begrüße ich sie in Zivil, wenn sie kommen und wir führen dann ein kurzes Gespräch. Dann sind sie in ihrer Rolle und dann verabschiede ich sie aber auch, wenn sie dann wieder in Zivil sind. Also so habe ich ... schon beide erlebt, also in Zivil und bei der Arbeit.“* (I3) Für einige der befragten Mitarbeiterinnen war der Rollenwechsel hingegen schon überraschend: *„Also man sieht sie halt als [Clown] hier über den Bereich hüpfen und auf einmal sitzt [sie] so in normaler Kluft neben einem, denkt man ja – guck mal. Also Kleider machen Leute sag‘ ich jetzt einfach mal so, man sieht schon dann denjenigen nochmal ... aus anderen Augen“* (I1). Ein einzelner Mitarbeiter gab zudem an, die Trainer in ihrer Rolle als Clowns im Vorfeld der Schulungen noch nicht kennen gelernt zu haben: *„Ich hab sie nur als Trainer kennengelernt, als Clowns habe ich die hier nicht gesehen“* (I4).

Insgesamt wurden die Trainer von den Befragten sehr positiv bewertet: *„Die waren toll, sehr positiv war das“* (I1). Ein weiterer Befragter ergänzt: *„Die haben einfach eine gute Begabung, auf andere Menschen einzugehen“* (I2). *„Und dass die eine gute Ausbildung hatten, das konnte man merken“* (I3). Dies bestätigt abschließend das Meinungsbild aus der standardisierten Seminarbefragung.

4.2.3 Nach der Schulung: Transfer/Wirkungen im Arbeitsalltag

Die Befragten wurden zunächst gefragt, ob sie sich noch an bestimmte „Highlights“ aus den Schulungen erinnern können (**5. Gibt es eine Situation bzw. ein „Highlight“ während der Schulungen, das Ihnen noch besonders in Erinnerung geblieben ist?**). Die Frage dient der Erfassung von besonders positiv empfundenen Momenten während der Schulungen. Dies können zwischenmenschliche Erfahrungen mit anderen Kolleg*innen bzw. den Trainern sein, die Durchführung bzw. das Ergebnis einer Übung oder eine andere spezifische Erfahrung im Zusammenhang mit der Schulung.

Den Befragten fiel es in der Regel schwer, konkrete Beispiele zu benennen. Eine Mitarbeiterin schilderte beispielsweise eindrücklich, welche Erfahrung es für sie war, mit geschlossenen Augen von einer Kollegin durch den Raum geführt zu werden: *„Dass wir mit [geschlossenen] Augen von jemandem anderen geführt worden sind. Also wir haben die Augen geschlossen ... und derjenige hinter mir hat mich ... durch den Raum geführt, um ... Hindernisse herum und ich hab‘ nichts gesehen und das ist mir persönlich ziemlich in Erinnerung geblieben. Weil man ... diese Unsicherheit auch spürt.“* Zudem konnte diese Mitarbeiterin einen deutlichen Transferfolg benennen: *„Und man interpretiert das ganz oft in unsere Bewohner hinein, die ... Sehschwäche haben und die ... nicht so mobil sind und die du vielleicht in einem Affenzahn, weil mal wieder*

die Zeit fehlt, mit dem Rollstuhl über den Flur schiebst, wo man so denkt: ‚Hallo?! - der empfindet das jetzt ganz anders als du, weil der sitzt da jetzt und wird geführt und kann sich eigentlich überhaupt nicht wehren‘. So, also das ist mir eigentlich nochmal unheimlich bewusst geworden.“ (I1). Offenkundig waren die Übungen also geeignet, die Mitarbeiter*innen für den Umgang mit den Bewohner*innen (wieder) ein Stück weit empfindsamer werden zu lassen: „Also ich bin durch manche Sachen wieder ein bisschen sensibilisiert worden, auch wenn das jetzt für meine tägliche Arbeit vielleicht nicht unbedingt so gravierend ist, weil die Bedingungen in der Pflege ja schon ziemlich straff angesetzt sind mittlerweile. Aber man ist ein bisschen sensibilisiert und überlegt bei manchen Dingen auch nochmal ... Das ist mir nochmal ein bisschen bewusster geworden“ (I2). Eine andere Interviewteilnehmerin kann dies auch für den Umgang zwischen den Kolleginnen und Kollegen bestätigen: „Wir haben Bewohner, die sind sehr anstrengend. Wir haben auch Bezugspflege. Aber manchmal geht es nicht mehr. Wenn da ein Kollege fragt, da tauschen wir. Wir achten mehr ... auch auf Kollegen“ (I4).

Auffällig war, dass viele der befragten Mitarbeitenden teilweise eine längere Zeit brauchten, um auf diese Frage zu antworten oder entsprechende Momente nicht differenziert benennen konnten: „Nein, die ganze Schulung war gut. Da gibt es jetzt nichts, was man so rausgreifen kann“ (I2). Möglicherweise war auch die Frage zu unspezifisch gestellt, um konkret in der begrenzten Zeit darauf antworten zu können.

Auch aus diesem Grund wurde nach der eher globalen Eingangsfrage zu den Wirkungen der Schulungen noch einmal dezidiert erfragt, inwieweit sich die Befragten noch an einzelne Tipps oder Übungen aus der Schulung erinnern konnten (**6. Können Sie sich noch an einzelne Tipps oder Übungen aus der Schulung erinnern?**). Ziel war es hier, zu erfahren, inwieweit bestimmte Übungen und Prinzipien der Schulungen in Erinnerung geblieben sind. Es sollten nach Möglichkeit spezifische Übungen oder Elemente aus den Schulungen genannt und erläutert werden. Inwieweit diese von den Mitarbeitenden in den Alltag transferiert werden konnten, war Gegenstand der Frage 6b.

Der überwiegende Anteil der Befragten konnte auf diese Frage eindeutige Antworten geben. Genannt wurden insbesondere die Übungen zum Beginn^{21 22 23 24} der Schulungen: „... die Sache mit dem ‚Wusch‘ natürlich, das war echt gut“ (I2). Aber auch andere Elemente, wie „die Übung, in der man sich von einem anderen Kollegen blind durch den Raum führen lässt“, wurden benannt.²⁵ „Ja und diese Übung, wo man von den anderen in die richtige Richtung geklatscht wird. Da musste man echt Vertrauen zu den anderen haben. Das hat mir total gut gefallen. Auch weil man da noch mal so ein Gefühl für die Bewohner bekommen hat, also wenn man eben auf Hilfe angewiesen ist und sich auf die anderen verlassen muss“ (I2).

²¹ „Freak out“ (I2)

²² „Wusch‘ war gut...“ (I3)

²³ „die 3 Dinge, die verändert werden“ (I4)

²⁴ „Stopp Geste“

²⁵ „Mustern und gemustert werden war interessant“ (I3) bezügl. der Übung zur Veränderung von drei Gegenständen an sich selbst

Im ersten Interview hingegen konnten konkrete Übungen auch auf Nachfrage kaum benannt werden. Dies ist überraschend, zumal immerhin zwei der vier Teilnehmer*innen bereits an beiden Schulungen teilgenommen hatten. Ein einzelner Teilnehmer berichtete von einer hohen Deckungsgleichheit zwischen den beiden Schulungseinheiten: *„Da waren nur zwei Sätze anders ... Das war genau das Gleiche. Da frag ich mich doch warum?“* (I3). Dieser Eindruck wurde von den übrigen Interviewteilnehmer*innen jedoch nicht geteilt, so dass nicht von einer repräsentativen Einschätzung ausgegangen werden kann.

Die Frage 6b. konkretisiert schließlich die 6. Frage hinsichtlich des Theorie-Praxis-Transfers der Schulungen und fragt nach Übungen und Elementen aus den Schulungen, die von den Teilnehmer*innen auch weiterhin durchgeführt werden (**6b. Falls ja, gibt es Übungen, die Sie noch regelmäßig in Ihrem Arbeitsalltag durchführen oder bestimmte Tipps, die Sie in Ihrem Arbeitsalltag beherzigen?**).

Auf diese Frage reagierten die befragten Mitarbeitenden eher zurückhaltend. Deutlich wurde, dass nur wenige Übungen konkret in den Arbeitsalltag übernommen wurden, wie z.B. das „Stoppzeichen“ (I3). Zumeist beschränkte sich die Durchführung zudem auf einen relativ engen Zeitraum nach den Schulungen: *„Na ja am Anfang hat man sich dann halt so ‚zugewuscht‘, wenn man sich auf dem Flur getroffen hat. Das ist dann aber irgendwann weniger geworden“* (I2). Eine andere Teilnehmerin bestätigt: *„Ja, so die ersten zwei Wochen so war das schon ziemlich intensiv. Da hat man doch häufiger noch an die Übungen gedacht. Aber mit der Zeit und dem Stress wird das halt irgendwann weniger. Man muss das halt auffrischen“* (I3). Dies wurde von den Befragten jedoch nicht weiter problematisiert und als „normal“ empfunden: *„Irgendwann verliert sich das halt“* (I4).

Der überwiegende Anteil der Befragten gab an, das eigene Fachwissen nicht oder nur bedingt im Kontext der Schulungen erweitert zu haben. Dies scheint wenig überraschend, da das Curriculum der Humorschulungen auch nicht auf die Vermittlung von spezifischem Fachwissen ausgerichtet ist. Dennoch konnten vereinzelt Mitarbeiter*innen fachlich profitieren, welche die Clowns regelmäßig bei ihren Besuchen in der Einrichtung begleiten: *„... Bei mir ist das eh nochmal was anderes, weil ich das große Glück habe, alle vier Wochen mit [den Clowns] zu arbeiten. Also ich begleite sie alle vier Wochen, von daher wird mir alle vier Wochen nochmal das ganze Arbeiten ... schön präsentiert und ich kann mir eine Menge ... jedes Mal daraus ziehen und habe immer wieder ... Anregungen die ich ... durch eine Pulloverfarbe, ein Lied oder sonst irgendwas halt [bekomme]. Es wird mir immer Handwerkszeug mit auf den Weg gegeben, also für mich ist es ganz wertvoll“* (I2).

Stattdessen berichteten jedoch viele Mitarbeitende, dass sie durch die Schulungen auf einer anderen, weniger spezifischen Ebene angesprochen wurden^{26 27 28}. Sie seien nach den Schulungen empfindsamer in

²⁶ „Sensibilisierung“ (I3)

Bezug auf das eigene Verhalten geworden und würden wieder häufiger auf die „Befindlichkeiten“ (I4) von anderen Menschen achten: *„Also, was ich auch ganz toll fand [war], dass man mal drauf aufmerksam gemacht wurde, wie man so mit [den] Kollegen ... umgeht, einfach mal ein kleines Lob oder ... zwischendurch irgendwas positives anmerken ... das fand ich ganz, ganz toll und das finde ich auch gut, wenn man das mit in den Alltag mit übernimmt, einfach kurz anlächeln, irgendwas nettes sagen“* (I3). Eine andere befragte Mitarbeiterin bestätigt: *„Vieles davon habe ich durch meine Ausbildung gelernt, die ja noch gar nicht so lange zurückliegt ... war ja sehr stark auch damit geprägt, wie man mit den Bewohnern umgeht. Aber nichtsdestotrotz finde ich es unheimlich sinnvoll, das immer wieder bewusst zu machen“* (I1) Diese Äußerungen korrelieren stark mit den Angaben zu den vorherigen Fragen (z.B. Frage 5) sowie insbesondere mit den Antworten auf die nachfolgende Frage 7.

Im Plenum wird nach Durchführung der einzelnen Übungen zumeist ein fachlicher Bezug durch die Humortrainer hergestellt. Daher wurde im Rahmen der Interviews erfragt, inwieweit die Schulungen zu einem tatsächlichen Perspektivwechsel im täglichen Umgang mit den Bewohnern beigetragen haben (**7. Würden Sie sagen, dass sich durch die Schulungen etwas in der alltäglichen Beziehung zwischen Ihnen und den Bewohnern verändert hat?**).

Die Antworten auf diese Frage fallen sehr eindeutig aus. Überwiegend wurde von den befragten Mitarbeitenden bestätigt, dass die Schulungen zu einer wirkungsvollen Reflexion in Bezug auf das eigene Handeln und Verhalten gegenüber den pflegebedürftigen Bewohner*innen geführt haben.²⁹ Hierzu wurden die Mitarbeitenden offenkundig durch die Vielzahl der Übungen angeregt, ohne dass dabei ein spezifisches Element der Schulungen von den Befragten hervorgehoben wird. *„Automatisch, man ist sensibilisiert worden“* (I1). Ausführlicher berichtet eine Teilnehmerin: *„Also mir hat es schon die Fähigkeit gegeben, ... Situationen aus einem anderen Blickwinkel ... zu sehen. Also einfach das schneller ‚umschwenken‘ zu können. Also sprich, dass ich da nicht die Katrin bin [Name geändert, Anm. d. Verf.], die jetzt irgendwie als Betreuerin gerade da ist, sondern einfach aus der Sicht des Bewohners ... nochmal gucken kann. Also dafür bin ich ... nochmal sensibler geworden.“* Eine weitere Mitarbeiterin bekräftigt diese Meinung: *„Ja, also es war bei mir auch so. Man wird wirklich sensibilisiert; wenn man dann wieder im Alltag ist, ... bei manchen Bewegungen oder bei manchem Verhalten, da denkst: ‚Halt, Moment, was sagst du da jetzt gerade!‘ Also ... in der Anfangszeit ist das öfter, finde ich. So mittlerweile lässt das immer ein bisschen mehr nach, aber man denkt immer noch daran. Also es sensibilisiert wirklich.“* Andere Mitarbeitende berichteten zudem, die Schulungen hätten ihnen dabei geholfen, *„gelassener zu sein“* und dabei *„nicht nur die Aufgabe zu sehen, sondern auch den Menschen“* (I4).

²⁷ „Ja schon, auch mal um so die Sichtweise des Anderen wahrzunehmen ...“ (I1)

²⁸ „... man konnte danach besser nachempfinden, wie es dem anderen geht.“ (I2)

²⁹ „Da hat man dann schon auch an die Bewohner gedacht.“ (I2)

Viele Übungen, die im Rahmen der Humorschulungen durchgeführt werden, sind Paarübungen oder werden in einer Kleingruppe durchgeführt. Fraglich war daher, inwieweit diese Übungen Einfluss auf die Wahrnehmung und die Beziehung zu den anderen teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen nehmen können (**8. Wie ist es mit Ihren Kollegen und Ihrem Verhältnis untereinander? Hatten die Schulungen einen Einfluss darauf, wie Sie Ihre Kollegen und Kolleginnen wahrnehmen oder hat sich ggf. etwas in der Zusammenarbeit verändert?**).

Die Frage stieß unter den befragten Mitarbeitenden auf ein geteiltes Echo. Die Teilnehmer*innen im ersten Interview gaben übereinstimmend an, dass sich die Beziehung zu den Kollegen und Kolleginnen nicht wesentlich durch die Schulungen geändert habe. Man habe während der Schulungen keine Zeit für die Beziehungspflege aufwenden können. *„Man hat ja gar keine Zeit für diese Beziehungen ... wenn Kerstin [Name geändert, Anm. d. Verf.] kommt, sehe ich sie oder wenn ich runter muss, dann sehe ich sie auch aber sonst hat man ja auch die Möglichkeiten, diese Beziehung irgendwie zu führen oder zu pflegen“* (I1). Die Schulungssituation sei hingegen eher mit einem Familientreffen vergleichbar: *„Das ist, als wenn man zu einer Familienfeier geht; und alle siehste‘ wieder und dann gehste‘ nach zehn Jahren zur nächsten ...“* (I1).

Anders bewerteten die befragten Mitarbeitenden aus dem zweiten Interview das Zusammentreffen mit den Kolleginnen und Kollegen: *„Direkt ja, das würd ich schon so sagen, die erste Dynamik war richtig gut“* (I2). Und eine andere Teilnehmerin ergänzt: *„Also ich fand, da ging dann so ein Ruck durchs Haus. Man hat sich nach den Schulungen gesehen und dann so ‚Wusch‘ gemacht, halt gegenseitig und so, da war dann schon gute Stimmung danach“* (I2). Dies entsprach auch dem Meinungsbild der Befragten des dritten und vierten Interviews. Zwei Teilnehmerinnen im dritten Interview gaben an, noch nicht lange in der Einrichtung tätig zu sein. Insofern sei die Schulung eine *„sehr gute Gelegenheit [gewesen], andere Kollegen kennenzulernen“* (I3). Insgesamt sei das Treffen mit den anderen Kolleg*innen *„eine gute Erfahrung“* (I4) gewesen.

4.2.4 Bewertung der Schulung und Möglichkeiten der Nachhaltigkeit

Die Frage 9 diene der Erfassung der globalen Zufriedenheit mit der Schulung (**9. Wenn Sie an die Schulungen mit den Clowns zurückdenken... wie haben Ihnen die Schulungen rückblickend insgesamt gefallen?**).

Grundsätzlich äußerten die befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine hohe Zufriedenheit mit den Schulungen:

- *„Entspannt, positiv“* (I1);

- „Gut, sehr gut“ (I2);
- „Super!“ (I4);
- „Hat total Spaß gemacht“ (I1);
- „Ich bin mit guter Laune rausgegangen und das hielt noch ein paar Tage an“ (I4);
- „lockere Atmosphäre“ (I4);
- „... Ich habe viel gelacht (...) vor allem über mich selbst“ (I4);
- „Es war entspannt“ (I4);
- „Man wurde nicht vorgeführt“ (I4);
- „War lustig“ (I3);
- „Ja, war ein schönes Erlebnis!“ (I3);
- „Ganz anders als andere Schulungen.. nicht so wie vivendi“ (I3).

Spezifisch betraf dies zum einen die Rahmenbedingungen: *„Das war auch nicht zu lang, man hat gar nicht auf die Uhr geschaut“* (I2). Zum anderen wurde auch die Leistung der Dozent*innen sehr positiv beurteilt: *„Die haben das ... super gemacht!“* (I1). *„Ich hab‘ immer so das Gefühl gehabt, dass die wissen, wovon die reden“* (I3). Eine Mitarbeiterin nutzte die Frage zudem, um noch einmal auf die Sinnhaftigkeit der Schulungen aus ihrer Sicht hinzuweisen: *„... Man wurde nochmal sensibilisiert. ... wir sind halt immer ... unter Dampf und die Bedingungen in der Pflege genauso wie in der Hauswirtschaft werden halt eigentlich immer schlechter und immer schlimmer. Und man muss einfach mal sehen, wann man fertig wird und dass alle satt sind, dass alle sauber sind, dass alle ihre Getränkepausen kriegen etc. Also die Anforderungen mittlerweile sind gerade in der Pflege so gravierend, dass man sowas als Aufatmung, also ich habe es als Aufatmung empfunden. Das sind einfach mal 3-4 Stunden, wo man mal durchatmet, du kein Zeitdruck hast, wo du mit deiner Kollegin neben dir plauderst oder in der Pause dich draußen hin stellst und deinen Kaffee austrinkst, ohne ihn fünf Mal wieder wegzukippen, weil er wieder kalt geworden ist und ohne, dass jemand ruft ... oder dies oder das ... wie gesagt, für mich war es mehr ein Aufatmen, eine Ruhepause, für mich war es eine richtige Ruhepause“* (I1). Insofern waren die Rahmenbedingungen geeignet, um den Mitarbeitenden eine entspannte Lernsituation zu bieten: *„Also die haben zeitlich überhaupt keinen Druck gemacht. Die haben dann eben gesagt: ‚OK, es dauert jetzt so lange wie es dauert und ihr trinkt jetzt euern Kaffee und den trinkt ihr jetzt auch aus. Also die haben uns diese Ruhepause einfach gegönnt, hab ich so das Gefühl, so habe ich das empfunden“* (I1).

Ein einzelner Mitarbeiter äußerte sich allerdings kritisch, da aus seiner Sicht auch die Rahmenbedingungen in der Pflege verändert werden müssten. Punktuelle Schulungen seien daher nur wenig zielführend: „Ja, war gut, aber was hat das jetzt gebracht?“ (I3).

Mit der Frage 10 sollten schließlich Verbesserungspotenziale in Bezug auf die Schulungen erfasst werden (**10. Gab es etwas, das Ihnen nicht so gut an den Schulungen gefallen hat oder etwas, das man besser machen kann?**).

Aufgrund der hohen Zufriedenheit mit den Inhalten und der Durchführung der Schulungen, wurde diese Frage entweder gar nicht oder nur sehr punktuell beantwortet. Eine Teilnehmerin im ersten Interview hätte sich direkt im Anschluss nach der Schulung eine kurze Phase der Reflexion gewünscht: „Irgendwie hätte [man] noch ein bisschen Zeit gebrauchen können ... zum Schluss hatte ich so das Gefühl, dass die so versuchen mussten, ihr Pensum noch so zu schaffen, was sie sich so gesteckt hatten. Aber das ist bei jeder Schulung ... so, dass du denkst, jetzt hast du vier Stunden gehabt, eine fünfte wäre ganz nett gewesen. So habe ich das da auch empfunden“ (I1). Die anderen Befragten, die bereits an beiden Schulungen teilgenommen hatten, relativierten dies jedoch mit dem Hinweis auf die zweite Schulung: „Dafür gibt es ja zwei Schulungen“ (I1). Auch in den übrigen Interviews wurde der Zeitraum für die Durchführung als angemessen empfunden: „Nein, das passte schon alles. Auch mit den Pausen und so“ (I2).

Eine kritische Äußerung adressierte den Sachverhalt, dass die Einrichtungen im 2. Rollout des Projektes parallel zu den Einrichtungen des 1. Rollouts koordiniert werden mussten. Hier war nach Ansicht eines befragten Mitarbeitenden die Terminfindung „manchmal schwierig“. Teilweise sei auch nur „ein Clown anwesend“ gewesen. Man sah sich als Einrichtung der „zweiten Welle“ ein wenig benachteiligt: „Die anderen Einrichtungen haben ja meistens weitergemacht, da wurde es dann eng“ (I3). Weitere Kritikpunkte wurden nicht benannt.

Am Ende des Interviews stand schließlich die Frage im Mittelpunkt, inwieweit Elemente aus den Schulungen im Ev. Johanneswerk auch nach der Projektlaufzeit verstetigt werden können. Hierzu wurden die Wünsche und Vorstellungen der Mitarbeitenden erfragt und Ideen gesammelt (**11. Was würden Sie sich für die Zukunft wünschen? Sollte das Ev. Johanneswerk solche oder ähnliche Schulungen auch weiterhin für die Mitarbeitenden anbieten?**). Darüber hinaus sollten hierfür nach Möglichkeit die zeitlichen und strukturellen Rahmenbedingungen konkretisiert werden (**11b. Falls ja, welchen zeitlichen und strukturellen Rahmen könnten Sie sich dafür vorstellen?**).

Hier zeigte sich noch einmal, dass die Mitarbeitenden mit den Schulungen sehr zufrieden waren. So wurde etwa der Nutzen der Schulung als Beitrag zum „Team-Building“ hervorgehoben: „Das schweißt auch das

Team zusammen, wenn man so was macht“ (I2). Auch seien solche Schulungen gerade auch für „neue Mitarbeiter“ sinnvoll und nützlich, „um sich besser ins Team integrieren zu können“ (I4).

Sehr deutlich wurde zudem angeregt, eine vergleichbare Schulung in regelmäßigen Abständen erneut durchzuführen.³⁰ „Ich finde, man kann nicht oft genug daran erinnert werden, wie z. B. wie geht man mit jemanden um, der nicht mehr sehen kann“ (I3). „Also bei uns kam jetzt am Ende der zweiten Schulung wirklich raus, dass sich schon der ein oder andere wünscht, das Ganze nach einem bestimmten Zeitraum wieder auffrischen zu können“ (I1). Eine solche Wiederholung sollte nach Ansicht der Befragten einmal³¹ oder zwei Mal im Jahr erfolgen, um die Lerninhalte verstetigen zu können: „Die Tendenz, die man so beobachtet ist, diese Stimmung hält für ja ... vier Wochen an und irgendwann flacht das dann so ab. ... Irgendwie so zwei Mal im Jahr oder so; das man nochmal ... Impulse ... bekommt“ (I3). Eine weitere Mitarbeiterin regte sogar eine häufigere Durchführung an: „Ja, so einmal im Quartal eine Auffrischung wäre super. Das fänd' ich richtig klasse!“ (I2). Dann allerdings müsste sich „das Programm“ der Schulungen nach Ansicht einer Mitarbeiterin deutlich unterscheiden bzw. „anders sein“, um die Motivation der Mitarbeitenden langfristig erhalten zu können (I4).

Darüber hinaus wurde angeregt, zukünftige Schulungen spezifisch für Mitarbeitende in der sozialen Betreuung anzubieten, da diese Zielgruppe aufgrund ihres intensiven Kontaktes zu den Bewohnerinnen und Bewohnern in besonderem Maße davon profitieren würde. Entsprechend formuliert eine in der Pflege tätige Mitarbeiterin: „Ich glaube ..., dass dieses ganze Projekt in erster Linie für die Betreuungskräfte und für die 87b-Kräfte ist, weil wir in der Pflege ... wir werden vielleicht bei irgendwelchen Handlungen nochmal sensibilisiert, so mit den Bewohnern ... umzugehen, wie uns das ... an die Hand gelegt wird. Also ich wüsste nicht, wann ich das noch machen sollte, muss ich ganz ehrlich sagen. Da würde ich [die] Zeit [und] das Geld wirklich ... eher dieser Sparte zuschustern - jetzt mein persönliches Empfinden, ich weiß nicht wie das in der Hauswirtschaft ist?“ (I1). Eine andere Mitarbeiterin bestätigt entsprechend: „Das ist in der Hauswirtschaft genauso“ (I1).

Fraglich ist, wie ein struktureller Rahmen für weitere Schulungen aussehen könnte. Eine integrative Lösung (Auffrischung der Schulungsinhalte im Rahmen der Clownsbesuche) wurde eher skeptisch betrachtet und von den befragten Mitarbeitenden abgelehnt: „Also ich glaube einfach, dass das deren Konzept ... nicht entspricht. Also, die kommen hier hin [und] haben dann praktisch ihre eigene ... Arbeit ..., hier in dem Moment Clown zu sein. Ich glaube, das wäre einfach auch zu viel verlangt, da jetzt zu sagen: ‚So, wir möchten, das ihr zusätzlich noch in die Bereiche rein geht!‘ Weil jeder, gerade in der Pflege, in der Hauswirtschaft, jeder ist in seinem Team. Also ich denke, wenn, sollte man das schon separat machen, ... so wie wir das jetzt hatten, zwei Mal im Jahr oder so. Dann ist jeder darauf vorbereitet und nimmt sich dann

³⁰ „Ja, so was sollte man auf jeden Fall wiederholen“ (I2).

³¹ „Einmal im Jahr wäre schön“ (I4).

auch die Zeit dafür“ (I2).³² Eine andere Mitarbeiterin bekräftigt: *„Das macht aber keinen Sinn, wenn die Clowns in der Einrichtung sind und sich dann auch noch mal eben um die Mitarbeitenden kümmern sollen. Dafür hätten wir ja auch zwischendrin keine Zeit“* (I1).

Sinnvoll dagegen sei eine separate Wiederholung der Schulungen durch die Clowns bzw. Trainer in größeren Zeitabständen. Dabei könnte man nach Ansicht der Teilnehmenden aus dem ersten Interview ergänzend auch stärker auf die Selbststeuerung der Mitarbeitenden setzen: *„Dann lieber einmal im Jahr und zwischendurch machen wir das selbst.“* (I1). Auch eine Mitarbeiterin aus dem zweiten Interview schlägt vor: *„Das muss ja nicht unbedingt mit den Clowns sein, das kann man auch selbst im Team organisieren. Vielleicht kann man ja vor den Dienstgesprächen ein oder zwei Übungen einbauen, die macht man dann zum Start oder am Ende ..., wenn man das will“* (I2). Deutlich wurde in der nachfolgenden Diskussion allerdings auch, dass entsprechende Impulse aus dem Team kommen und Situation bzw. Stimmung dazu passen müssen: *„Da kann man aber jetzt auch keinen bestimmen, der das machen soll. Da muss man schon als Team schauen, ob man da jetzt Lust drauf hat. Einfach so wie Stimmung halt ist. Man kann ja jetzt nicht einfach ‚Wusch‘ machen, wenn die Laune im Keller ist“* (I2).

Hilfreich wäre es dabei nach Ansicht der Befragten, wenn die Mitarbeitenden bei der eigenen Durchführung von Übungen eine Anleitung erhalten könnten, in denen praktische Tipps und Anregungen enthalten sind: *„So was wie ein Leitfaden wär‘ gut, mit Übungen und wo man dann noch mal reinschauen kann“* (I3). Auch bei den Teilnehmer*innen des dritten Interviews wurde ein entsprechender Wunsch geäußert. Hier wurde die Gestaltung eines Posters angeregt, das bestimmte Übungen anschaulich darstellt und hierdurch zur Durchführung anregt.

³² Eine Mitarbeiterin im selben Interview bestätigte dies Meinung: *„Also ich glaube auch, wenn die Clowns sich die Zeit dafür nehmen würden, mit den Mitarbeitern im Vorfeld zu sprechen, haben die Mitarbeiter die Zeit nicht“* (I2).

5 Zusammenfassung und Empfehlungen

Die im Rahmen des Projektes „Beziehungspflege mit Humor“ für die Mitarbeitenden des Ev. Johanneswerks e.V. durchgeführten Humorschulungen werden nach den Ergebnissen der quantitativen und qualitativen Evaluation sehr erfolgreich durchgeführt.

An der standardisierten Seminarbefragung nahmen bis zum Start der Evaluation bereits 2.268 Mitarbeitende aus allen stationären Pflegeeinrichtungen des Ev. Johanneswerks teil. Dies entspricht einer durchschnittlichen Anzahl von 66,6 (SD: 31,2, Min: 22, Max: 142) Rückmeldungen pro Einrichtung und lässt insgesamt auf eine starke Durchdringung der Schulung schließen. Geht man davon aus, dass eine Pflegeeinrichtung durchschnittlich über ca. 90 Mitarbeitende verfügt und zudem nicht alle Teilnehmenden an der Evaluation teilnahmen, ist nach vorsichtiger Schätzung von einer Kontaktrate in Höhe von durchschnittlich 75% aller Mitarbeitenden pro Einrichtung auszugehen. Dabei ist zudem zu berücksichtigen, dass die Seminarbefragung zum Evaluationszeitpunkt noch nicht abgeschlossen war. Bei Abgabe des Evaluationsberichtes lagen insgesamt 2.565 abgegebene Fragebögen vor.

Ungeachtet einer anfänglichen Skepsis vor dem Start des Projektes äußerte ein Großteil der befragten Mitarbeitenden eine hohe Zufriedenheit mit den Inhalten und der Durchführung der Schulungen. 93% der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben an, sich in der Schulung wohl bzw. sehr wohl gefühlt zu haben. Hemmungen wurden nach Angaben der interviewten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr schnell von den Dozenten abgebaut, so dass eine intensive Auseinandersetzung mit den Inhalten ermöglicht wurde.

Im Fokus der Schulungen stehen das gemeinsame Erleben und der spielerische Umgang mit der Selbst- und Fremdwahrnehmung der Teilnehmenden. Die Vermittlung der Inhalte war für 97% der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verständlich. Auch mit der Anleitung durch die Dozentinnen und Dozenten sowie mit der Organisation und Planung (Zeiten/Pausen/Dauer) äußerten sich die Teilnehmenden sehr zufrieden.

Verbesserungspotenziale bestehen hinsichtlich der Übertragbarkeit der Inhalte in den Arbeitsalltag. Im Rahmen der quantitativen Seminauswertung gaben 37,6% der befragten Mitarbeitenden am Ende der Schulung an, dass sie die Lerninhalte voraussichtlich „sehr gut“ in ihren Arbeitsalltag integrieren können; weitere 44,2% gehen von einer „guten“ Umsetzbarkeit aus. Zwar sind diese Werte sehr hoch; dennoch gehen weitere 14,8% der befragten Mitarbeitenden lediglich von einem mittelgradigen Transfererfolg aus. Besonders deutliche Unterschiede werden bei separater Betrachtung der Funktionsgruppen erkennbar. Während 17,6% der Beschäftigten aus dem pflegerischen Bereich von eher mittelgradigen

Transfermöglichkeiten ausgehen, trifft dies nur auf 7,3% der Mitarbeitenden mit betreuenden Tätigkeiten zu. Dies lässt darauf schließen, dass die Schulungsinhalte tendenziell eher auf die Mitarbeitenden mit betreuenden Aufgaben zurechtgeschnitten sind. Aussagen von Pflegekräften im Kontext der Interviews weisen ebenfalls in diese Richtung.

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews lassen darüber hinaus erkennen, dass einzelne Übungen oder Elemente nur selten bzw. lediglich über einen kurzen Zeitraum von maximal vier Wochen nach Teilnahme an den Schulungen angewendet werden. Ggf. ist zu erwägen, das Spektrum der Übungen um Elemente zu erweitern, die eine persönliche Anwendung auch ohne ein Gegenüber ermöglichen. In jedem Fall wird vor dem Hintergrund der Ergebnisse aus der Seminarbefragung deutlich, dass der Novitätsaspekt (Gewinn neuer Erkenntnisse und Anregungen) in der zweiten Schulung abnimmt. Eine mögliche Konzeption für „Auffrischkurse“ müsste dies berücksichtigen und nach Möglichkeit erweiterte Lerninhalte bieten.

Die Stärke der Schulungen liegt hingegen insbesondere auf der mittelbaren Übertragbarkeit der Lerninhalte. Die durchgeführten Übungen regen an, das eigene Handeln und die eigene Wahrnehmung zu hinterfragen bzw. im Umgang mit dem Gegenüber zu reflektieren und so zu neuen Handlungsimpulsen zu kommen. „Eingefahrene“ Verhaltensmuster werden überprüft; im Hinblick auf den Umgang mit den pflegebedürftigen Bewohnerinnen und Bewohnern findet nach Angaben der Befragten eine deutliche Sensibilisierung statt. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse auf, dass die gemeinsame Zeit mit den anderen Kolleginnen und Kollegen nicht nur zur Beziehungspflege genutzt wird, sondern von den Teilnehmenden auch als eine entspannende „Pause vom Alltag“ wahrgenommen wird.

Entsprechend wünscht sich ein Großteil der befragten Mitarbeitenden eine Wiederholung der Schulungen, um das Gelernte und Erfahrene in regelmäßigen Abständen „auffrischen“ zu können. Ein solcher „Auffrischkurs“ sollte nach Ansicht der meisten Befragten etwa ein bis zwei Mal im Jahr stattfinden. Sowohl die qualitativen Aussagen einzelner Beschäftigter als auch die Ergebnisse der Seminarbefragung deuten darauf hin, dass insbesondere die Mitarbeitenden mit betreuenden Aufgaben von den Schulungen profitieren. In diesem Zusammenhang ist abzuwägen, ob solche Kurse für die Grundgesamtheit aller Mitarbeitenden von Interesse sind oder eine Beschränkung auf einzelne Funktionsgruppen sinnvoll sein kann.

Anzuregen ist ferner die Entwicklung weiterer Schulungsmaterialien, die eine stärkere Anknüpfung an die Lerninhalte nach bzw. zwischen den Schulungen ermöglichen. Dies könnte beispielsweise ein Lehrbuch mit konkreten Anleitungen und Übungen sein oder auch ein Poster, das wesentliche Prinzipien zusammenfasst und an die essentiellen Aussagen der Schulungen erinnert.

Dem Ev. Johanneswerk e.V. wird empfohlen, die Humorschulungen für die Mitarbeitenden fortzuführen. Dies kann etwa im Rahmen von unterjährigen Veranstaltungen geschehen (z.B. halbjährig). Sofern eine regelmäßige Wiederholung in allen Einrichtungen nicht möglich ist, könnte auch eine punktuelle Verankerung in Erwägung gezogen werden (z.B. an den Willkommenstagen für neue Mitarbeitende im Ev. Johanneswerk). Ggf. ist auch eine Ausweitung auf andere Handlungsfelder des Trägers zu überprüfen (z.B. Behindertenhilfe). Die Schulungen werden von den Mitarbeitenden als entlastende Momente in ihrem Arbeitsalltag und somit indirekt als Zeichen der Wertschätzung erlebt. Zudem werden die Mitarbeitenden ohne einen Leistungsanspruch angeregt, eingefahrene Verhaltensmuster zu reflektieren und ihre Arbeit mit neuen Impulsen zu gestalten. Hierin liegt eine besondere Qualität der Humorschulungen, die auf andere Weise vermutlich nur bedingt zu generieren ist.

6 Anhang

6.1 Interviewleitfaden

INTERVIEWLEITFADEN ZUR QUALITATIVEN PROJEKTEVALUATION „BEZIEHUNGSPFLEGE MIT HUMOR“

A. Einführung

- Zu Beginn des Interviews: **Dank an alle Anwesenden** für die Bereitschaft zur Teilnahme und Erklärung des weiteren Ablaufs (kurze Vorstellungsrunde, Details zum Interview und Datenschutz)
- **Kurze Vorstellungsrunde:** Mitarbeitende des Alters-Instituts stellen sich vor, umgekehrt kurze Vorstellung der teilnehmenden Personen (Name, Funktion)
- Erläuterungen zum **Hintergrund** des Interviews:
 - **Das Projekt Beziehungspflege mit Humor wird durch zwei Forschungsinstitute wissenschaftlich begleitet.** Zum einen führt das Institut für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik der Universität Zürich unter Leitung von Herrn Prof. Dr. Willibald Ruch eine Evaluation des Projektes durch. Zum anderen führt das Alters-Institut gGmbH Interviews zur Projektevaluation durch.
 - **Methode des Alters-Instituts: „Gruppeninterviews“:** Von einem Gruppeninterview spricht man, wenn der Interviewer nach einem offenen Konzept Fragen in einer Gruppensituation beantworten lässt. Es wird also nicht nur eine einzelne Person befragt, sondern mehrere Anwesende gleichzeitig, so dass man mehr Interviews in kürzerer Zeit erhält. **Insgesamt sollen 5 Gruppeninterviews in 5 unterschiedlichen Einrichtungen durchgeführt werden**, die bislang noch nicht an der Projektevaluation beteiligt waren.
 - **Die GMAV i.D. hat der Befragung in ihrer Sitzung am 29.01.15 zugestimmt.**
 - **Für jedes Interview werden maximal ca. 30 Minuten veranschlagt.**
 - **An den Interviews können alle Mitarbeitenden in Pflege und Betreuung teilnehmen, die mindestens einmalig, nach Möglichkeit aber an beiden Humorschulungen in ihrer Einrichtung teilgenommen haben. Kurze Umfrage, wie viele Teilnehmer an einer bzw. beiden Schulungen teilgenommen haben (Dokumentation, s.u.)**
 - **Alle Interviews werden vollständig anonymisiert ausgewertet. Die Teilnahme ist jedem Mitarbeitenden freigestellt.**

- **Das Interview wird mittels Aufnahmegerät aufgenommen.** Darüber hinaus werden die wesentlichen Inhalte direkt im Laptop schriftlich notiert.
 - **Datensparsamkeit: Die Tonbandaufnahmen werden unmittelbar nach Ablauf der Evaluation gelöscht,** Speicherkarten formatiert und ggf. vorhandene Ausdrucke vernichtet.
 - **Bitte antworten Sie einfach, ohne sich vorher zu melden; bitte sprechen Sie aber nicht durcheinander, da dies die Aufnahme erschwert**
- Gibt es **von Ihrer Seite noch Fragen** zum Interview, zur Anonymität oder zum Verfahren?

B. Interviewleitfaden

Einrichtung:	
Datum:	
Anzahl TN gesamt:	
davon TN mit 1 Schulung:	
davon TN mit 2 Schulungen:	

A. Erwartungen vor der Schulung (Empfehlung 5 Min)	
1. Können Sie sich noch daran erinnern, was Sie gedacht haben, bevor die Schulungen in Ihrer Einrichtung anfangen?	

•

2. Welche Erwartungen hatten Sie im Vorfeld an die Schulungen?	
---	--

•

B. Teilnahme an der Schulung (Empfehlung 10 Min)

3. Hatten Sie während der Schulungen Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen, denen Sie während Ihrer täglichen Arbeit weniger begegnen?	Fast alle Mitarbeitenden der Einrichtung haben an den Humorschulungen teilgenommen. Zu erwarten ist, dass die Schulungsgruppen interdisziplinär aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Wohn- und Funktionsbereiche zusammengesetzt waren. Fraglich ist hier, wie diese Zusammensetzung von den Teilnehmenden wahrgenommen wurde.
3b. Falls ja, wie haben Sie diese Situation wahrgenommen?	Diese Frage spezifiziert die Fragestellung in Frage 7.
4. Wie ist es mit den Humortrainern, die während der Schulungen ja nicht als Clowns, sondern als Trainer aufgetreten sind. Hat sich Ihr Bild von der Arbeit der Clowns durch die Schulungen noch einmal verändert?	
C. Nach der Schulung: Transfer/Wirkungen im Arbeitsalltag (Empfehlung 10 Min)	
5. Gibt es eine Situation bzw. ein „Highlight“ während der Schulungen, das Ihnen noch besonders in Erinnerung geblieben ist?	Die Frage nach bestimmten „Highlights“ dient der Erfassung besonderer bzw. besonders positiver Momente während der Schulungen. Dies können zwischenmenschliche Erfahrungen mit anderen KollegInnen bzw. den Trainern sein, die Durchführung bzw. das Ergebnis einer Übung oder eine andere spezifische Erfahrung im Zusammenhang mit der Schulung.
6. Können Sie sich noch an einzelne Tipps oder Übungen aus der Schulung erinnern?	Ziel ist es hier, zu erfahren, inwieweit bestimmte Übungen und Prinzipien der Schulungen in Erinnerung geblieben sind. Es sollten spezifische Übungen oder Elemente der Schulungen genannt werden. Falls nicht, kann die Frage auch durch die Zusatzfrage unter 6b verallgemeinert werden.
6b. Falls ja, gibt es Übungen, die Sie noch regelmäßig in Ihrem Arbeitsalltag durchführen oder bestimmte Tipps, die Sie in Ihrem Arbeitsalltag beherzigen?	6b. konkretisiert die die 6. Frage hinsichtlich des Theorie-Praxis-Transfers der Schulungen.

Option: Haben Sie evtl. in pflegefachlicher Hinsicht etwas Neues gelernt?	
•	
7. Würden Sie sagen, dass sich durch die Schulungen etwas in der alltäglichen Beziehung zwischen Ihnen und den Bewohnern verändert hat?	Im Plenum innerhalb der Schulungen wird nach Durchführung der einzelnen Übungen zumeist ein (pflege-)fachlicher Bezug durch die Humortrainer hergestellt. Hier wird erfragt, inwieweit die Übungen zu einem tatsächlichen Perspektivwechsel im täglichen Umgang mit den Bewohnern beigetragen haben.
•	
8. Wie ist es mit Ihren Kollegen und Ihrem Verhältnis untereinander? Hatten die Schulungen einen Einfluss darauf, wie Sie Ihre Kollegen und Kolleginnen wahrnehmen oder hat sich ggf. etwas in der Zusammenarbeit verändert?	Viele Übungen, die im Rahmen der Humorschulungen durchgeführt werden, sind Paarübungen oder werden in einer Kleingruppe durchgeführt. Fraglich ist, inwieweit diese Übungen Einfluss auf die Wahrnehmung anderer Kolleginnen und Kollegen nehmen können.
•	
D. Bewertung der Schulung und Möglichkeiten der Nachhaltigkeit (Empfehlung 5 Min)	
9. Wenn Sie an die Schulungen mit den Clowns zurückdenken... wie haben Ihnen die Schulungen rückblickend insgesamt gefallen?	
•	
10. Gab es etwas, das Ihnen nicht so gut an den Schulungen gefallen hat oder etwas, das man besser machen kann?	Frage 10 dient der Erfassung von Verbesserungspotenzialen der Schulungen.
•	

11. Was würden Sie sich für die Zukunft wünschen? Sollte das Ev. Johanneswerk solche oder ähnliche Schulungen auch weiterhin für die Mitarbeitenden anbieten?

Hier geht es um die Frage, inwieweit Elemente aus den Schulungen im Ev. Johanneswerk verstetigt werden können. Hierzu werden die Wünsche der Mitarbeitenden erfragt und Ideen gesammelt.

-

11b. Falls ja, welchen zeitlichen und strukturellen Rahmen könnten Sie sich dafür vorstellen?

Diese Frage konkretisiert die 11. Frage.

-

6.2 Fragebogen Seminarevaluation

BEZIEHUNGSPFLEGE MIT HUMOR I

.....
EINRICHTUNG

.....
DATUM

Wir bedanken uns herzlich für Ihre Teilnahme an der Schulung „Beziehungspflege mit Humor I“ und freuen uns über Ihr Feedback. Bitte kreuzen Sie einfach den jeweils zutreffenden Smiley an.



sehr gut / gut / okay / wenig / garnicht

Die Inhalte der Schulung sind für mich verständlich gewesen



Ich habe neue Erkenntnisse und Anregungen gewonnen



In der Schulung Erfahrenes / Gelerntes kann ich in meinem Arbeitsalltag einsetzen



Die Zusammensetzung der Teilnehmer der Schulung war ...



Wenn meine KollegInnen oder die Clowns mich künftig anregen, mich an die Schulungsinhalte zu erinnern, finde ich das ...



Ich habe mich in der Schulung wohlfühlt



Mit der Organisation und Planung war ich insgesamt zufrieden (Zeiten/Pausen/Dauer)



Mit der Anleitung der DozentInnen der Schulung war ich zufrieden



☐ weiblich ☐ männlich

☐ Pflege ☐ Betreuung ☐ Service ☐ Verwaltung ☐ _____

Raum für Anmerkungen, Anregungen, Kritik:

DANKESCHÖN!

Die Schulung wird finanziert von der Stiftung



6.3 Seminarevaluation (Detaillierte Ergebnisse)

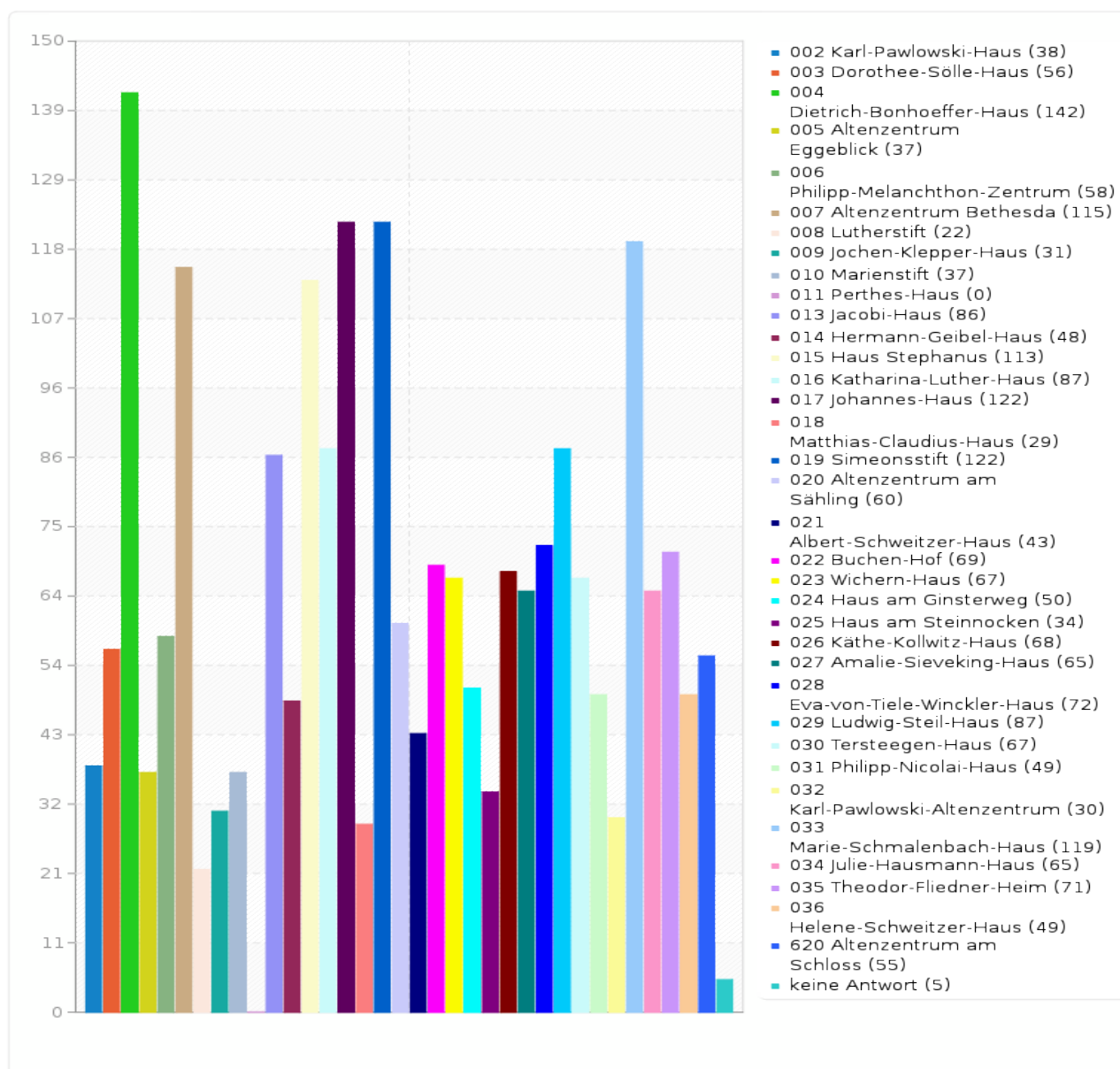
Tabelle 1: Antworten nach Einrichtungen

Antwort	Anzahl	Prozent
002 Karl-Pawlowski-Haus (1)	38	1.68%
003 Dorothee-Sölle-Haus (2)	56	2.47%
004 Dietrich-Bonhoeffer-Haus (3)	142	6.26%
005 Altenzentrum Eggeblick (4)	37	1.63%
006 Philipp-Melanchthon-Zentrum (5)	58	2.56%
007 Altenzentrum Bethesda (6)	115	5.07%
008 Lutherstift (7)	22	0.97%
009 Jochen-Klepper-Haus (8)	31	1.37%
010 Marienstift (9)	37	1.63%
013 Jacobi-Haus (11)	86	3.79%
014 Wilhelm-Florin-Haus (12)	48	2.12%
015 Haus Stephanus (13)	113	4.98%
016 Katharina-Luther-Haus (14)	87	3.84%
017 Johannes-Haus (15)	122	5.38%
018 Matthias-Claudius-Haus (16)	29	1.28%
019 Simeonsstift (17)	122	5.38%
020 Haus am Sähling (18)	60	2.65%
021 Albert-Schweitzer-Haus (19)	43	1.90%
022 Buchen-Hof (20)	69	3.04%
023 Wichern-Haus (21)	67	2.95%
024 Haus am Ginsterweg (22)	50	2.20%
025 Haus am Steinnocken (23)	34	1.50%
026 Käthe-Kollwitz-Haus (24)	68	3.00%
027 Amalie-Sieveking-Haus (25)	65	2.87%
028 Eva-von-Tiele-Winckler-Haus (26)	72	3.17%
029 Ludwig-Steil-Haus (27)	87	3.84%
030 Tersteegen-Haus (28)	67	2.95%
031 Philipp-Nicolai-Haus (29)	49	2.16%
032 Karl-Pawlowski-Altenzentrum (30)	30	1.32%
033 Marie-Schmalenbach-Haus (31)	119	5.25%
034 Julie-Hausmann-Haus (32)	65	2.87%
035 Theodor-Flidner-Heim (33)	71	3.13%
036 Helene-Schweitzer-Haus (34)	49	2.16%
620 Altenzentrum am Schloss (35)	55	2.43%
keine Antwort	5	0.22%

Tabelle 2: Antworten nach Regionen

Antwort	Anzahl	Prozent
Bielefeld (A1)	326	14.37%
Gütersloh (A2)	267	11.77%
Herford-Lippe (A3)	878	38.71%
Ruhrgebiet Nord (A4)	356	15.70%
Ruhrgebiet Süd (A5)	373	16.45%
Wittgenstein (A6)	59	2.60%
keine Antwort	9	0.40%

Abbildung 1: Antworten nach Einrichtungen, grafisch

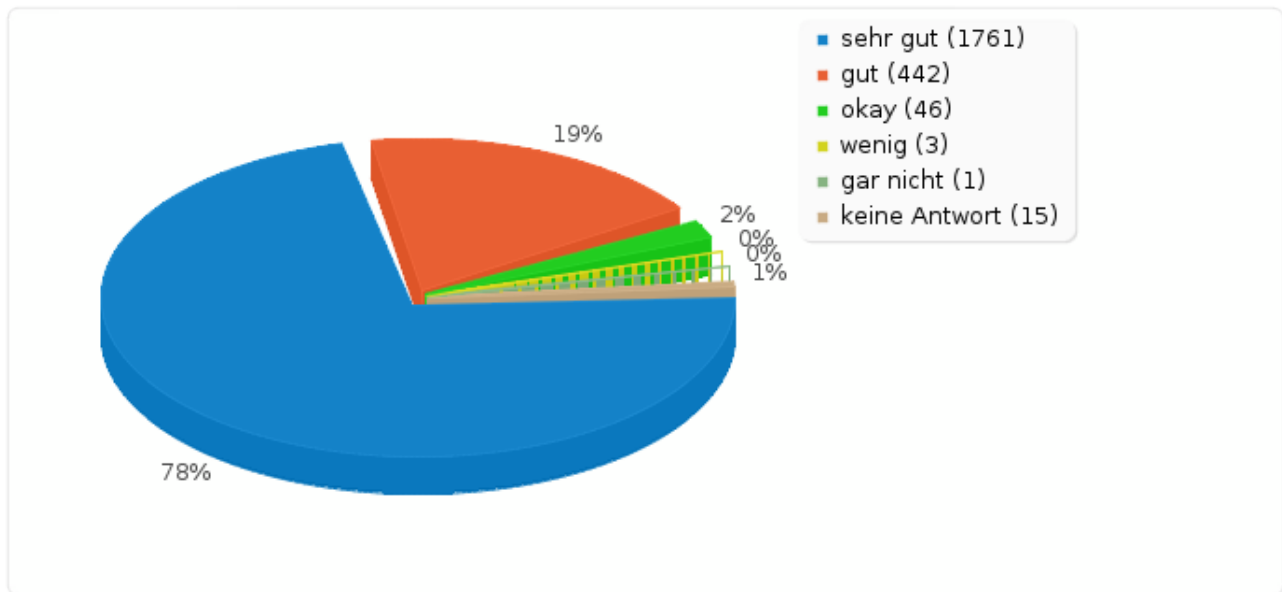


1. Die Inhalte der Schulung sind für mich verständlich gewesen.

Tabelle 3: Antworten Frage 1

Antwort	Anzahl	Prozent
sehr gut (1)	1761	77.65%
gut (2)	442	19.49%
okay (3)	46	2.03%
wenig (4)	3	0.13%
gar nicht (5)	1	0.04%
keine Antwort	15	0.66%

Abbildung 2: Antworten Frage 1, grafisch

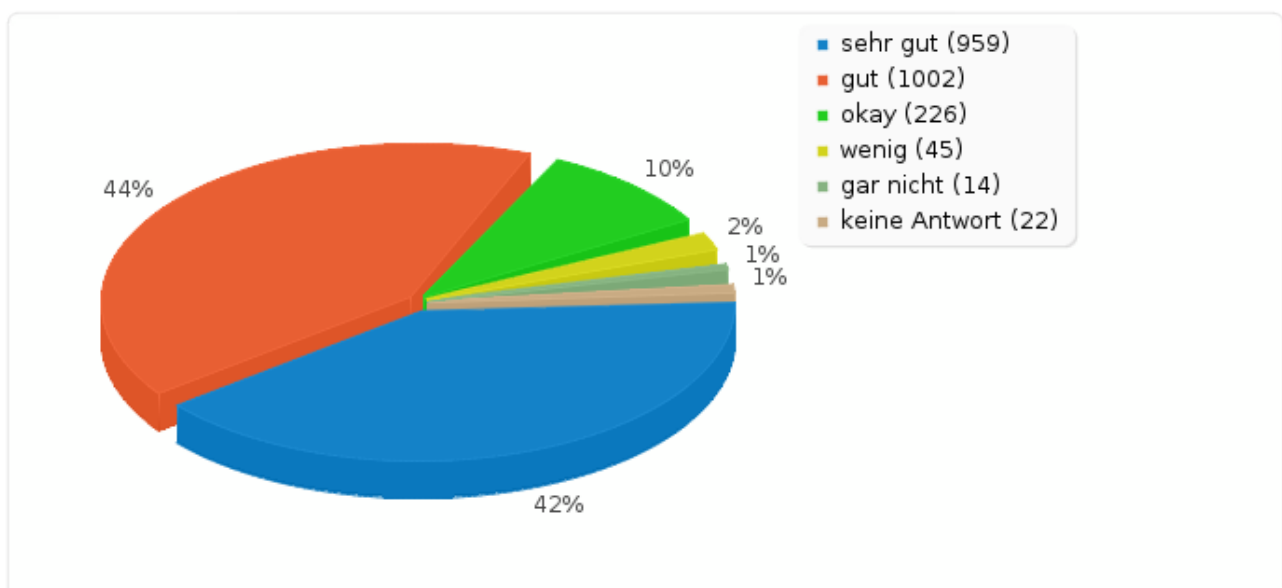


2. Ich habe neue Erkenntnisse und Anregungen gewonnen.

Tabelle 4: Antworten Frage 2

Antwort	Anzahl	Prozent
sehr gut (1)	959	42.28%
gut (2)	1002	44.18%
okay (3)	226	9.96%
wenig (4)	45	1.98%
gar nicht (5)	14	0.62%
keine Antwort	22	0.97%

Abbildung 3: Antworten Frage 2, grafisch

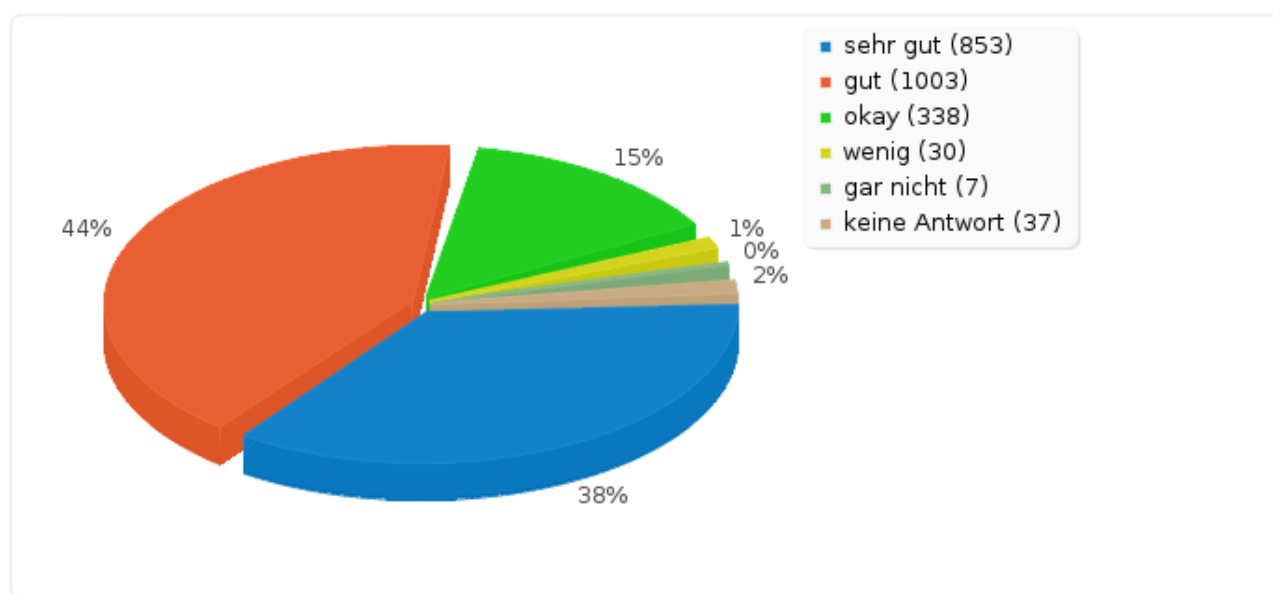


3. In der Schulung Erfahrenes / Gelerntes kann ich in meinem Arbeitsalltag einsetzen.

Tabelle 5: Antworten Frage 3

Antwort	Anzahl	Prozent
sehr gut (1)	853	37.61%
gut (2)	1003	44.22%
okay (3)	338	14.90%
wenig (4)	30	1.32%
gar nicht (5)	7	0.31%
keine Antwort	37	1.63%

Abbildung 4: Antworten Frage 3, grafisch

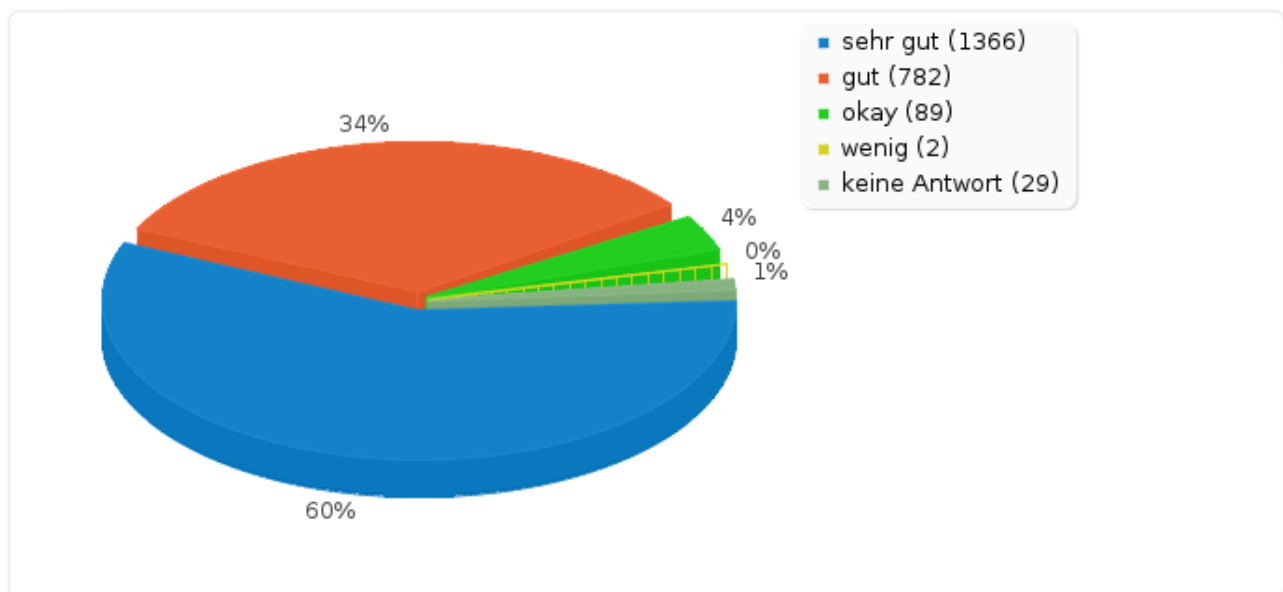


4. Die Zusammensetzung der Teilnehmer der Schulung war ...

Tabelle 6: Antworten Frage 4

Antwort	Anzahl	Prozent
sehr gut (1)	1366	60.23%
gut (2)	782	34.48%
okay (3)	89	3.92%
wenig (4)	2	0.09%
gar nicht (5)	0	0.00%
keine Antwort	29	1.28%

Abbildung 5: Antworten Frage 4, grafisch

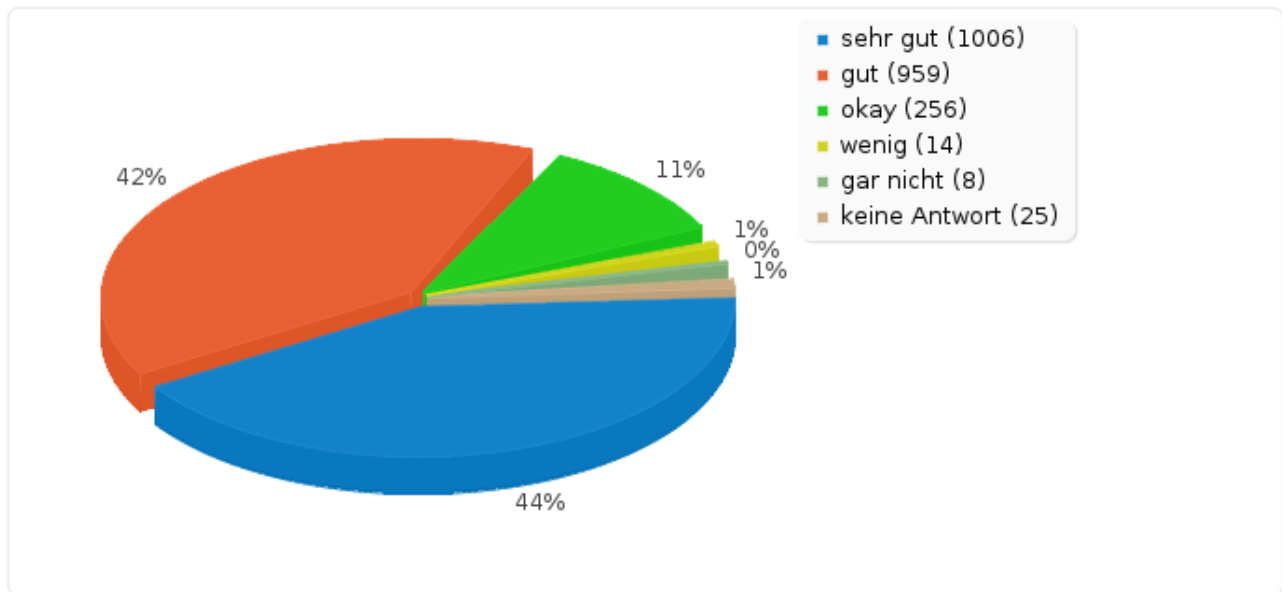


5. Wenn meine KollegInnen oder die Clowns mich künftig anregen, mich an die Schulungsinhalte zu erinnern, finde ich das ...

Tabelle 7: Antworten Frage 5

Antwort	Anzahl	Prozent
sehr gut (1)	1006	44.36%
gut (2)	959	42.28%
okay (3)	256	11.29%
wenig (4)	14	0.62%
gar nicht (5)	8	0.35%
keine Antwort	25	1.10%

Abbildung 6: Antworten Frage 5, grafisch

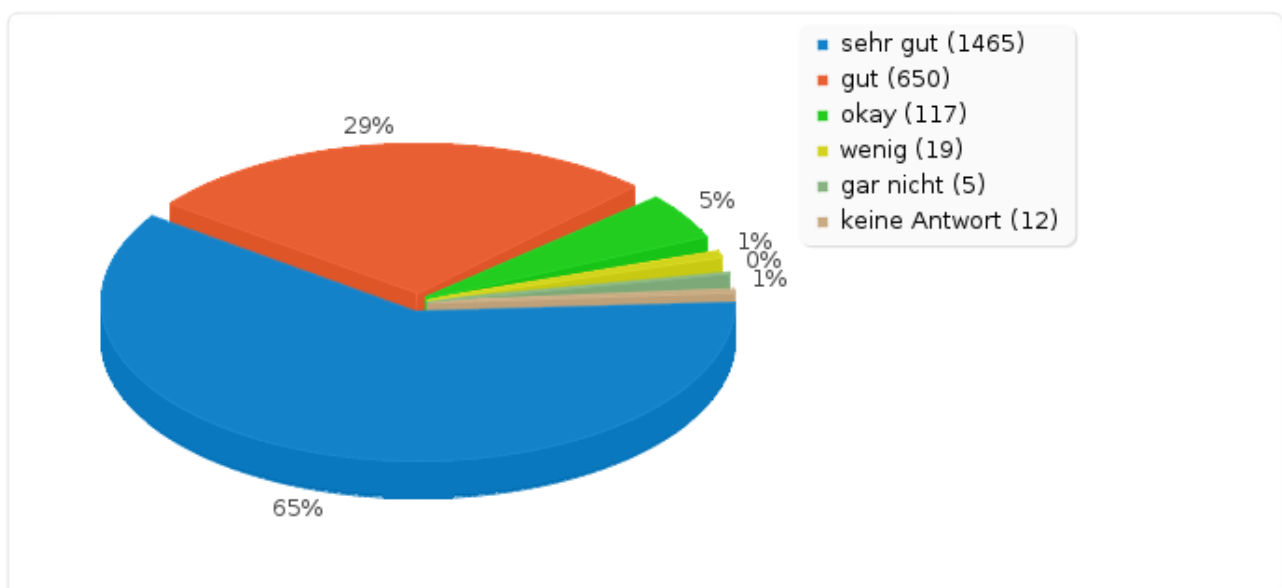


6. Ich habe mich in der Schulung wohlgefühlt

Tabelle 8: Antworten Frage 6

Antwort	Anzahl	Prozent
sehr gut (1)	1465	64.59%
gut (2)	650	28.66%
okay (3)	117	5.16%
wenig (4)	19	0.84%
gar nicht (5)	5	0.22%
keine Antwort	12	0.53%

Abbildung 7: Antworten Frage 6, grafisch

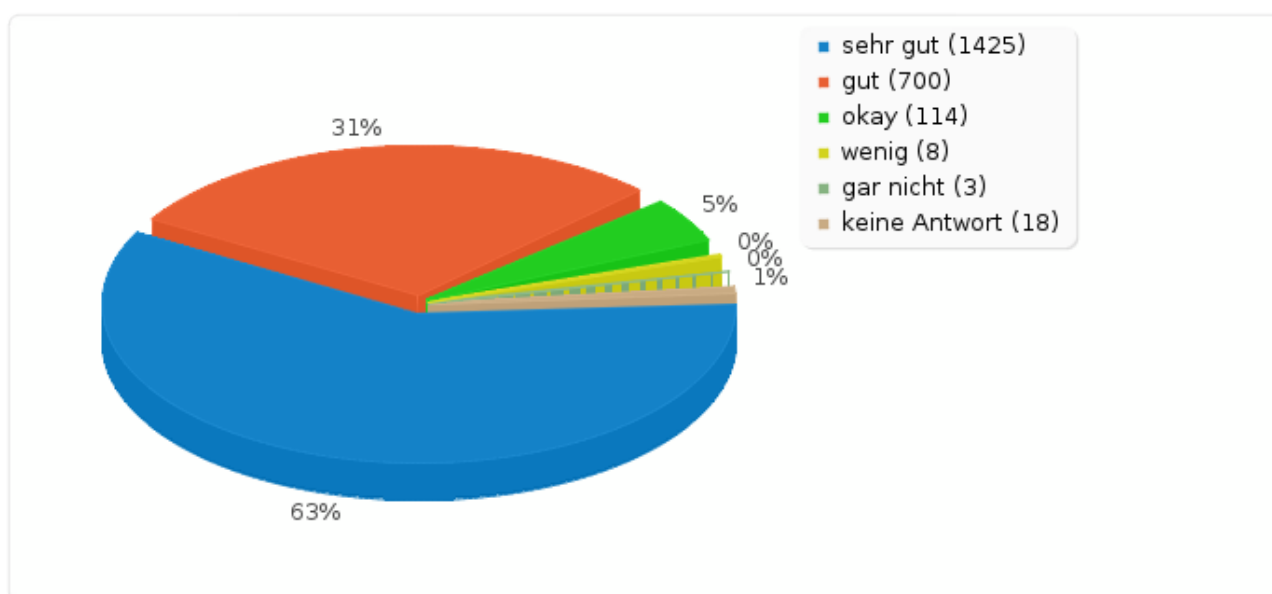


7. Mit der Organisation und Planung war ich insgesamt zufrieden (Zeiten/Pausen/Dauer).

Tabelle 9: Antworten Frage 7

Antwort	Anzahl	Prozent
sehr gut (1)	1425	62.83%
gut (2)	700	30.86%
okay (3)	114	5.03%
wenig (4)	8	0.35%
gar nicht (5)	3	0.13%
keine Antwort	18	0.79%

Abbildung 8: Antworten Frage 7, grafisch

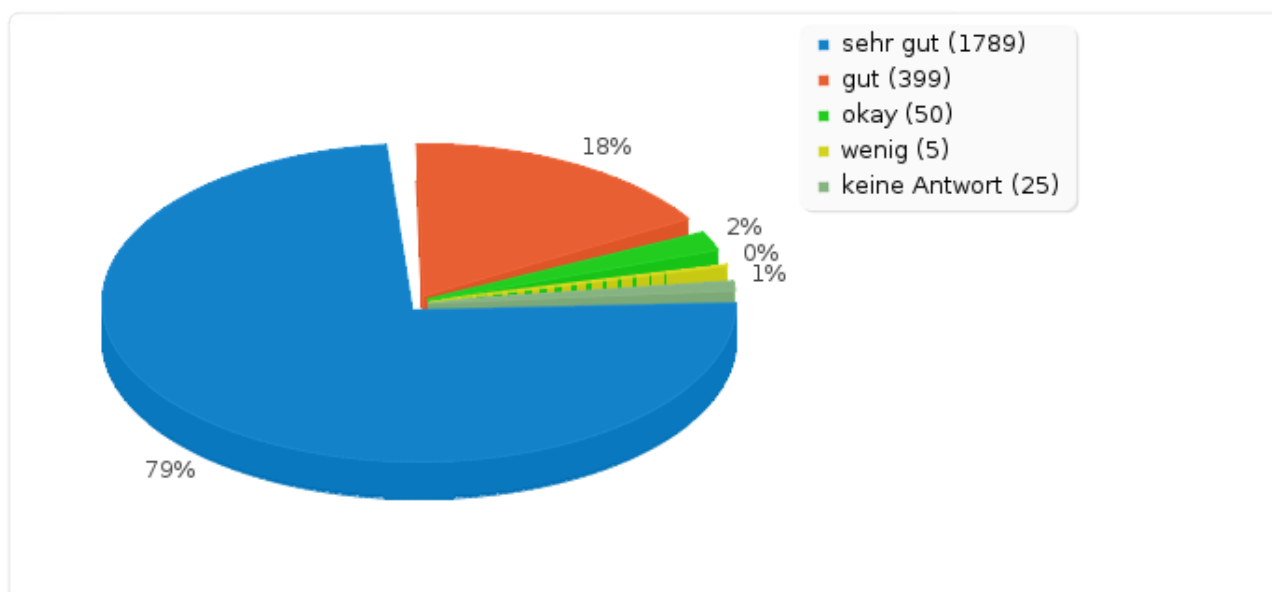


8. Mit der Anleitung der DozentInnen der Schulung war ich zufrieden.

Tabelle 10: Antworten Frage 8

Antwort	Anzahl	Prozent
sehr gut (1)	1789	78.88%
gut (2)	399	17.59%
okay (3)	50	2.20%
wenig (4)	5	0.22%
gar nicht (5)	0	0.00%
keine Antwort	25	1.10%

Abbildung 9: Antworten Frage 8, grafisch



9. Ich bin...

Tabelle 11: Antworten Frage 9

Antwort	Anzahl	Prozent
weiblich (A1)	1975	87.08%
männlich (A2)	197	8.69%
keine Antwort	96	4.23%

10. Ich arbeite im Bereich:

Tabelle 12: Antworten Frage 10

Antwort	Anzahl	Prozent
Pflege (A1)	1338	58.99%
Betreuung (A2)	287	12.65%
Service (A3)	71	3.13%
Verwaltung (A4)	48	2.12%
Sonstiges	57	2.51%
keine Antwort	467	20.59%

11. Raum für Anmerkungen, Anregungen, Kritik:

Tabelle 13: Antworten Frage 11

Antwort	Anzahl	Prozent
Antwort	439	19,35%
Keine Antwort	1829	80,65%
Positive Rückmeldung (Pos.)*	400	89,29%
Negative Rückmeldung (Neg.)*	13	2,90%
Neutrale Rückmeldung (Neut.)*	11	2,46%
Anregung (Anr.)*	24	5,36%

* Mehrfachnennungen möglich

Tabelle 14: Antworten Frage 11, Details

ID	Pos.	Neg.	Neut.	Anr.	Rückmeldungen
439	400	13	11	24	
1	x				Nach anfänglicher Skepsis, war es wirklich, gut!!!
13	x				Bedanke mich auch!
17	x				Macht weiter so!
20	x				Gut gemacht, weiter so!
24	x				Es hat mir sehr gefallen, habe viel Spaß gehabt.
					Ich fand es super, dass es "aufbauend" war & habe auch beim letzten Mal viel verstanden; oft geht es darum an Sachen wieder erinnert zu werden!
25	x				Danke
28		x			Zu viel Wiederholung der ersten Schulung
53	x				weiter so + immer wieder gerne
60	x				Keine. (Alles gut.)
63	x				Das waren die Grundlage von Buddhas Lehre
65	x				Sage Danke schön
68	x				sehr interessante und kurzweilige Stunden
83	x				Habe ich gut gefunden.
92	x				Dankeschön
100	x				Weiter so!
102	x				Macht weiter so! Ihr seid supi lieb
104	x				Danke, das war schön
					Könnte und sollte in Abständen fortgesetzt werden. / Schön auch mal mit Kollegen zu arbeiten mit denen man sonst weniger zu tun hat.
110				x	
111	x				Bitte noch eine Schulung!
112			x		Ich muß ja nicht alle Kollegen lieb haben!
125	x				sehr gut
130	x				Super!
					Mit der ersten Übung ("Wusch") konnte ich nichts anfangen. Fand ich albern. Die andren Übungen fand ich gut u. teilweise lustig.
131	x	x			
133	x				Habt gut gemacht. Manche Inhalte hätte ich gerne vertieft!
					Es war eine positive Erfahrung, die ich zukünftig mit in meinen Alltag im Beruf als Pflegehelferin nehmen werde!
137	x				
145	x				immer wieder gerne!

149	x	weiter so
161	x	gern mehr davon
176		x mehr Pausen
178		x mehr Musik
179	x	Ich habe mich sehr wohl gefühlt. Danke!
185	x	Ich bin sicher, dass Elemente aus der Verhaltenstherapie dabei waren. Oder NLP. Positives neu programmieren. [gezeichnete Blume]
186	x	Immer gerne wieder
191		x Bitte keine Vorstellungsrunde
195	x	Super, weiter so!
198	x	Alles war für mich positiv, hat viel Spaß gemacht
201	x	Gut
212	x	wir haben zu danken
230	x	Es war ganz toll!
231	x	[gezeichnetes fröhliches Sonnengesicht]
233	x	Danke!
234	x	[gezeichnetes lächelndes Gesicht]
240	x	Danke [mit Ausrufungszeichen und Herz]
244	x	Danke!
253	x	Weiter so!
256	x	Im Ganzen macht ihr beiden das schon echt toll! Weiter so!
258	x	Wie schon das letzte Mal sehr schön! Danke!
261	x	Es war eine gute Zeit!
264	x	War sehr schön. Danke [gemaltes freundliches Gesicht]
265	x	OKay
270	x	Die Schulung hat sehr viel Spaß gemacht, Andreas und Susanne sind spitze!!!
272	x	Tolle Fortbildung
276	x	Die Schulung würde ich jederzeit wieder mitmachen.
280	x	Super - Vielen Dank
299	x	Sach Danke!
306	x	[gezeichnetes freundliches Gesicht]
319	x	tolles Projekt
321		x Wiederholung
325	x	Es hat sehr viel Spaß gemacht. Ich nehme viel mit.
334	x	Ich fand es es sehr gut Lg [ein gezeichnetes Gesicht]
336	x	macht weiter so
343	x	viel Spaß gemacht
349	x	Alles super!!! [großzügiges zeichnerisch gestaltetes Gesicht]
351	x	hat sehr viel Spaß gemacht,
353	x	Ich fand sehr schön, Danke!
370	x	vielen Dank - bis bald!
391	x	[gemalt: Augen, Nase, Augenbrauen]
394	x	Alles Gute für die Zukunft
395	x	Sehr schön, bin wieder etwas sensibler für meine Mitmenschen geworden
396	x	Weiter so! [gemaltes Gesicht]
413	x	Hat Spass gemacht
439	x	war sehr interessant! Viele Anregungen. Danke!

441	x	Danke
442	x	alles war super
443	x	Macht weiter so!
460	x	Hat Spass gemacht!
468	x	Find`s super, von der Basis her Team-work zu fördern
475	x	sehr gut gemacht! Hatte nicht gedacht, dass es so gut wird!
476	x	[lachendes Gesicht]
477	x	weiter so!
492	x	Die Spiele und das lockere zusammen Umgehen finde ich super. Bitte bleibt wie Ihr seit.
496	x	Danke gut, alle einbezogen
497	x	Ich fand es super das Ihr auf jeden einzelnen eingegangen seid und alles ausführlich erklärt habt
505	x	[gezeichnetes dickes Ausrufungszeichen und ein lachendes Gesicht]
513	x	Ich hoffe, dass alle Teilnehmer etwas aus der "Fortbildung" mitnehmen!
516	x	weiter so [und ein gemaltes freundliches Gesicht]
518	x	Durchweg begeisternd und toll das dieses Thema Raum im Alltagsleben einnimmt! Danke Weiter so!
522	x	Es war sehr schön und lehrreich
523	x	Ich fand`s gut auch mal die Kollegen anders wahrzunehmen
528	x	war gut
529	x	Alles war einwandfrei gut gestaltet. Würde immer wieder gerne teilnehmen.
532	x	Alles super erklärt, sehr offen, super Stimmung, herzlich weiter so [gemaltes lachendes Gesicht]
545	x	Weiter so! Tolles Projekt!
547	x	Einfach mal Danke
548	x	Sehr Wahre Inhalte!!!
551	x	Vorfreude auf die nächste Schulung
553	x	Prima
561	x	Vielen Dank für den "Spiegel"
562	x	Dankeschön
566	x	Sehr schön
583		x Die Schulung dürfte ausführlicher sein.
603	x	Danke für einen lustigen und humorigen Nachmittag
609	x	schöne praktische "Spiele"! wertvoll
611	x	x Ein wunderbarer Nachmittag! Kompetente und sehr freundliche, angenehme Durchführung. Beim nächsten Mal gerne noch mehr Info über Humor in der Praxis.
618	x	Alles super!!
619	x	Die Schulung hat viel Spaß gemacht! Danke
622	x	großes Lob, ich habe euch sehr natürlich und offen empfunden.
624	x	Aplaus!
625	x	Mehr von solchen Fortbildungen
638	x	Es hat Spaß gemacht, habe viel für den Alltag mitgenommen!
652	x	Es hat sehr viel Spaß gemacht, vor allem auch im Team zu arbeiten. Vielen Dank dafür
654	x	Danke für die gute Laune XD
656	x	War wirklich sehr interessant! Weiter so!

657	x	Keine Kritik.
662	x	Danke für die Freundlichkeit
672	x	Weiter so!
678	x	Super => weiter so
679	x	Danke für diese Schulung
681	x	Gut!
695	x	Ich habe keine Kritikpunkte
696	x	wirklich tolle Dozenten
704	x	Es war schön
711	x	Danke!
712	x	Macht weiter so!
720	x	Danke, für die offene und herzliche Anleitung
723	x	Weiter so.
725	x	Bleibt wie sie sind.
726	x	schwierige Situationen einfach wegzulächeln finde ich schwierig
737	x	war sehr gut
738	x	sehr gute Schulung. besonders gut haben mir die Übungen gefallen, sowie Astrid [gemaltes lachendes Gesicht] weiterso!
741	x	war sehr gut
742	x	war eine tolle Erfahrung
745	x	war super
747	x	Das Clowns-Projekt und die Begegnung mit Bewohnern und Mitarbeitern gut
761	x	[ein gezeichnetes großes lachendes Gesicht]
748	x	Super, Dankeschön [gezeichnetes lachendes Gesicht]
767	x	Danke
768	x	Alles gut.
769	x	es gibt immer Anregungen, die man für sich mitnehmen kann.
771	x	Alles bestens weiter so
772	x	Alles gut gelaufen!
778	x	Schulterklopfen: "Weiter so.....!"
780	x	[gezeichnetes großes lachendes Gesicht]
781	x	Regelmäßige Schulungen für alle im Haus "Pflicht"
787	x	Schöne Zusammenarbeit
792	x	ein kurzes hand out wäre gut!
795	x	Alles super
796	x	Alles super
797	x	Alles super
798	x	Alles super
801	x	Vielen Dank!
804	x	Bitte gerne wieder!
806	x	Es war sehr positiv
814	x	Auch wenn ich alles weiß, ist es sehr schön in dieser Runde alles zu vertiefen. Es ist eine sehr schöne Erfahrung!
815	x	es war wie beim 1. Teil sehr schön!!!
818	x	Es war wieder super
824	x	weiterso,[gezeichnetes lachendes Gesicht]habt Freude geweckt!
855	x	Vielen Dank

869	x	Sehr gute Schulung!
870	x	Ich fand es super!
873	x	alles wird gut
879	x	Der Clown war nicht nur sehr gut. Er war super gut. vielen Dank Andreas
880	x	weiter so!
883	x	Die erste Schulung die Spass gemacht hat
884	x	weiter so. Mit eurer Schulung sieht man mal Humor aus einer Sicht. Vielen Dank
887	x	Danke, war toll [gezeichnetes lachendes Gesicht]
889	x	Hat Spaß gemacht
891	x	Danke
895	x	Toll gemacht
914	x	großes Lob, war sehr gut! und nicht langweilig und sehr hilfreich
915	x	gut so, weiter so!!
920	x	Ein ganz großes DANKESCHÖN
924	x	Sehr angenehme Schulung
928	x	Ein wunderschöner, wertvoller Vormittag, viel Erfolg weiterhin
930	x	weiter so
937	x	trotz, dass ich nicht an der ersten Schulung teilgenommen, war es verständlich, allerdings hätte ich gerne beides mitgemacht
938	x	weiter so
960	x	war super!
969	x	Ich fand es sehr interessant,lehrreich. Schaun wir mal, ob wir es umsetzen können.
985	x	Vielen Dank!
994	x	SUPER ARBEIT DER CLOWS !!!Dankeschön für die Schulung
996	x	Weiter so! Danke
1004	x	super [gezeichnetes lachendes Gesicht]
1007	x	Ich fand die Schulung sehr interessant, lerreich und angenehm.
1013	x	Danke Euch! Alle Menschen dieser Welt sollten solch einen Kurs erfahren!
1014	x	Weniger Pause / Mehr Inhalt
1016	x	Die Gruppengröße war super, und ein gutes Mischverhältnis. Hatte die Möglichkeit Kollegen besser kennen zu lernen.
1018	x	Vielen Dank für die kurzweilige und sehr interessante Veranstaltung!
1023	x	ein paar Kekse zum Kaffee!
1033	x	Hat viel Spaß gemacht.
1034	x	[gemaltes freundliches Gesicht]
1036	x	Weiter so! Ihr macht das sooo gut! Danke!
1042	x	Alles super, Klasse weiter so!!!
1043	x	War super [gemaltes lachendes Gesicht]
1046	x	weiter empfehlen zu mitmachen
1052	x	Super!
1065	x	schöner Nachmittag!
1076	x	Hat sehr viel Spass gemacht!
1078	x	Super Atmosphäre, nette Erklärung. Für mich sehr gut für meinen weiteren Weg
1081	x	Top!!

1085	x	Alles super!!!
1088	x	Das Seminar ist ganz, ganz toll gemacht und geleitet worden.
1089	x	[sehr ausdrucksvoll gemaltes lachendes Clowsgesicht] Danke!
1090	x	Weiter so!
1096	x	Es war eine gute Zusammenarbeit.
1097	x	es hat Spaß gemacht, es waren Anregungen dabei, die ich im Alltag (Arbeit) umsetzen kann
1098	x	Alles SuperSehr zufrieden. Danke
1101	x	Es war eine sehr schöne lustige Runde. Es hat viel Spaß gemacht etwas anders die Pflege zu erleben.
1102	x	Es war eine sehr schöne Schulung.
1103	x	Hat neugierig auf mehr gemacht.
1104	x	Hat mir sehr viel Spaß gemacht. Die Schulung war sinnvoll
1116	x	es war ok
1117	x	Danke!
1123	x	Alles super
1128	x	FORTSETZENDE/ AUFBAUENDE KURSE WÄREN SEHR WERTVOLL
1130	x	Auffrischkurse
1136	x	Weiter so!
1138	x	Es war eine schöne Schulung mit Anregungen und vielen positiven Eindrücken.
1146	x	Ich habe schon vorher so gearbeitet, werde aber einige Anregungen noch dazu nehmen
1147	x	Weiter so und "Danke"
1149	x	Ihr seid beide toll
1154	x	Es war leicht verständlich und locker aufgebaut, durch die freundliche Art auch sehr lustig.
1155	x	Die Schulung war für mich eine tolle Sache! Man konnte viel lernen!
1158	x	Ansprechende Gestaltung
1159	x	man konnte abschalten ohne an Probleme, die man privat hat zu denken.
1160	x	Ich habe mich sofort wohl gefühlt (keine Scham). Danke an euch beide, ihr seid toll!
1164	x	Weiter so!
1165	x	Hat Spaß gemacht.
1166	x	Es war sehr nett und lustig.
1167	x	Vieles, was man umsetzen kann!
1170	x	War sehr informativ und wichtig -weiter so!!
1174	x	Weiter so, hat mir gut gefallen, witzig
1181	x	macht weiter so
1182	x	Es war für mich eine kostbare Zeit
1183	x	mehr Bewegung
1186	x	Danke!
1188	x	Es war eine tolle Schulung und hat großen Spaß gemacht!
1193	x	Ihr seid klasse
1194	x	Toll, besser als jede Supervision
1199	x	Es war sehr lustig!!!
1203	x	Dankeschön!!!
1211	x	weiter so

1212		x	Alles hat etwas mit Psychologie zu tun!
1215	x		gut gemacht, weiter so!
1218	x		Ihr habt euch sehr klar und verständlich ausgedrückt
1226	x		Das war super!
1235	x		Alles super!
1253	x		Die Fortbildung war sehr,sehr schön, macht weiter so!
1263	x		Es war sehr schön, sollte öfter gemacht werden!
1286	x		toll gemacht!!
1293	x		macht weiter so. Sehr gut!
1299	x		[gemaltes freundliches Gesicht]
1301	x		Die Einführungsrunde war toll
1307	x	x	Es war alles gut, aus meiner Sicht fehlt die Beziehung zu Gott.
1309	x		sehr gut
1311	x		Es hat mir viel Spaß gemacht und hat mir gezeigt, dass ich bisher richtig auf meine Bewohner und Kolleginnen zugehe. Macht weiter so!
1324	x		Super Programm, weiter so ihr beiden. Toll gemacht!!!
1325	x		Dankeschön
1328	x		Ich freue mich auf den 2.Teil der Schulung. Hat sehr viel Spaß gemacht.
1338	x		Super gemacht
1341	x		[eine gezeichnete Sonne]
1354		x	Keine!!
1357	x		sehr gut
1376	x		Vielen Dank
1380	x		weiter so!
1381	x		Alles gut!!
1382	x		Ich habe mich rund um wohl gefühlt[lachendes Gesicht]
1384	x		Mehr!
1385	x		Alles super
1393		x	Deet mal zu anderen Uhrzeiten
1397	x		Räumlichkeiten blöd
1403	x		["DANKESCHÖN!" dick unterstrichen]
1415	x		Danke
1423	x		war super Danke
1426	x		Sehr angenehme Dozentinnen!
1429	x		Es hat echt Spaß gemacht!
1430	x		Ich fand es sehr sehr gut und lustig!!!
1431	x		Es hat mir alles sehr gut gefallen.
1432	x		Danke! Zeit für Erfahrungsbericht von Teilnehmern!
1445	x		War super!
1446	x		Sehr gute Fortbildung
1450		x	Ein kleines Handout wäre schön um theoretische Inhalte zu manifestieren. Ich fänd es schön, später die Ergebnisse der Studie zu erfahren. Weiter so Es wurde eine angenehme Atmosphäre geschaffen. Dozenten waren authentisch!
1459	x		Etwas viel Zeit mit Übungen der ersten Schulung verbracht, hätte gern mehr Neues gemacht. Insgesamt prima, hat Spaß gemacht. Danke
1460	x	x	
1461	x		Trotz kleiner Gruppe fand die Fortbildung statt! Man konnte sich gut

			einbringen, und es war praxisnah. Danke schön
1462	x		weiter so.
1472		x	es fehlt die Zeit am Bewohner
1480	x		war gut, konnte viel für mich lernen
1484	x		Alles Gute!
1489	x		OK.
1491	x		Manchmal "wollt ich ich wäre ein Clown"!
1496	x		Daumen hoch!
1502		x	Schlecht!
1505	x		[DANKESCHÖN mehrfach unterstrichen]
1507		x	Die Räumlichkeit war schlecht
1509		x	kalt
1511	x		Super! Weiter so!
1515	x		macht weiter so
1524	x		Gerne wieder [gezeichnetes lachendes Gesicht]
1525	x		War Bombe! Sehr anregend und voll lustig!
1528	x		Autogramm von Hr. von Hirschhausen [gezeichnetes freundliches Gesicht]
1531	x		würde gerne nach einiger Zeit nochmal sowas machen
1543	x		Habe wieder viel gelacht und Spaß gehabt
1544	x		Vielen Dank! Ich nehme sehr viel mit!
1545	x		weiter so
1546	x		Dankeschön ["DANKESCHÖN!" mehrfach unterstrichen, daneben ein freundliches Gesicht gezeichnet]
1556	x		
1557	x		Schön, dass es die Clowns gibt, die das Leben verschönern!
1558		x	Ich fänd eine halbe Stunde Pause schöner!
1559	x		[gezeichnetes lächelndes Gesicht]
1563	x		Vielen Dank
1572	x		Sehr gut, hat Spaß gemacht
1573	x		vielen Dank für die angenehme Atmosphäre
1574	x		Eine tolle Atmosphäre, habe mich wohl gefühlt. Jederzeit wieder
1576	x		Es war super!!!
1578	x		Die Schulung hat mich positiv beeindruckt. Inhalt und Ausführung 1+
1579	x		Sehr angenehme Schulung! Danke!
1580	x	x	Wusch, Zap + Wou brauch ich nicht, aber sonst war alles gut! Danke
1596	x		Habe was gelernt.
1597	x		Freue mich auf ein Wiedersehen
1598	x		es war sehr nett!!
1612	x		war gut, weiter so. LG.
1616	x		Ein tolles Team =)
1617	x		Respekt
1623	x		Weiter so, war super!!
1628	x		Es hat viel Spaß gemacht, freue mich auf die Fortsetzung
1631	x		war super
1639	x		War super. Vielen Dank für die lustige Schulung *Daumen hoch*
1640	x		war sehr interessant.
1641	x		Super, Danke.

1643	x		Es war alles super. Ich bedanke mich für diese Fortbildung!
1647	x		Es ware eine tolle Schulung, sehr "intensiv"
1650	x		Super
1666	x		OK
1669	x		Auch wenn ich der Meinung bin, dass ich selbst schon Beziehungspflege mit Humor lebe, bin ich froh noch mal meinen Horizont dafür erweitern zu können.
1670	x		Ihr seid super, macht weiter so!!! Tatsächlich habe ich einige Dinge gelernt, die ich im Arbeitsalltag gut anwenden kann.
1673	x		Macht weiter so!!
1677	x		Weiter so! Absolut ausbaufähig! Kein Frieden ohne Humor! Frieden dem Menschen und dem Erdenkreis mit Humor!
1702	x		Bitteschön
1706	x		Alles Bestens, vielen Dank. Euch weiter viel Erfolg
1712		x	Freak Out
1713		x	z.Z. keine
1722	x		Mir hat es Spaß gemacht
1723	x		war lustig!
1732	x		Gut gemacht Susanne, weiter so und vielen Dank
1733	x		Super! weiter machen!
1734	x		sehr schöne Schulung!
1735	x		Fand es super lustig, immer wieder gerne
1737	x	x	wäre schön, wenn es eine jährliche "Auffrischung" gäbe Danke!
1745	x		weiter so!! Sehr gut!!
1750	x		War eine nette, positive Zeit
1757	x		Es war schön
1760	x		weiter so
1761		x	keine
1762	x		Ich freue mich auf die nächste Schulung
1771		x	Eine Schulung hätte auch gereicht, teilweise nur Wiederholungen, vollkommen überflüssig. Wir sind Pflegerinnen, keine Clowns.
1780	x		Bitteschön!
1785	x		Es hat Spaß & Anregung gegeben.
1787	x		sehr schöner Lehrgang!!!
1789	x		Dankeschön!
1792	x		Es war eine gute Atmosphäre in der Schulung
1795	x		Alles OK
1797	x		Dozenten sind super.
1800	x		weiter so
1802	x		war alles sehr gut.
1810	x		Es war super! Danke
1815	x		Vielen Dank
1817	x		Schulung alleine durchgeführt: super!! Gute Stimmung = gutes Lernklima
1826	x		Macht sehr viel Spaß!! Super angenehme Atmosphäre!
1827	x		Super Atmosphäre!!!
1829	x		Danke für die Erfahrungen
1830		x	keine

1831	x		supi
1832	x		große Klasse
1838	x		Alles, was ich gehört und mitgemacht habe, ist realistisch, kann bei der Arbeit helfen.
1843	x		weiter so!
1846	x		Habe einige Anmerkungen schon vorher im Umgang mit Bewohnern umgesetzt.
1849	x		Bitteschön
1854	x		Ich bin erfreut, dass meine Arbeit mit den Bewohnern bisher richtig war.
1863	x		Es hat viel Spaß gemacht!
1865	x	x	Bitte noch mehr Schulungen
1872	x		[zwei gemalte Herzen]
1875	x		Interessant was Humor ist
1880	x		vielen Dank
1893	x		Ich freue mich auf das nächste Mal
1901	x		Super
1909		x	Mehr Raum zum Mitmachen und Mitreden
1910	x		Die Schulung hat mir sehr gut gefallen
1912		x	Über Mitgefühl und Mitleid würde ich mehr erfahren.
1914	x		Macht weiter so
1916	x		Vielen Dank für diese anregende Erfahrung
1918	x		Sehr gut
1930	x		Danke ebenfalls!
1935	x		Rollenspiele waren gut
1938	x		Ich freue mich auf Teil 2
1965	x		alles sehr gut
1970	x		prima [+ein gemaltes Herz]
1976	x		Danke auch
1985	x		Die Schulung hat mich angeregt, über einige Dinge intensiver nachzudenken
1989	x		Super
2003	x		Macht weiter so, ihr seid klasse! Es hat sehr viel Spaß gemacht.
2009	x		Es war eine fröhliche entspannte Atmosphäre.
2015	x		weiter so!
2018	x		Danke schön, viel Erfolg mit den Ergebnissen aus Zürich, macht weiter, seid sehr nett. [gezeichnetes Herz] [Name]
2025	x		sehr verständlich, mit vielen Anregungen, nicht nur für die Arbeit, sondern auch privat, Dozentinnen sehr! motiviert.
2037	x		Gut gemacht!
2048	x		Macht weiter so, ihr seid toll
2064	x		so weiter machen
2071	x		gut
2087	x		Dankeschön!
2107	x	x	Toll wären weitere Schulungen
2114	x	x	weitere Fortbildungen wären sehr gut. Für die Arbeit; Bewohner, Mitarbeiter, Kollegen
2118	x		viel Spaß, sehr positiv
2119	x		Ich habe zu DANKEN !!! Es war toll

2120	x	Sehr angenehme, spannende drei Stunden. Mit Aha-Effekt.
2121	x	Vielen Dank, war sehr interessant, habe gelernt, dass Humor in der Pflege wichtig ist.
2123	x	Danke, ich hatte viel Spaß und neue Erkenntnisse drauß gezogen! Macht weiter so, ich find euch ganz toll!
2131	x	ich bin sehhrr zufrieden. Gut
2142	x	Fand ich sehr interessant, lustig
2163	x	macht weiter so!
2164	x	Mir hat es gut gefallen! Das Leben versuche ich positiver zu sehen!
2170	x	ich möchte immer lustig sein.
2171		x Ggf. noch zum Abschluss ein Handout um theoretische Erkenntnisse & praktische Inhalte zu festigen, um sie besser in die Praxis zu implementieren.
2178	x	Hat mir sehr gut gefallen, weiter so für die Kollegen.
2183	x	Gefällt mir. Weiter so.
2184	x	Danke
2188		x auf eine andere Zeit, z.B. von 11 - 14 Uhr
2190	x	viel Wiederholung
2203	x	Habt ihr sehr gut gemacht!
2209	x	Ihr habt gute, eher gesagt, sehr gute Werte vermittelt
2215	x	Immer wieder anregend und lebendig
2216	x	Es gab viele gute Anregungen für Situationen im Arbeitsalltag, ich empfand die Schulung als sehr gut!
2217	x	Mir hat der 2. Teil noch besser gefallen als der 1. Teil. Danke!
2218		x Vieles integriere ich eh schon im Alltag
2219	x	Angenehmes Klima, Gruppengröße war sehr positiv -> Finde deinen eigenen Weg
2222	x	hat mir sehr gut gefallen! Danke auch
2223		x Der Mensch ist ein kleines Teil der Natur, dementsprechend sollte er auch handeln
2248		x Viele parallele Gedanken wie in Demenzschulung
2268	x	Vielen Dank

6.4 Kennzahlen zur Fortführung der Clownsbesuche

Anfang 2016 wurde im Ev. Johanneswerk eine Erhebung gestartet, um zu überprüfen, inwieweit die Einrichtungen der Altenhilfe aus eigenen Mitteln weitere Clownsbesuche nach Ablauf der Projektphase finanzieren. Dabei zeigte sich eine hohe Eigeninitiative: deutlich mehr als die Hälfte der Einrichtungen führten im Folgejahr die Clownsbesuche fort. Auch die Anzahl der Besuche war im ersten Folgejahr sehr hoch: die meisten Häuser konnten mehr als 7 Besuche finanzieren. Bei den teilnehmenden Häusern im ersten Jahrgang (2014) führten auch im zweiten Folgejahr mehr als die Hälfte die Clownsbesuche fort. Detaillierte Angaben sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 15: Antworten zur Erhebung „Fortführung der Clownsbesuche“

A) Jahrgang 2014

Fortführung 2015		Anzahl Besuche 2015			
		1-3	4-6	7-9	10-12
ja	13	0	4	5	4
nein	3				

Fortführung 2016		Anzahl Besuche 2016			
		1-3	4-6	7-9	10-12
ja	9	1	4	2	2
nein	7				

B) Jahrgang 2015

Fortführung 2016		Anzahl Besuche 2016			
		1-3	4-6	7-9	10-12
ja	11	3	1	2	5
nein	5				

(Quelle: Strat. Marketing, Ev. Johanneswerk e.V.)