

# **Austrittsbefragung der Rodtegg für Praktikantinnen/Praktikanten, Zivildienstleistende, Stellvertretungen und Aushilfen**

## **Erhebungsjahr 2017**

Sarah Auerbach, Projektleiterin  
Oriana Gebhard Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
Institut für Sozialmanagement und Sozialpolitik  
Luzern, 2. Februar 2017

## Inhaltsverzeichnis

|          |   |          |
|----------|---|----------|
| <b>1</b> | <b>Zusammenfassung</b> .....  | <b>3</b> |
| <b>2</b> | <b>Ausgangslage und Vorgehensweise</b> .....  | <b>4</b> |
| 2.1      | <i>Ausgangslage</i> .....   | 4        |
| 2.2      | <i>Vorgehensweise</i> .....   | 4        |
| 2.3      | <i>Rücklauf, Datenkontrolle und soziodemographische Merkmale der Mitarbeitenden</i> ..... | 5        |
| <b>3</b> | <b>Resultate</b> .....  | <b>6</b> |
| 3.1      | <i>Allgemeine Arbeitszufriedenheit</i> .....  | 6        |
| 3.2      | <i>Bereiche der Arbeitszufriedenheit</i> .....  | 7        |
| 3.3      | <i>Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls</i> .....                            | 8        |
| 3.4      | <i>Fragen zu Ihrem Einsatz/Praktikum</i> .....  | 9        |
| 3.5      | <i>Fragen zum/zur Vorgesetzten</i> .....  | 10       |
| 3.6      | <i>Fragen zu den Einsatzgebieten</i> .....  | 11       |
| 3.7      | <i>Abschliessende Kommentare</i> .....  | 14       |

## 1 Zusammenfassung

Die Rodtegg führt im Zuge der Umsetzung ihres Konzepts zum Qualitätsmanagement in regelmässigen Abständen Befragungen ihrer Mitarbeitenden zur Arbeitszufriedenheit und zu arbeitsbezogenen Ressourcen und Belastungen durch. Praktikantinnen/Praktikanten, Zivildienstleistende, Stellvertretungen und Aushilfen nehmen an der regelmässigen Befragung der Mitarbeitenden normalerweise nicht teil, da diese im Allgemeinen weniger als ein Jahr in der Rodtegg angestellt sind. Wenn diese Personengruppen die Rodtegg verlassen, werden sie gebeten, an einer Austrittsbefragung teilzunehmen.

Die befragten Praktikantinnen/Praktikanten und Zivildienstleistende (in der Stichprobe waren keine Aushilfen oder Stellvertretungen enthalten) berichten im Jahr 2017 über eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit in der Rodtegg. Als besonders positiv wurden die Vereinbarkeit mit dem Privatleben (Work-Life Balance), die erhaltenen Zeitressourcen, sowie die respektvolle Behandlung durch andere Mitarbeitende bewertet.

Weiter zeigt sich, dass das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl der befragten Personen überdurchschnittlich hoch ist. Die Arbeit in der Rodtegg wurde insbesondere als sehr sinnstiftend erlebt.

Die Zufriedenheit in den einzelnen Arbeitsbereichen war entsprechend der Zufriedenheit mit der Rodtegg insgesamt sehr hoch. Besonders positiv wurden die erlebte Hilfsbereitschaft und Unterstützung durch andere Mitarbeitende bewertet. Die Organisation in den einzelnen Bereichen wurde am kritischsten bewertet.

Die Mehrheit der befragten Personen wurden genau im richtigen Masse eingearbeitet und angeleitet, einzelne Personen hätten sich mehr Anleitung gewünscht. Verbesserungsvorschläge bezogen sich auf die Person, welche die Einführung übernimmt (lieber fest angestellte Mitarbeitende als andere Praktikant/-innen und Zivildienstleistende), den Zeitdruck bei der Einarbeitung und die vermehrt theoretischen Erklärungen, welche durch praktische Begleitung ersetzt werden könnten. Die meisten befragten Personen gaben an, dass sie während ihres Einsatzes in der Rodtegg genau im richtigen Masse gefordert waren und ihr Aufgabenspektrum genau richtig war. Somit brachte der Einsatz in der Rodtegg auch für die Mehrheit der befragten Personen einen Nutzen für ihren weiteren Karriereweg.

## 2 Ausgangslage und Vorgehensweise

### 2.1 Ausgangslage

Die Rodtegg Stiftung für Menschen mit körperlicher Behinderung in Luzern ist eine private Stiftung für körper- und mehrfach behinderte Kinder, Jugendliche und Erwachsene. Für ihre ungefähr 230 Klient/-innen bietet die Rodtegg Schule, Beratung, Betreuung, Ausbildung, Arbeit, Therapie und Wohnen an. Im Rahmen des im Jahre 2000 eingeführten ‚Integrierten Qualitätsmanagements‘ führt die Rodtegg regelmässig Befragungen zur Zufriedenheit ihrer Klient/-innen und Mitarbeitenden durch. Diese Befragungen generieren die nötigen Informationen, um die kontinuierliche Optimierung der Betreuungsangebote der Rodtegg zu garantieren (Konzept ‚Qualitätsmanagementprozesse‘ vom 15.4.2008).

Im Rahmen der internen Qualitätssicherung übernimmt die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (HSLU SA) seit 2015 auch die Austrittsbefragung der Mitarbeitenden, welche diese bei Austritt aus der Rodtegg freiwillig ausfüllen. Der vorliegende Bericht zum Austritt von Praktikantinnen/Praktikanten, Zivildienstleistenden, Stellvertretungen und Aushilfen (ab 6 Monate Anstellung) wird im Januar 2017 für das Jahr zurückliegende 2016 erstmalig durch die HSLU SA erstellt.

### 2.2 Vorgehensweise

Um eine systematische Befragung zu ermöglichen, wird eine standardisierte, schriftliche und anonyme Online-Befragung der austretenden Praktikantinnen/Praktikanten, Zivildienstleistenden, Stellvertretungen und Aushilfen durch die HSLU SA durchgeführt. Der Link zur Befragung wird allen Austretenden durch die Rodtegg zugestellt und die Austretenden werden gebeten, diesen auszufüllen. Die Rodtegg erhält keinen Einblick in die Rohdaten.

Die Austrittsbefragung für Praktikantinnen/Praktikanten, Zivildienstleistenden, Stellvertretungen und Aushilfen besteht aus:

- Fragen zur Person und Anstellung
- Fragen zu Arbeitszufriedenheit, Arbeitsklima, arbeitsbezogenen Ressourcen und Belastungen, zum/zur Vorgesetzten während der Anstellung
- Einem standardisierten Kurzfragebogen zum arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl („Work-SoC; Bauer et al., 2015<sup>1</sup>)“ als Indikator für gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen. Dieses Konzept ist aus der Salutogenese-Forschung („Gesundheitsentstehung“) abgeleitet. Arbeitnehmer mit einem hohen arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, Stresssymptome oder Burnout zu entwickeln. Es können drei Dimensionen gebildet werden: Sinnhaftigkeit (sinnvoll, bedeutend, lohnenswert), Verstehbarkeit (bewältigbar, strukturiert, übersichtlich, vorhersehbar) und Handhabbarkeit (beeinflussbar, steuerbar) der Arbeit. Zusätzlich wird ein Mittelwert aus allen Fragen berechnet (arbeitsbezogenes Kohärenzgefühl).
- Fragen zum Einsatz/zur Tätigkeit in der Rodtegg (Einführung/Anleitung ins Einsatzgebiet, Schulung/Weiterbildung, Aufgabenvielfalt und Erfahrungen während der Anstellung
- Einem offenen Textfeld für abschliessende Bemerkungen und Feedback an die Rodtegg

---

<sup>1</sup> Bauer, G. F., Vogt, K., Inauen, A., & Jenny, G. J. (2015). Work-SoC – Entwicklung und Validierung einer Skala zur Erfassung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 23, 20-30.

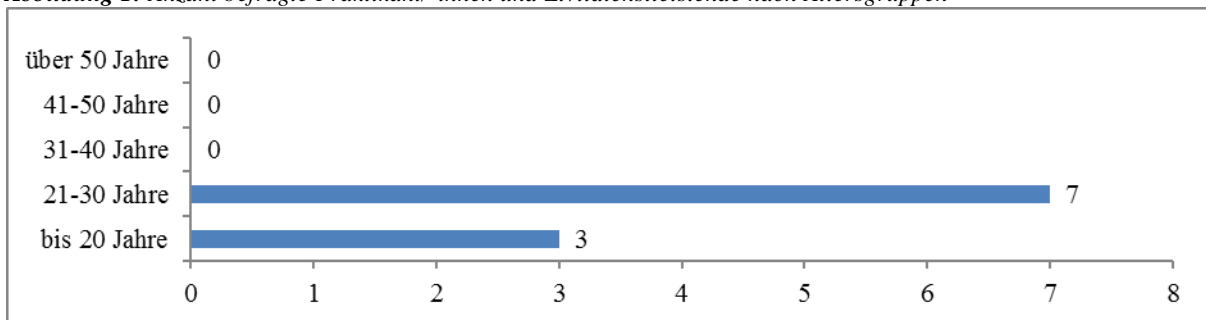
### 2.3 Rücklauf, Datenkontrolle und soziodemographische Merkmale der Mitarbeitenden

Im Rahmen dieser Austrittsbefragung wurde 35 Praktikantinnen/Praktikanten, Zivildienstleistenden, Stellvertretungen und Aushilfen der Rodtegg eine E-Mail mit dem Link zum Online-Fragebogen geschickt. 10 austretende Mitarbeitende haben im Jahr 2017 den Online-Fragebogen ausgefüllt, was einem Rücklauf von 29 Prozent entspricht. Da es den Teilnehmenden gestattet war, Fragen auszulassen, die sie nicht beantworten können oder wollen, variieren die Angaben zur Stichprobengrösse von Frage zu Frage. Im Folgenden wird die Stichprobe anhand von Personenangaben charakterisiert.

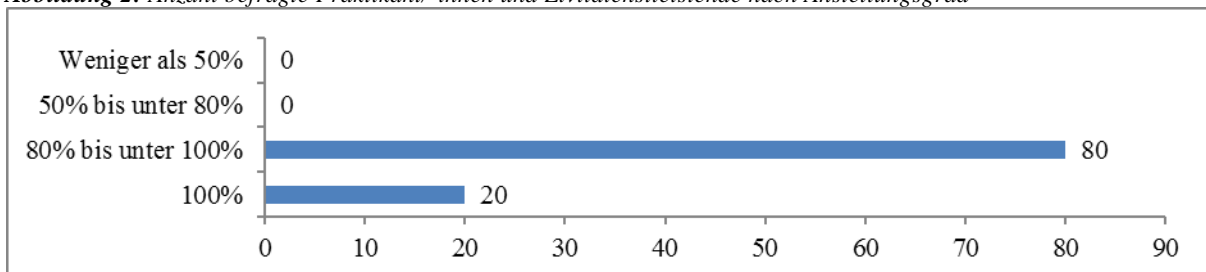
Bei den antwortenden Personen handelt es sich um 8 Frauen und 2 Männer. Die Beschäftigungsdauer betrug im Durchschnitt 10 Monate. Unter den Befragten sind ein Zivildienstleistender und 9 Praktikant/-innen. Von den Praktikant/-innen befanden sich 7 im Vor- und 2 im Ausbildungspraktikum.

Auf den folgenden Abbildungen (Abb. 1-3) sind weitere Charakteristiken der befragten Personen ersichtlich:

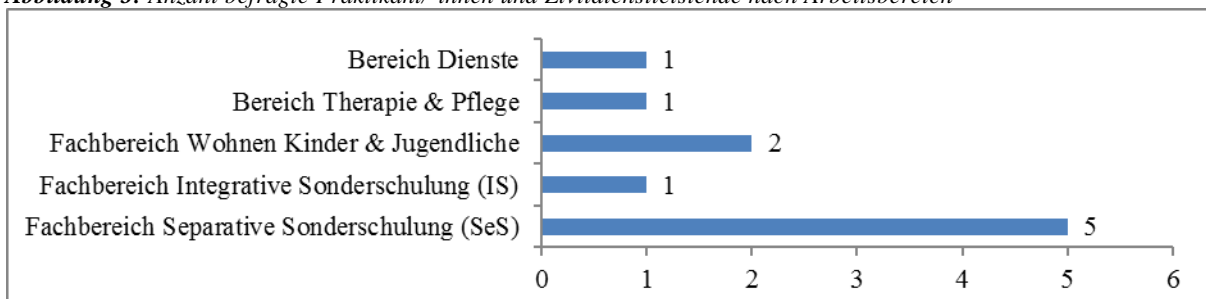
**Abbildung 1:** Anzahl befragte Praktikant/-innen und Zivildienstleistende nach Altersgruppen



**Abbildung 2:** Anzahl befragte Praktikant/-innen und Zivildienstleistende nach Anstellungsgrad



**Abbildung 3:** Anzahl befragte Praktikant/-innen und Zivildienstleistende nach Arbeitsbereich

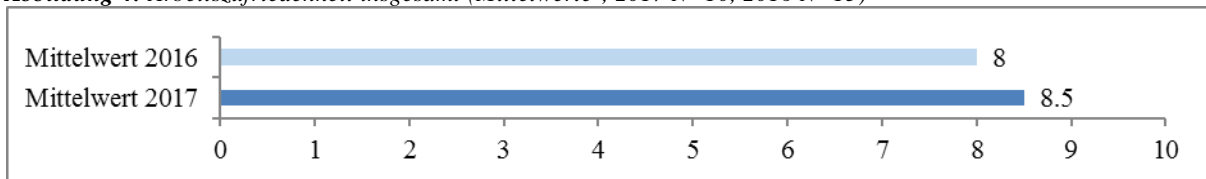


### 3 Resultate

#### 3.1 Allgemeine Arbeitszufriedenheit

Abbildung 4 zeigt den durchschnittlichen Zustimmungswert (Mittelwerte) zur Aussage „Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit Ihrer Arbeitssituation?“. Die Skala verläuft von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu). Je höher also der Mittelwert, desto stärker wurde der Aussage gesamthaft zugestimmt.

Abbildung 4: Arbeitszufriedenheit insgesamt (Mittelwerte<sup>2</sup>, 2017 N=10, 2016 N=15)<sup>3</sup>



Anmerkung: Antwortskala verläuft 10-stufig von 1 (überhaupt nicht zufrieden) bis 10 (sehr zufrieden)

Es zeigt sich, dass die Arbeitszufriedenheit bei den befragten Personen insgesamt hoch war. Im Vergleich zum Jahr 2016 gab es eine leichte Erhöhung.

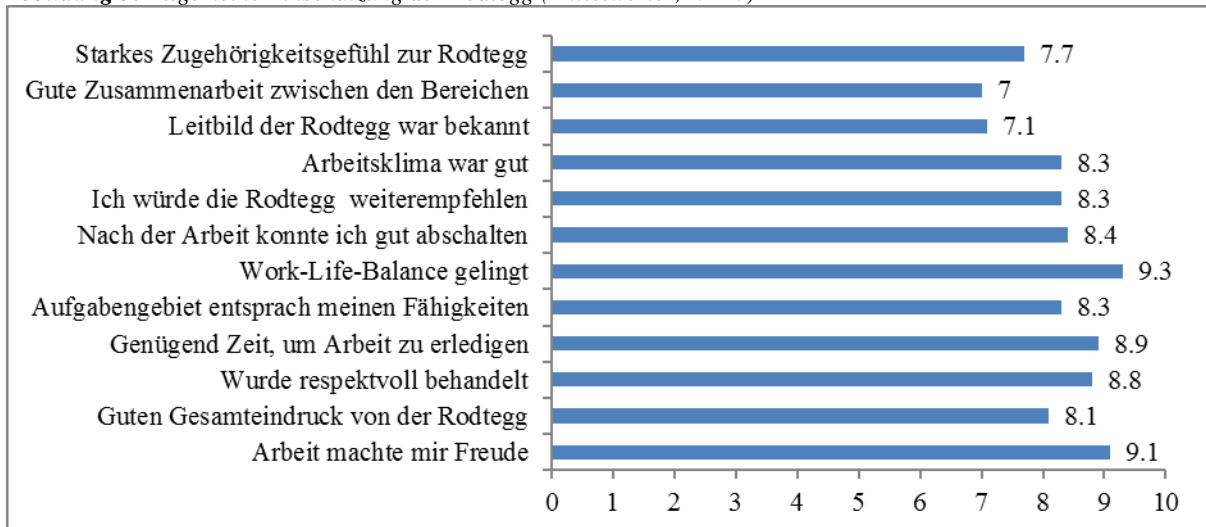
<sup>2</sup> Die Mittelwerte sind die jeweiligen durchschnittlichen Angaben der Befragten zu einer Aussage auf einer vorgegebenen Antwortskala von 1 (überhaupt nicht zufrieden) bis 10 (sehr zufrieden).

<sup>3</sup> Die Fragestellung zu dieser Abbildung lautet: Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit Ihrer Arbeitssituation

### 3.2 Bereiche der Arbeitszufriedenheit

Abbildung 5 zeigt die durchschnittlichen Zustimmungswerte (Mittelwerte) für die Aussagen zu den Bereichen der Arbeitszufriedenheit.

Abbildung 5: Allgemeine Einschätzung der Rodtegg (Mittelwerte<sup>4</sup>, N=10)<sup>5</sup>



Anmerkung: Antwortskala verläuft 10-stufig von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu)

Besonders positiv fallen die Werte in den Bereichen *Work-Life Balance*, *Zeitressourcen* und *Respektvolle Behandlung im Arbeitsumfeld* auf. Die tiefsten Mittelwerte ergaben die Resultate in den Bereichen *Zusammenarbeit zwischen den Bereichen*, *Kenntnis des Leitbildes der Rodtegg* und *Zugehörigkeitsgefühl*. Insbesondere die Bereiche *Leitbild* und *Zugehörigkeitsgefühl* müssen im Zusammenhang mit der klaren Befristung und Kürze des Einsatzes in der Rodtegg gesehen werden. Insgesamt zeigt sich auch hier eine hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Rodtegg.

<sup>4</sup> Die Mittelwerte sind die jeweiligen durchschnittlichen Angaben der Befragten zu einer Aussage auf einer vorgegebenen Antwortskala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu).

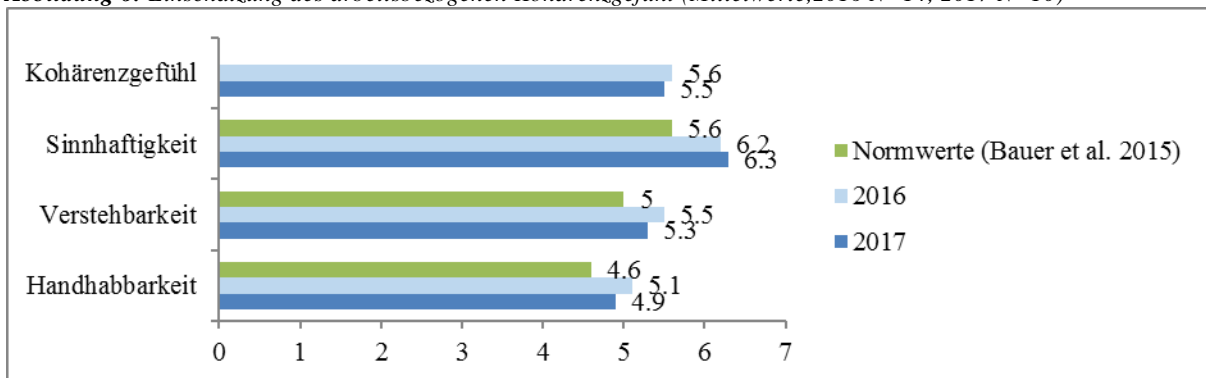
<sup>5</sup> Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Meine Arbeit hat mir Freude gemacht. Ich habe rückblickend einen guten Gesamteindruck von der Rodtegg. Ich wurde respektvoll behandelt. Ich hatte in der Regel genügend Zeit zur Verfügung, um meine Arbeit zu erledigen. Mein Aufgabenbereich entsprach meinen Fähigkeiten und Kompetenzen. Meine Arbeitssituation (Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsablauf, etc.) hat es mir ermöglicht, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen. Nach der Arbeit konnte ich gut abschalten. Ich würde die Rodtegg als Arbeitgeberin meinen Freunden und Bekannten weiterempfehlen. Das Arbeitsklima war gut. Das Leitbild der Rodtegg war mir bekannt. Die Zusammenarbeit zwischen den Bereichen war gut. Ich hatte während meiner Anstellung ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zur Rodtegg.

### 3.3 Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls

Das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl<sup>6</sup> wird als Gesamt-Mittelwert aus allen neun Fragen dargestellt. Zusätzlich können drei Subskalen gebildet werden: Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Handhabbarkeit der Arbeit. Im Einklang mit der arbeitspsychologischen Literatur (Bauer et al., 2015) ist das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl ein guter Indikator für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen.

Abbildung 6 zeigt, dass das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl von den Mitarbeitenden der Rodtegg im Mittel überdurchschnittlich hoch eingeschätzt wird. Im Vergleich mit einer Normstichprobe von 533 Erwerbstätigen in der Schweiz (Bauer et al., 2015, verschiedene Branchen) ist das Kohärenzgefühl in der Rodtegg etwas höher ausgeprägt: Auf der Skala von 1-7 liegt der Mittelwert für die Sinnhaftigkeit bei 6.3 (Normstichprobe: 5.6), für die Verstehbarkeit bei 5.3 (Normstichprobe 5.0) und für die Handhabbarkeit der Arbeit bei 4.9 (Normstichprobe 4.6). Die Arbeit in der Rodtegg wird somit als sehr verstehbar, bewältigbar und insbesondere als sinnstiftend bewertet.

Abbildung 6: Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls (Mittelwerte, 2016 N=14, 2017 N=10)<sup>7</sup>



Anmerkungen: Die Antwortskala ist bipolar und hat 7 Stufen (z.B. sinnlos – sinnvoll).

<sup>6</sup> Erläuterungen zum arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl finden sich im Kapitel *Vorgehensweise*.

<sup>7</sup> Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: bewältigbar - nicht bewältigbar, sinnlos – sinnvoll, strukturiert – chaotisch, beeinflussbar – unbeeinflussbar, unbedeutend – bedeutend, übersichtlich – unübersichtlich, steuerbar - nicht steuerbar, nicht lohnend – lohnenswert, vorhersehbar - unvorhersehbar



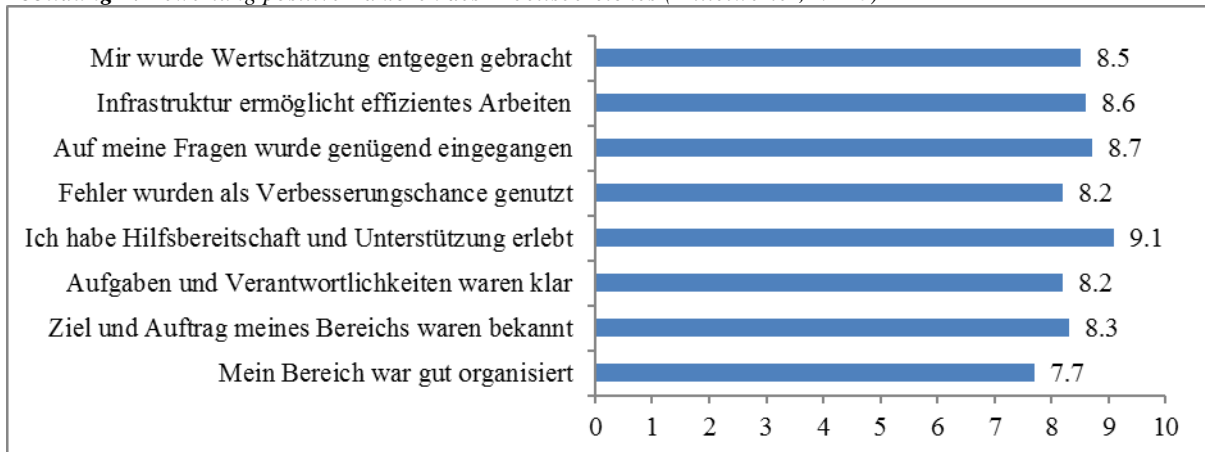
### 3.4 Fragen zu Ihrem Einsatz/Praktikum

Die Austretenden wurden gebeten, ihren Einsatz/ihre Tätigkeit kurz zu beschreiben. 6 Personen haben im dafür vorgesehenen offenen Textfeld geantwortet. Die befragten Personen waren mehrheitlich im Bereich der Betreuung von Schüler/innen (vor, während und nach der Schule) tätig, inklusive Pflege und Esstherapie. Weitere Einsatzbereiche waren Physiotherapie, Wochenendeinsätze im Wohnbereich und das Aufnehmen von Klient/-innen.

Die folgenden Auswertungen stellen die Antworten zu geschlossenen Fragen bezüglich des Einsatzes/der Tätigkeit der Mitarbeitenden dar.

Abbildung 7 zeigt die Bewertung von positiven Faktoren im Arbeitsbereich der befragten Personen. Besonders positiv wurde dabei die Hilfsbereitschaft und Unterstützung, welche die befragten Personen erfahren haben, hervorgehoben. Am kritischsten wurde die Organisation des Tätigkeitsbereichs bewertet. Insgesamt kann die Zufriedenheit der Befragten Personen in ihren Arbeitsbereichen als hoch eingeschätzt werden.

Abbildung 7: Bewertung positive Faktoren des Arbeitsbereiches (Mittelwerte<sup>8</sup>, N=10)<sup>9</sup>



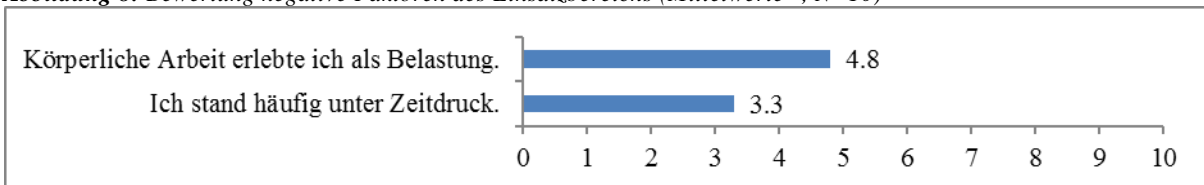
Anmerkung: Antwortskala verläuft 10-stufig von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu)

<sup>8</sup> Die Mittelwerte sind die jeweiligen durchschnittlichen Angaben der Befragten zu einer Aussage auf einer vorgegebenen Antwortskala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu).

<sup>9</sup> Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Mir wurde in meinem Arbeitsumfeld Wertschätzung entgegen gebracht. Die Infrastruktur in meinem Bereich hat es ermöglicht, die Arbeit effektiv zu erledigen. Auf meine Fragen wurde genügend eingegangen. Mit Fehlern gingen wir offen um und nutzten sie als Chance zur Verbesserung. Ich habe Hilfsbereitschaft und Unterstützung von den Personen erlebt, mit denen ich zusammengearbeitet habe. Mir war klar, was meine Aufgaben und Verantwortlichkeiten waren. Ziel und Auftrag meines Bereichs waren mir bekannt. Mein Bereich war gut organisiert.

Abbildung 8 zeigt die Bewertung der negativen Faktoren im Arbeitsbereich der befragten Personen. Hierbei wurde der Faktor «körperliche Arbeit als Belastung» mit einem Mittelwert von 4.8 höher eingeschätzt als der Faktor «Zeitdruck» mit einem Mittelwert von 3.3. Da beide Werte unter 5 liegen, scheinen diese Faktoren für die befragten Personen keine grosse oder dauerhafte Belastung darzustellen.

Abbildung 8: Bewertung negative Faktoren des Einsatzbereichs (Mittelwerte<sup>10</sup>, N=10)<sup>11</sup>

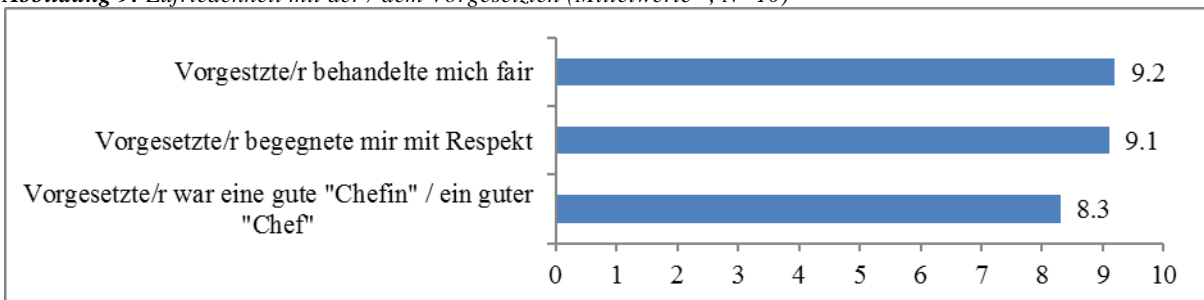


Anmerkung: Antwortskala verläuft 10-stufig von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu)

### 3.5 Fragen zum/zur Vorgesetzten

Abbildung 9 stellt die Ergebnisse zu den Fragen bezüglich des/der Vorgesetzten dar. Es zeigt sich, dass die befragten Personen mit ihren direkten Vorgesetzten sehr zufrieden waren.

Abbildung 9: Zufriedenheit mit der / dem Vorgesetzten (Mittelwerte<sup>12</sup>, N=10)<sup>13</sup>



Anmerkung: Antwortskala verläuft 10-stufig von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu)

<sup>10</sup> Die Mittelwerte sind die jeweiligen durchschnittlichen Angaben der Befragten zu einer Aussage auf einer vorgegebenen Antwortskala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu).

<sup>11</sup> Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Körperliche Arbeit (z.B. Heben oder „Transfer“) erlebte ich als Belastung. Ich stand häufig unter Zeitdruck.

<sup>12</sup> Die Mittelwerte sind die jeweiligen durchschnittlichen Angaben der Befragten zu einer Aussage auf einer vorgegebenen Antwortskala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu).

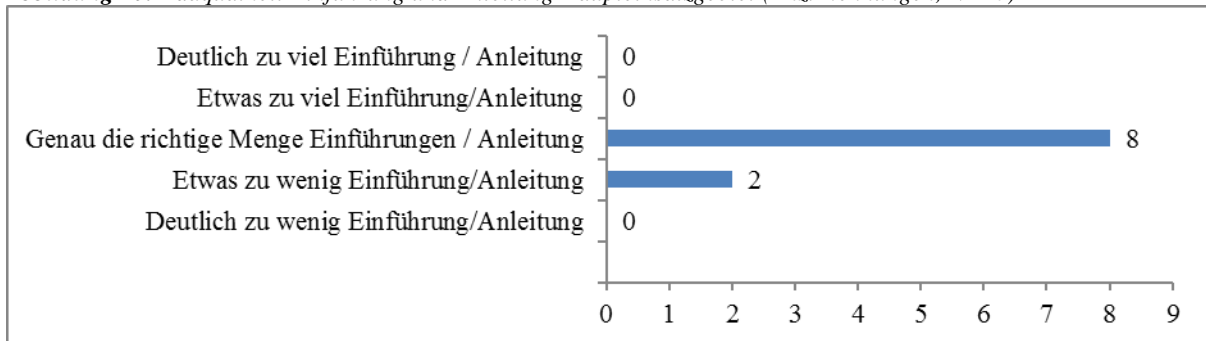
<sup>13</sup> Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Meine direkte Vorgesetzte / mein direkter Vorgesetzter behandelte mich fair. Meine direkte Vorgesetzte / mein direkter Vorgesetzter begegnete mir mit Respekt. Meine direkte Vorgesetzte / mein direkter Vorgesetzter war eine gute „Chefin“ / ein guter „Chef“.

### 3.6 Fragen zu den Einsatzgebieten

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse zu den Fragen bezüglich des Haupt- und Nebeneinsatzgebiets präsentiert.

Abbildung 10 zeigt die Einschätzung der Adäquatheit der Einführung und Anleitung im Haupteinsatzgebiet.

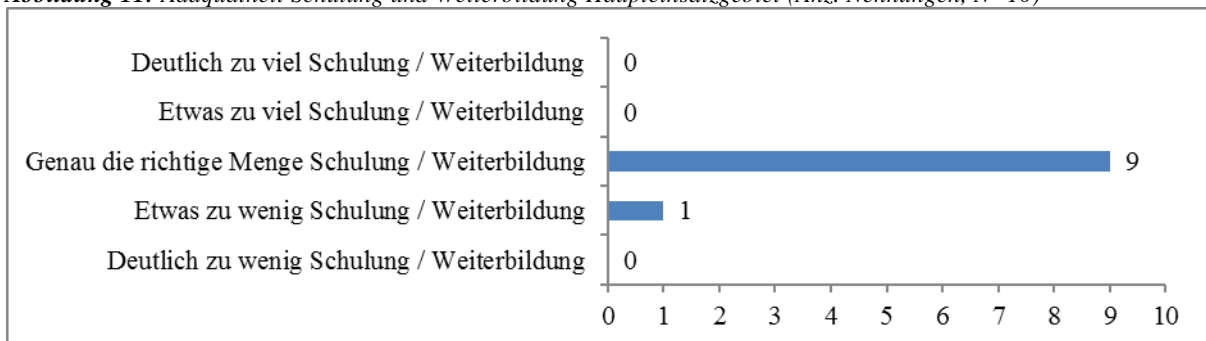
Abbildung 10: Adäquatheit Einführung und Anleitung Haupteinsatzgebiet (Anz. Nennungen, N=10)<sup>14</sup>



Die Mehrheit der befragten Personen gibt an, genau die richtige Menge an Einführung und Anleitung in ihrem Haupteinsatzgebiet erhalten zu haben. Zwei Personen hätten sich mehr Einführung und Anleitung gewünscht.

Abbildung 11 zeigt die Einschätzungen bezüglich der Adäquatheit der Schulung und Weiterbildung im Haupteinsatzgebiet der befragten Personen.

Abbildung 11: Adäquatheit Schulung und Weiterbildung Haupteinsatzgebiet (Anz. Nennungen, N=10)<sup>15</sup>



Wiederum befand die überwiegende Mehrheit die Quantität an Schulung und Weiterbildung in ihrem Haupteinsatzgebiet als genau richtig. Lediglich eine Person hätte sich mehr Schulung und Weiterbildung gewünscht.

Die befragten Personen erhielten weiter die Möglichkeit, in einem offenen Textfeld Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge bezüglich ihrer Einarbeitung, Anleitung, Schulung und Weiterbildung zu vermerken. Drei Personen haben diese Möglichkeit genutzt. Zusammenfassend resultiert aus den offenen Antworten, dass es zumindest teilweise Verbesserungspotential in der Einführung und Anleitung der Praktikant/-innen und Zivildienstleistenden gibt: Die Anleitungen sollten vermehrt durch Fachpersonen und nicht durch andere Praktikant/-innen und Zivildienstleistende erfolgen, die Einfüh-

<sup>14</sup> Die Fragestellung zu dieser Abbildung lautet: Für die Bewältigung meiner Tätigkeit in meinem Hauptaufgabengebiet erhielt ich...

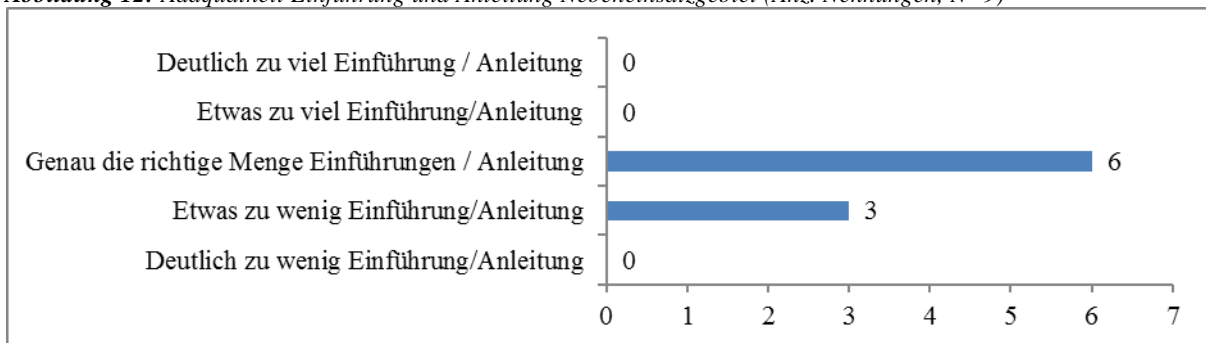
<sup>15</sup> Die Fragestellung zu dieser Abbildung lautet: Für die Bewältigung meiner Tätigkeit in meinem Haupteinsatzgebiet erhielt ich...

ung sollte strukturierter, mit weniger Zeitdruck und weniger durch theoretische Erklärungen, sondern mehr durch Begleitung bei der Tätigkeit erfolgen.

Die Praktikant/-innen wurden zusätzlich zum Bereich Haupteinsatzgebiet auch noch zur Einführung, Anleitung, Schulung und Weiterbildung in ihrem Nebeneinsatzgebiet befragt.

In *Abbildung 12* sind die Einschätzungen bezüglich der Adäquatheit der Einführung und Anleitung im Nebeneinsatzgebiet ersichtlich.

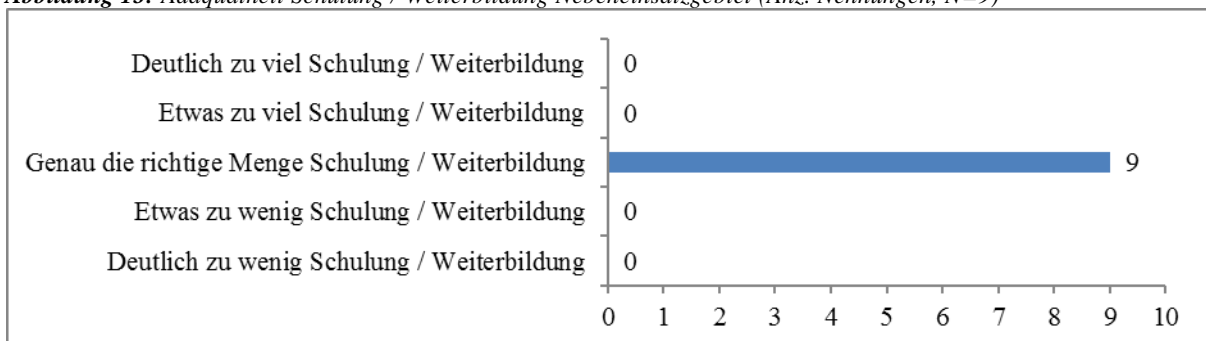
**Abbildung 12:** Adäquatheit Einführung und Anleitung Nebeneinsatzgebiet (Anz. Nennungen, N=9)<sup>16</sup>



Im Vergleich zu den Einschätzungen im Haupteinsatzbereich der befragten Praktikant/-innen zeigt sich, dass sich im Nebeneinsatzgebiet mehr Personen mehr Einführung und Anleitung gewünscht hätten. Die Mehrheit der befragten Personen ist aber auch im Nebeneinsatzgebiet mit der Einführung und Anleitung zufrieden.

*Abbildung 13* zeigt analog zu *Abbildung 11* die Einschätzungen bezüglich der Adäquatheit der Schulung und Weiterbildung im Nebeneinsatzbereich. Sämtliche Personen geben an, dass sie genau das richtige Mass an Schulung und Weiterbildung in ihrem Nebeneinsatzbereich erhalten haben.

**Abbildung 13:** Adäquatheit Schulung / Weiterbildung Nebeneinsatzgebiet (Anz. Nennungen, N=9)<sup>17</sup>

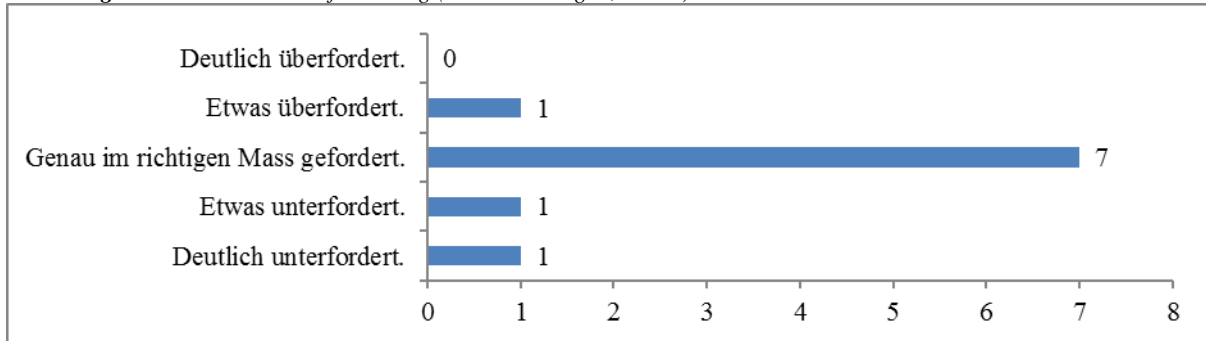


<sup>16</sup> Die Fragestellung zu dieser Abbildung lautet: Für die Bewältigung meiner Tätigkeit in meinem Nebeneinsätzen erhielt ich...

<sup>17</sup> Die Fragestellung zu dieser Abbildung lautet: Für die Bewältigung meiner Tätigkeit in meinem Nebeneinsätzen erhielt ich...

Die ausgetretenen Praktikant/-innen und Zivildienstleistenden wurden weiter dazu befragt, ob sie während ihrer Tätigkeit in der Rodtegg genügend, bzw. zu viel oder zu wenig gefordert wurden. Die Resultate zu dieser Frage sind in *Abbildung 14* ersichtlich.

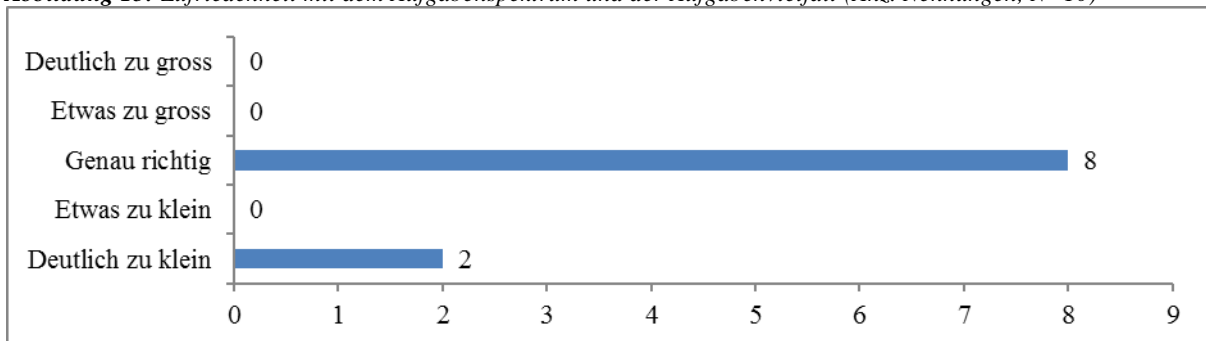
**Abbildung 14:** Über- und Unterforderung (Anz. Nennungen, N=10)<sup>18</sup>



Die Mehrheit der befragten Personen war während ihrer Tätigkeit in der Rodtegg in genau dem richtigem Mass gefordert. Zwei Personen fühlten sich etwas, bzw. gar deutlich unterfordert, eine Person war mit den Anforderungen ihrer Tätigkeit überfordert.

*Abbildung 15* zeigt die Resultate bezüglich der Zufriedenheit mit dem Arbeitsspektrum und der Aufgabenvielfalt in ihrem Einsatz. Wiederum zeigen die Resultate, dass die überwiegende Mehrheit zufrieden war mit der Vielfältigkeit ihrer Aufgaben. Allerdings geben auch zwei Personen an, dass die Aufgabenvielfalt während ihrer Tätigkeit in der Rodtegg deutlich zu klein war.

**Abbildung 15:** Zufriedenheit mit dem Aufgabenspektrum und der Aufgabenvielfalt (Anz. Nennungen, N=10)<sup>19</sup>

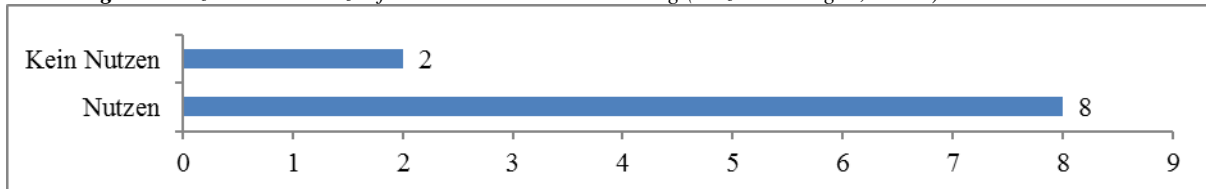


<sup>18</sup> Die Fragestellung zu dieser Abbildung lautet: Ich war während meiner Zeit in der Rodtegg...

<sup>19</sup> Die Fragestellung zu dieser Abbildung lautet: Während meiner Zeit in der Rodtegg war mein Aufgabenspektrum / meine Aufgabenvielfalt...

Auf die Frage, ob der Einsatz in der Rodtegg für den weiteren Karriereweg einen Nutzen brachte (Abbildung 16) antworteten 8 Personen mit «Ja». Zwei Personen konnten aus ihrem Einsatz keinen Nutzen für ihren weiteren Karriereweg ziehen, dabei handelt es sich bei einer Person um jemanden, der die Aufgabenvielfalt als deutlich zu klein einschätzte. Ob jedoch hierbei tatsächlich ein Zusammenhang (deutlich zu kleines Aufgabenspektrum und keinen Nutzen für den weiteren Karriereweg) besteht, ist mit den vorliegenden Daten nicht feststellbar.

Abbildung 16: Nutzen des Einsatzes für den weiteren Karriereweg (Anz. Nennungen, N=10)<sup>20</sup>



### 3.7 Abschliessende Kommentare

Am Ende der Befragung wurden die Praktikant/-innen und Zivildienstleistenden gebeten, 5 Punkte zu notieren, welche ihnen von ihrer Zeit in der Rodtegg am meisten in Erinnerung geblieben sind<sup>21</sup>.

Am häufigsten wurden *Kontakt und Umgang mit Menschen mit Behinderung* (N=6), *Erweiterung des Fachwissens* (beispielsweise Normalisierungsprinzip, Kommunikation mit eingeschränkten Personen, physiotherapeutisches Denken) (N=6) und die *Zusammenarbeit im Team* (N=6) genannt.

Weiter wurde die *Klärung des Berufswunschs* (N=2) und die *persönliche Entwicklung* (beispielsweise Gewinnung von Selbstvertrauen, Lebenserfahrung) (N=3) genannt.

Abschliessend wurde den befragten Personen die Gelegenheit gegeben, der Rodtegg in Bezug auf ihren Einsatz etwas mitzuteilen.<sup>22</sup> 6 Personen haben diese Möglichkeit genutzt. Am häufigsten wurde berichtet, dass der Einsatz in der Rodtegg eine sehr lehrreiche Erfahrung war (N=4) und dass die Arbeit sehr geschätzt wurde (N=4). Weiter wurde wiederum die Zusammenarbeit im Team als positiv hervorgehoben (Unterstützende Mitarbeitende, fühlten sich geschätzt) (N=3). Eine Person kritisiert, dass ihre/seine Anstellung einem Vorpraktikum entsprach, obwohl es eigentlich ein Ausbildungspraktikum war (N=1).

<sup>20</sup> Die Fragestellung und Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Hat Ihr Einsatz etwas gebracht für Ihre weitere Ausbildung / Ihren weiteren Karriereweg? / Ja / Nein

<sup>21</sup> Die Fragestellung lautet: Sie haben während Ihrer Zeit bei der Rodtegg viele Erfahrungen gemacht. Was sind die 5 Punkte, die Ihnen am meisten im Gedächtnis geblieben sind?

<sup>22</sup> Die Fragestellung lautet: Was möchten Sie abschliessend noch zu Ihrem Einsatz in der Rodtegg sagen?