

**Austrittsbefragung der unbefristet angestellten
Mitarbeitenden der Rodtegg
Erhebungsjahr 2018**

Dr. Sarah Auerbach, Dozentin und Projektleiterin
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
Luzern, 13. Februar 2019

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	3
2	Ausgangslage und Vorgehensweise	4
2.1	<i>Ausgangslage</i>	4
2.2	<i>Vorgehensweise</i>	4
2.3	<i>Vertraulichkeitserklärung</i>	5
2.4	<i>Rücklauf, Datenkontrolle und soziodemographische Merkmale der Mitarbeitenden</i>	5
3	Resultate	7
3.1	<i>Allgemeine Arbeitszufriedenheit</i>	7
3.2	<i>Bereiche der Arbeitszufriedenheit</i>	8
3.3	<i>Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls</i>	9
3.4	<i>Kündigung</i>	11
3.5	<i>Finale Rückmeldungen</i>	12

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. Wenn Mitarbeitende die Rodtegg verlassen, werden sie gebeten, an einer Austrittsbefragung teilzunehmen.

Die unbefristet angestellten Mitarbeitenden, die im Jahr 2018 aus der Rodtegg ausgetreten sind, berichteten über eine insgesamt eher hohe Arbeitszufriedenheit in der Rodtegg. Am positivsten wurden die Faktoren *Faire Behandlung durch Vorgesetzte/n* und *Freude an der Arbeit* bewertet. Die grösste Belastung stellte die *körperliche Belastung durch die Arbeit* dar, gefolgt von *Zeitdruck*. Insgesamt war das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl der ehemaligen Mitarbeitenden in der Rodtegg hoch. Die Arbeit wurde als verstehbar, handhabbar und insbesondere als sehr sinnstiftend empfunden. Die befragten Personen, welche das Arbeitsverhältnis von sich aus beendet haben, wurden nach den Gründen dafür befragt. Am häufigsten wurde als Grund der Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung genannt. Die finalen Rückmeldungen zeigen, dass die Mehrheit der befragten Personen mehrheitlich positiv auf die Zeit in der Rodtegg zurückblickt.

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 240 Klient/-innen bietet die Rodtegg Schule, Beratung, Betreuung, Ausbildung, Arbeit, Therapie und Wohnen an.

Im Rahmen des EFQM (European Foundation for Quality Management) verpflichtet sich die Rodtegg zur kontinuierlichen Leistungsverbesserung (KVP) ihrer Leistungen. Hierzu kommen verschiedene Instrumente zum Tragen. Ein zentraler Bestandteil des Verbesserungsmanagements bilden verschiedene durch externe Stellen durchgeführte Zertifizierungen und Audits. Darüber hinaus geben periodische Erhebungen bei den Klient/-innen, den Erziehungsberechtigten und den Mitarbeitenden Aufschluss über Lebens- und Arbeitsqualität (Zufriedenheit), die Wirksamkeit der internen und externen Zusammenarbeit sowie die Qualität der erbrachten Dienstleistungen der Befragten. Sie alle tragen zum KVP bei.

In diesem Rahmen 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 wird im Januar 2019 für das Jahr zurückliegende 2018 durch die HSLU SA erstellt.

2.2 Vorgehensweise

Um eine systematische Befragung zu ermöglichen, wird eine standardisierte, schriftliche und anonyme Online-Befragung der austretenden Mitarbeitenden durch die HSLU SA durchgeführt. Der Link zur Befragung wird allen austretenden Mitarbeitenden durch die Rodtegg zugestellt und die Mitarbeitenden wurden gebeten, diesen auszufüllen. Die Rodtegg erhält keinen Einblick in die Rohdaten (siehe Kapitel 2.3).

Die Austrittsbefragung ist eine Kurzversion der Mitarbeiterbefragung aus dem Jahr 2015, welche noch um austrittsrelevante Fragen ergänzt wurde. Die Befragung besteht aus:

- Fragen zur Person und Anstellung
- Retrospektiven 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., 2015¹)“ als Indikator für gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen. Dieses Konzept ist aus der Salutogenese-Forschung („Gesundheitsentstehung“) abgeleitet. Mitarbeitende 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, welcher das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl abbildet.

¹ 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.

- Fragen zum Austritt (z.B. Kündigungsgründe)
- Einem offenen Textfeld für abschliessende Bemerkungen und Feedback an die Rodtegg

2.3 Vertraulichkeitserklärung

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit garantiert als unabhängige Institution, dass die Anonymität der Daten absolut gewährleistet ist. Alle Daten werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben. Die Rodtegg erhält keine Einsicht in die Antworten einzelner Mitarbeitenden. Das heisst, alle Ergebnisse der Befragung werden ausschließlich in anonymisierter Form dargestellt. Niemand kann aus den Ergebnissen erkennen, von welcher Person die Angaben gemacht worden sind.

2.4 Rücklauf, Datenkontrolle und soziodemographische Merkmale der Mitarbeitenden

Im Jahr 2018 sind 45 Mitarbeitende der Rodtegg ausgetreten. 19 austretende Mitarbeitende haben 2018 den Online-Fragebogen ausgefüllt, was einem Rücklauf von 42 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. In den folgenden Abbildungen (Abb. 1-6) wird die Stichprobe anhand von Personenangaben charakterisiert.

Abbildung 1: Anzahl befragte Mitarbeitende nach Altersgruppen

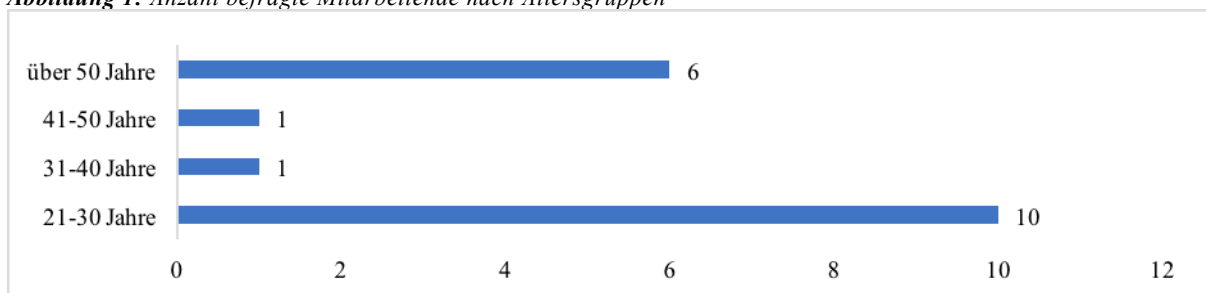


Abbildung 2: Anzahl befragte Mitarbeitende nach Geschlecht

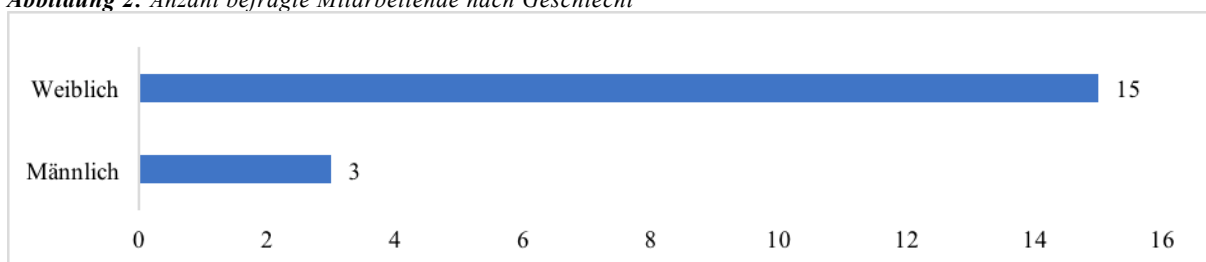


Abbildung 3: Anzahl befragte Mitarbeitende nach Beschäftigungsgrad



Abbildung 4: Anzahl befragte Mitarbeitende nach Anstellungsdauer

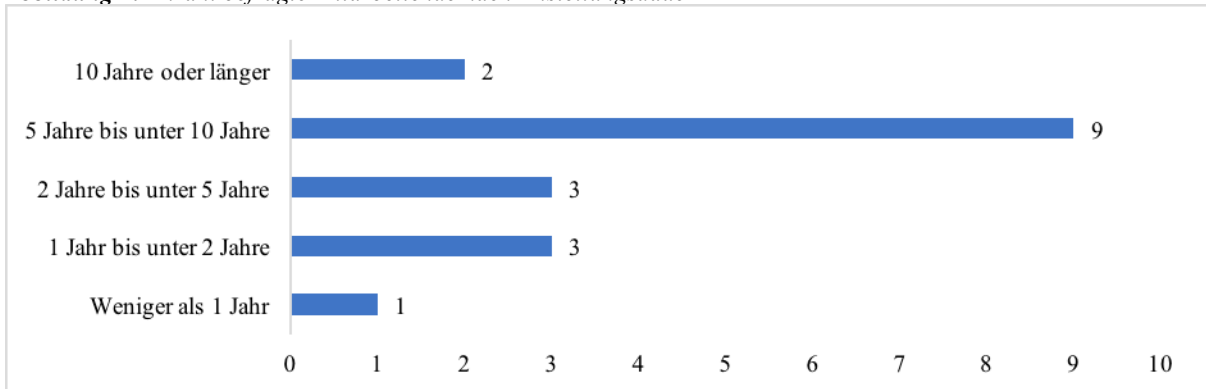


Abbildung 5: Anzahl befragte Mitarbeitende nach Arbeitsbereich

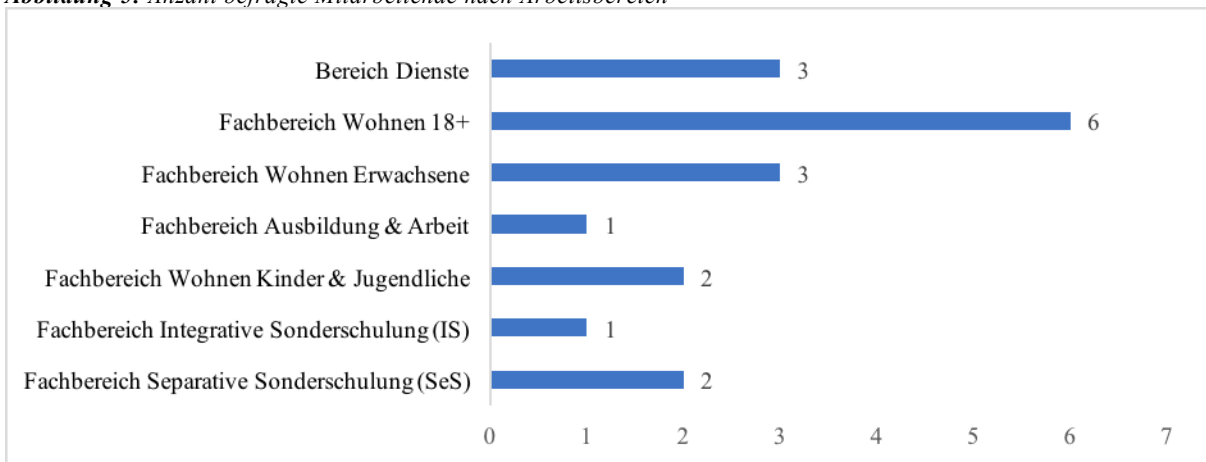
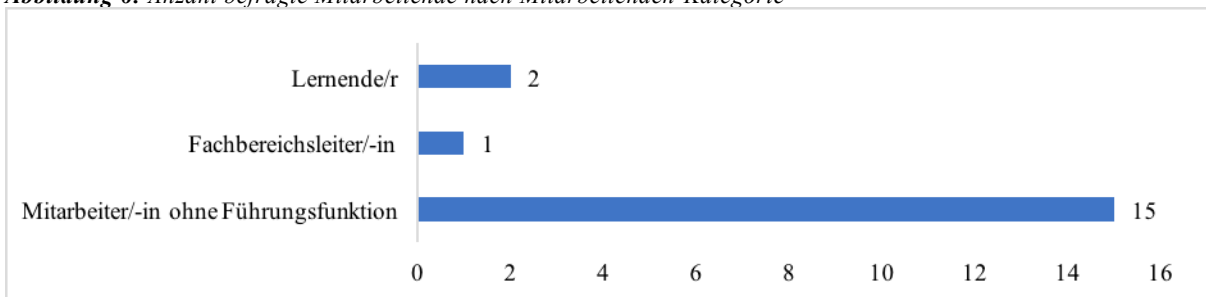


Abbildung 6: Anzahl befragte Mitarbeitende nach Mitarbeitenden-Kategorie

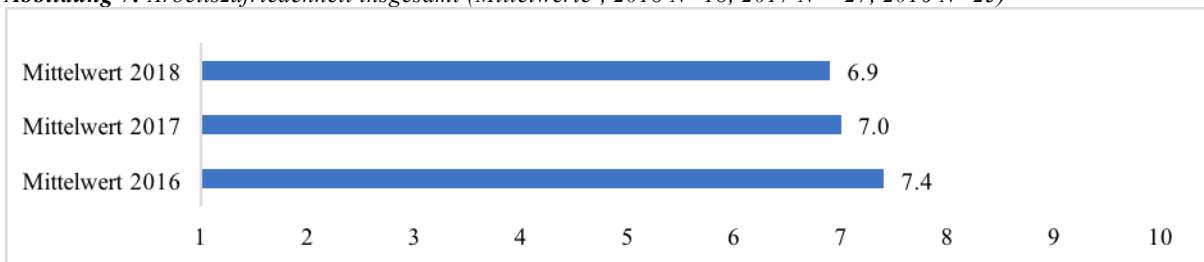


3 Resultate

3.1 Allgemeine Arbeitszufriedenheit

Abbildung 7 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 Mittelwerte, desto stärker wurde der Aussage gesamt-haft zugestimmt.

Abbildung 7: Arbeitszufriedenheit insgesamt (Mittelwerte², 2018 N=18, 2017 N = 27, 2016 N=25)



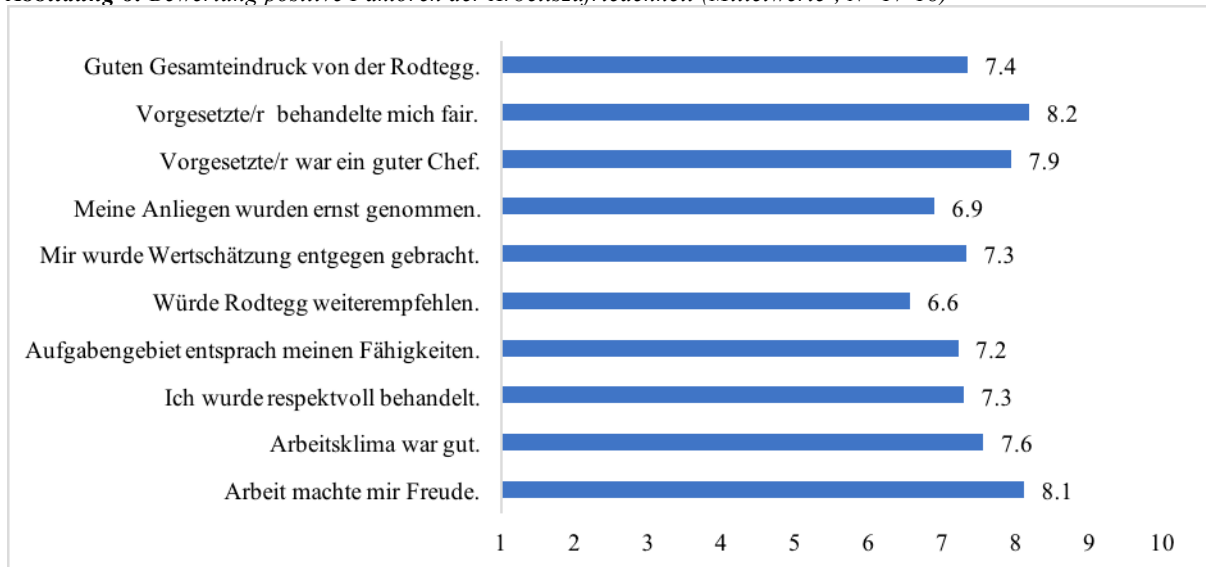
Es zeigt sich, dass die allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeitssituation der ausgetretenen Mitarbeitenden im Jahr 2018 eher hoch war. Im Vergleich zu den beiden Vorjahren hat sie minim abgenommen. Allerdings ist auch die Stichprobengrösse 2018 deutlich kleiner als in den beiden Vorjahren. Ob es sich um eine zufällige Schwankung oder um eine Tendenz zu einer tieferen allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeitssituation handelt, kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht zuverlässig beantwortet werden.

² 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).

3.2 Bereiche der Arbeitszufriedenheit

Abbildung 8 zeigt die durchschnittlichen Zustimmungswerte (Mittelwerte) für die Aussagen zu den positiven Faktoren der Arbeitszufriedenheit.

Abbildung 8: Bewertung positive Faktoren der Arbeitszufriedenheit (Mittelwerte³, N=17-18)⁴



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

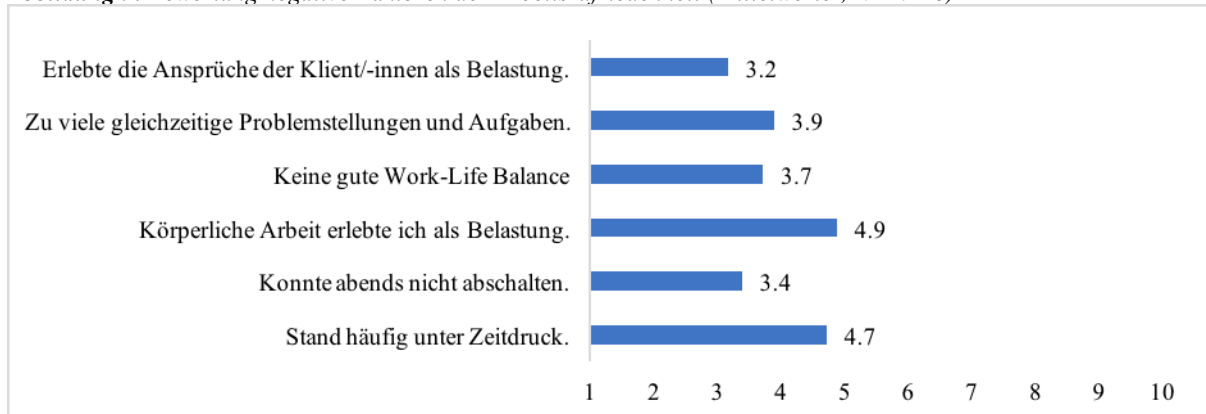
Besonders positiv fallen die Werte in den Bewertungen der/des Vorgesetzten (*behandelt mich fair*) und bezüglich des Faktors *Freude an der Arbeit* aus. Die tiefsten Werte finden sich bei den Faktoren *Weiterempfehlung der Rodtegg* und *Meine Anliegen wurden ernst genommen*. Insgesamt zeigt sich auch hier eine relativ hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Rodtegg. Alle Mittelwerte befinden sich deutlich über der Skalenmitte, was auf eine überdurchschnittliche Zufriedenheit mit den Faktoren der Arbeitszufriedenheit hinweist.

Abbildung 9 zeigt die durchschnittlichen Zustimmungswerte (Mittelwerte) für die Aussagen zu den negativen Faktoren der Arbeitszufriedenheit.

³ 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).

⁴ Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Ich habe rückblickend einen guten Gesamteindruck von der Rodtegg. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r behandelte mich fair. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r war insgesamt eine gute „Chefin“ / ein guter „Chef“. Meine Anliegen wurden ernst genommen. Mir wurde in meinem Arbeitsumfeld Wertschätzung entgegen gebracht. Ich würde die Rodtegg als Arbeitgeberin meinen Freunden und Bekannten empfehlen. Mein Aufgabengebiet entsprach meinen Fähigkeiten und Kompetenzen. Ich wurde respektvoll behandelt. Das Arbeitsklima war gut. Meine Arbeit macht mir Freude.

Abbildung 9: Bewertung negative Faktoren der Arbeitszufriedenheit (Mittelwerte⁵, N=17-18)⁶



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

Betreffend die negativen Faktoren zur Arbeitszufriedenheit zeigt sich die körperliche Belastung am belastendsten für die befragten Personen. Jedoch ist der Mittelwert auch hier nur bei 4.9 von möglichen 10, das bedeutet, dass die Mitarbeitenden im Durchschnitt eine mittelhohe Belastung angaben. Die geringste Belastung stellten die Ansprüche der Klient/-innen dar. Auch zeigt sich, dass die Mitarbeitenden zum grössten Teil am Abend gut abschalten konnten. Insgesamt ist das Belastungsniveau eher tief bis mittelhoch (Durchschnitt aller Belastungsfaktoren: 3.96).

3.3 Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls

Das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl⁷ 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.

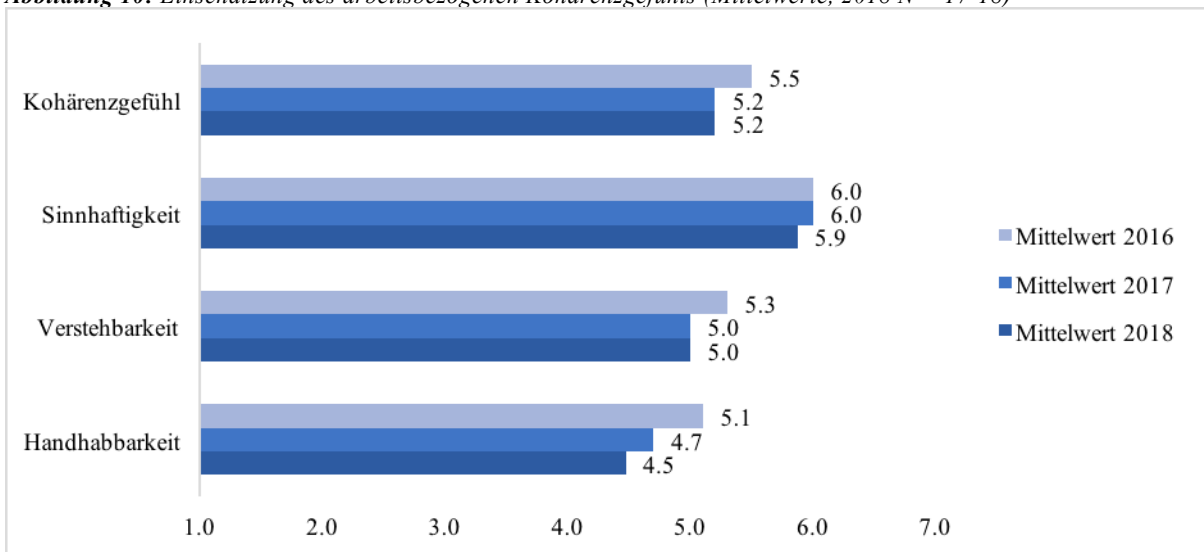
Abbildung 10 zeigt, dass das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl von den Mitarbeitenden der Rodtegg im Mittel überdurchschnittlich hoch bis sehr hoch eingeschätzt wird. Im Vergleich mit einer Normstichprobe von 533 Erwerbstätigen in der Schweiz (Bauer et al., 2015, verschiedene Branchen) ist das Kohärenzgefühl in der Rodtegg ähnlich hoch ausgeprägt: Auf der Skala von 1-7 liegt der Mittelwert für die Sinnhaftigkeit bei 5.9 (Normstichprobe: 5.6), für die Verstehbarkeit bei 5.0 (Normstichprobe 5.0) und für die Handhabbarkeit der Arbeit bei 4.5 (Normstichprobe 4.6). Die Arbeit in der Rodtegg wird somit insgesamt als ziemlich verstehbar, bewältigbar und insbesondere als sinnstiftend bewertet.

⁵ 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).

⁶ Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Ich erlebte die Ansprüche der Klient/-innen als Belastung. Körperliche Arbeit (z.B. Heben oder „Transfer“) erlebte ich als Belastung. Meine Arbeitssituation (Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsablauf, etc.) machten es schwierig, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen. Ich konnte in letzter Zeit abends nicht abschalten. Ich stand häufig unter Zeitdruck.

⁷ Erläuterungen zum arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl finden sich im Kapitel Vorgehensweise.

Abbildung 10: Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls (Mittelwerte, 2018 N = 17-18)⁸



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

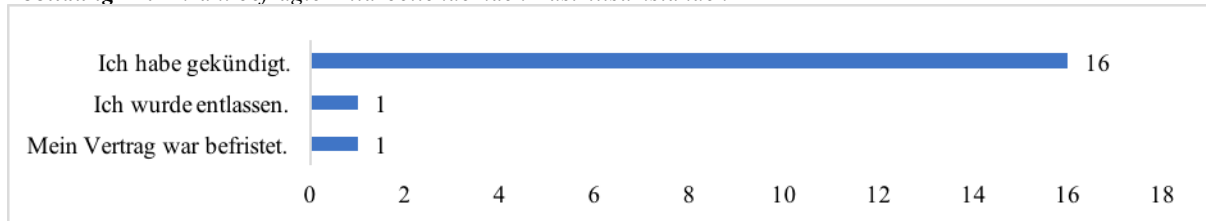
⁸ Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: bewältigbar - nicht bewältigbar, sinnlos – sinnvoll, strukturiert – chaotisch, beeinflussbar – unbeflussbar, unbedeutend – bedeutend, übersichtlich – unübersichtlich, steuerbar - nicht steuerbar, nicht lohnend – lohnenswert, vorhersehbar - unvorhersehbar

3.4 Kündigung

Die folgenden Auswertungen stellen die Antworten zu Fragen bezüglich des Austritts der Mitarbeitenden dar.

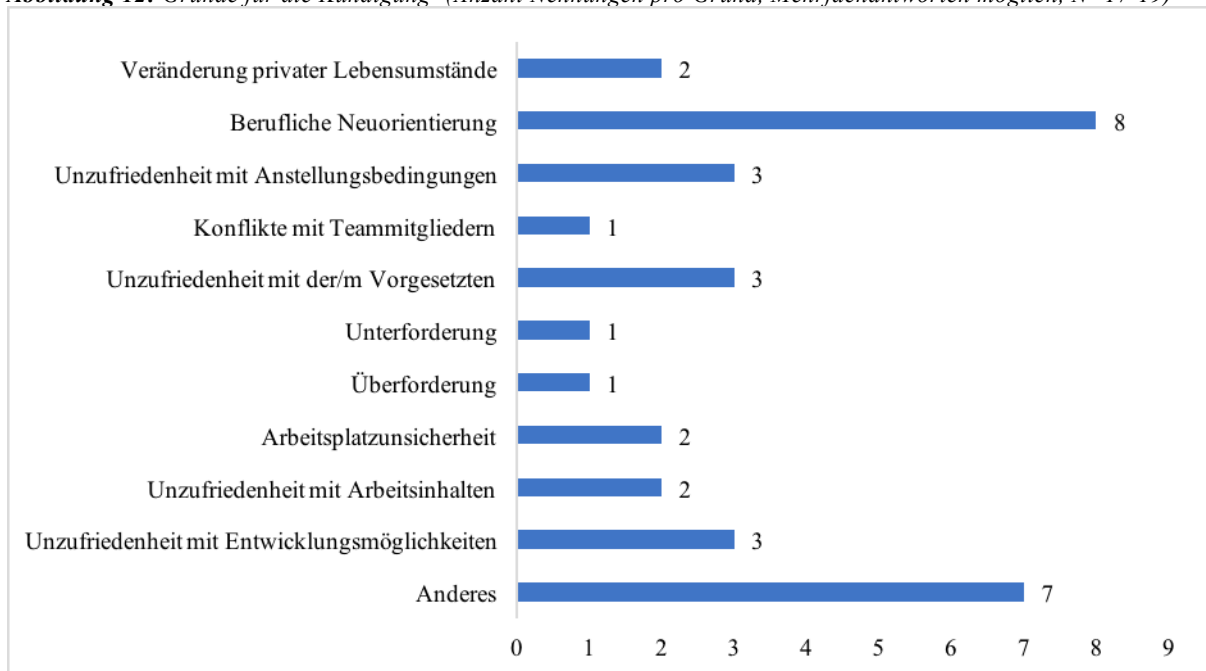
Abbildung 11 zeigt auf, dass fast alle der befragten ausgetretenen Mitarbeitenden von sich aus gekündigt haben.

Abbildung 11: Anzahl befragte Mitarbeitende nach Austrittsumständen



Diejenigen Personen, welche ihre Arbeitsstelle gekündigt haben, wurden nach den Gründen dafür gefragt. Dabei konnten die befragten Personen mehrere Gründe angeben. In Abbildung 12 sind die Resultate dargestellt.

Abbildung 12: Gründe für die Kündigung⁹ (Anzahl Nennungen pro Grund, Mehrfachantworten möglich, N=17-19)



Der am häufigsten genannte Grund für die Kündigung war der Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung (8 Personen). 7 Personen haben die Kategorie «Anderes, nämlich:» gewählt. Unter dieser Kategorie wurden (jeweils Einzelnennungen) genannt: Abschluss des Studiums, Grösse des Teams, Wechsel der Teammitglieder, Führungsstrukturen, vorzeitige Pensionierung, Einarbeitung ständig neuer Mitarbeiter/innen, nicht nachvollziehbare Entlassungen von kompetenten Teamkolleginnen.

⁹ Die Fragestellung zu dieser Abbildung lautet: Warum haben Sie gekündigt?

3.5 Finale Rückmeldungen

Zum Schluss der Austrittsbefragung haben die ehemaligen Mitarbeitenden die Gelegenheit, in einem offenen Textfeld Kommentare, Feedback und sonstige Meinungen kundzutun. Sechs Personen haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Fünf der sechs Personen haben diese Gelegenheit genutzt, um der Rodtegg ein positives Feedback zu geben. Die befragten Personen gaben beispielsweise an, dass sie viel Wertschätzung in der Rodtegg erfahren haben, dass die Fortbildungen lehrreich und intensiv waren und dass sie die konstruktive Zusammenarbeit und das Teamklima sehr geschätzt hätten. Drei Personen gaben neben dem Positiven zusätzlich auch ein kritisches Feedback. Bei zwei Personen mangelte es an Wertschätzung seitens der Rodtegg, eine Person wünschte sich mehr Mitspracherecht und weniger Top-down Entscheidungen. Eine Person gab an, dass die Fachbereichsleitung kein Interesse an den Mitarbeitenden und Klienten hätte. Eine Person empfand den Spardruck im Kanton Luzern als belastend.