

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

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	6
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 Zivildienstleistenden (in der Stichprobe waren keine Aushilfen oder Stellvertretungen enthalten) berichten im Jahr 2018 über eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit in der Rodtegg. Als besonders positiv wurden das positive Arbeitsklima, die ausreichenden Zeitressourcen für die Arbeit, die Hilfsbereitschaft und Unterstützung im Team, die positive Fehlerkultur und die Fairness und respektvolle Behandlung durch Mitarbeitende und die vorgesetzte Person 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. Gleichzeitig ist die Einschätzung der arbeitsbezogenen Belastungen tief, was für ein gesundheits- und leistungsförderliches Arbeitsumfeld spricht.

Die deutliche Mehrheit der befragten Personen wurden genau im richtigen Masse eingearbeitet und angeleitet. 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 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 zum Austritt von Praktikantinnen/Praktikanten, Zivildienstleistenden, Stellvertretungen und Aushilfen (ab 6 Monate Anstellung) 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 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 (siehe Kapitel 2.3).

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., 2015¹)“ 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).

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 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

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.

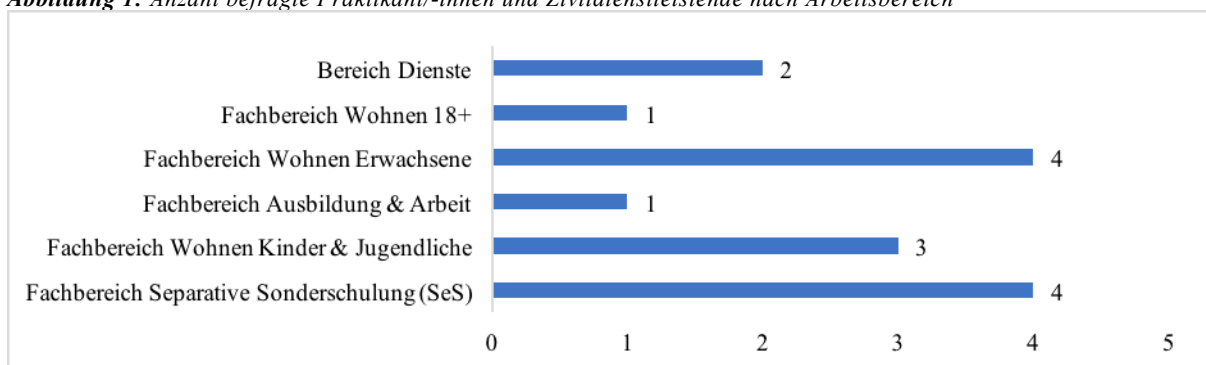
2.4 Rücklauf, Datenkontrolle und soziodemographische Merkmale der Mitarbeitenden

Im Jahr 2018 sind 40 Praktikantinnen/Praktikanten, Zivildienstleistende, Stellvertretungen und Aushilfen aus der Rodtegg ausgetreten. 15 austretende Mitarbeitende haben den Online-Fragebogen ausgefüllt, was einem Rücklauf von 37.5 Prozent entspricht. Da es den Teilnehmenden gestattet war, Fragen auszulassen, die sie nicht beantworten können oder wollen, variieren die Angaben zur Stichprobengrösse teilweise. Im Folgenden wird die Stichprobe anhand von Personenangaben charakterisiert.

Bei den antwortenden Personen handelt es sich um neun Frauen und sechs Männer. Die Beschäftigungsdauer betrug im Durchschnitt 9.6 Monate. Unter den Befragten sind fünf Zivildienstleistende und zehn Praktikant/-innen. Von den Praktikant/-innen befanden sich neun im Vor- und eine Person im Ausbildungspraktikum. Sechs der Befragten befanden sich in der Altersgruppe der bis 20-Jährigen, die übrigen neun in der Altersgruppe der 21-30-Jährigen. Sechs Befragte hatte einen Anstellungsgrad von 100%, acht Befragte 80 bis unter 100%, und eine Person zwischen 50 und unter 80%.

Auf der folgenden Abbildung ist die Verteilung je nach Arbeitsbereich ersichtlich.

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

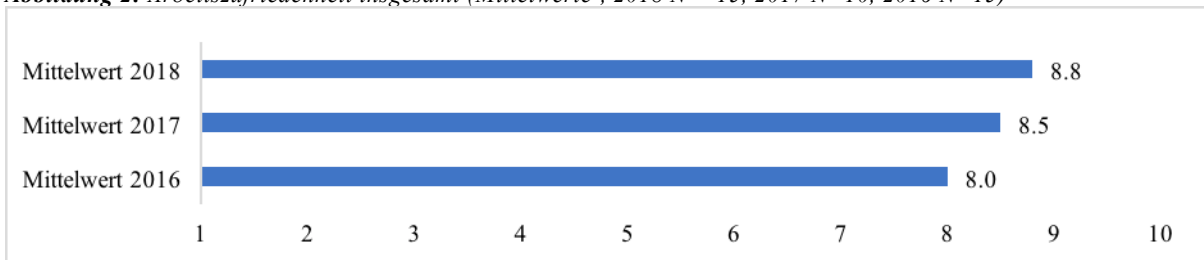


3 Resultate

3.1 Allgemeine Arbeitszufriedenheit

Abbildung 2 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 2: Arbeitszufriedenheit insgesamt (Mittelwerte², 2018 N = 15, 2017 N=10, 2016 N=15)³



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. Zudem zeigt sich auch ein Aufwärtstrend seit dem Jahr 2016, die Zufriedenheit der Austretenden mit ihrer Arbeitssituation stieg stetig an.

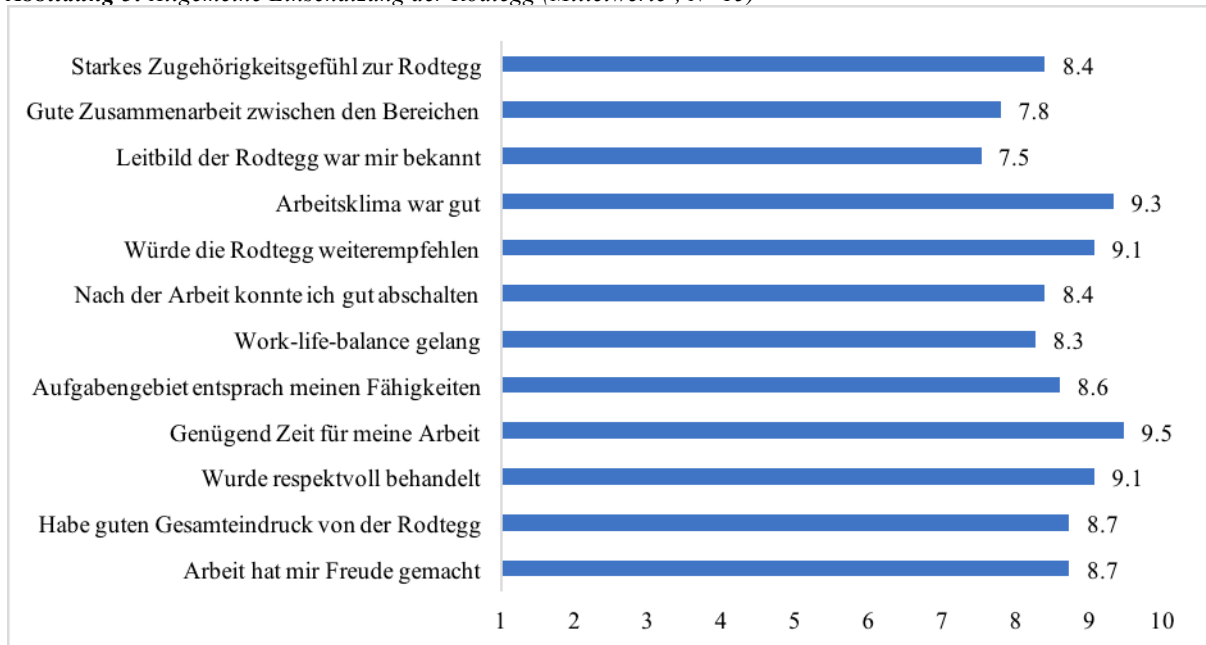
² Die Mittelwerte sind die jeweiligen durchschnittlichen Angaben der Befragten zu einer Aussage auf einer vorgegebenen Antwortskala von 1 (überhaupt nicht zufrieden) bis 10 (sehr zufrieden).

³ Die Fragestellung zu dieser Abbildung lautet: Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit Ihrer Arbeitssituation?

3.2 Bereiche der Arbeitszufriedenheit

Abbildung 3 zeigt die durchschnittlichen Zustimmungswerte (Mittelwerte) für die Aussagen zu den Bereichen der Arbeitszufriedenheit.

Abbildung 3: Allgemeine Einschätzung der Rodtegg (Mittelwerte⁴, N=15)⁵



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

Insgesamt zeigt sich auch hier eine hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Rodtegg. Besonders positiv fallen die Werte in den Bereichen *Genügend Zeit für Arbeit*, *Arbeitsklima*, und *Respektvolle Behandlung im Arbeitsumfeld* auf. Die tiefsten Mittelwerte ergaben die Resultate in den Bereichen *Kenntnis des Leitbildes der Rodtegg* und *Zusammenarbeit zwischen den Bereichen*. Jedoch fallen auch bei diesen Fragen die Bewertungen im Verhältnis zur Gesamtskala hoch aus (> 7).

⁴ 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).

⁵ 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.

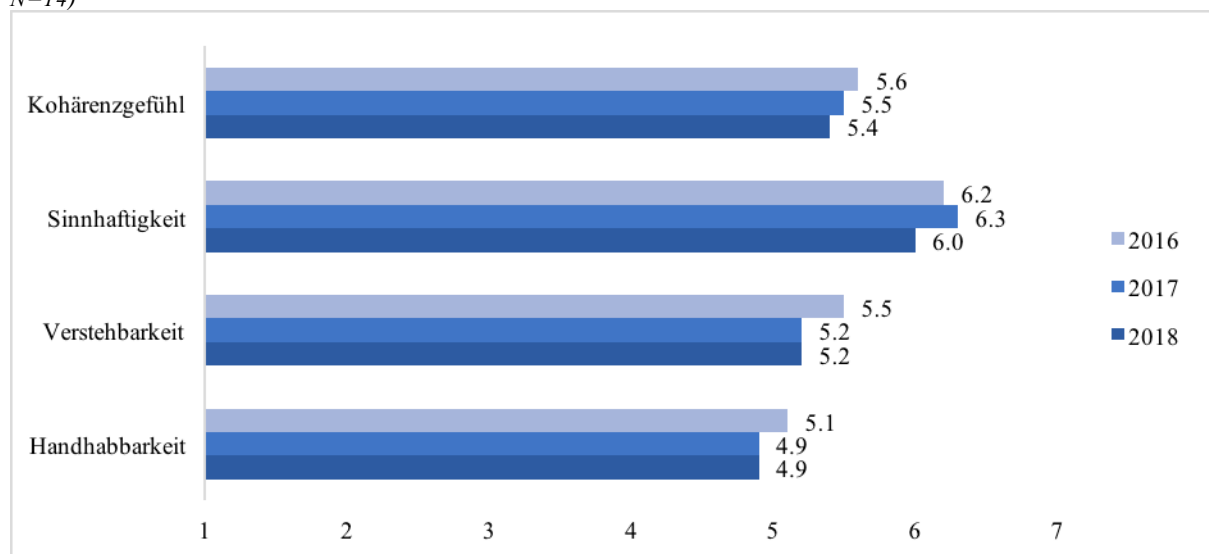
3.3 Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls

Das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl⁶ 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 4 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 6.0 (Normstichprobe: 5.6), für die Verstehbarkeit bei 5.2 (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.

Im Vergleich zu den Vorjahren fällt auf, dass die Bewertungen 2017 und 2018 fast gleich ausfallen, und beide im Vergleich zum Erhebungsjahr 2016 marginal gesunken sind.

Abbildung 4: Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls (Mittelwerte, 2018 N = 15, 2017 N = 10, 2016 N=14)⁷



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

⁶ Erläuterungen zum arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl finden sich im Kapitel *Vorgehensweise*.

⁷ 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. Neun Personen haben im dafür vorgesehenen offenen Textfeld geantwortet. Die befragten Personen waren mehrheitlich im Bereich der Betreuung der Klienten/Klientinnen tätig, inklusive Pflege, Betreuung bei der Arbeit und in der Schule. Weitere Einsatzbereiche waren Mithilfe im Unterricht, administrative / handwerkliche Tätigkeiten im Atelier und Mitarbeit im technischen Dienst.

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

Abbildung 5 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, sowie die positive Fehlerkultur hervorgehoben. Am kritischsten wurde die Organisation des Tätigkeitsbereiches bewertet, wobei auch hier die Bewertungen im Verhältnis zur Gesamtskala hoch sind (>7). Insgesamt kann die Zufriedenheit der befragten Personen in ihren Arbeitsbereichen als sehr hoch eingeschätzt werden.

Abbildung 5: Bewertung positive Faktoren des Arbeitsbereiches (Mittelwerte⁸, N=15)⁹



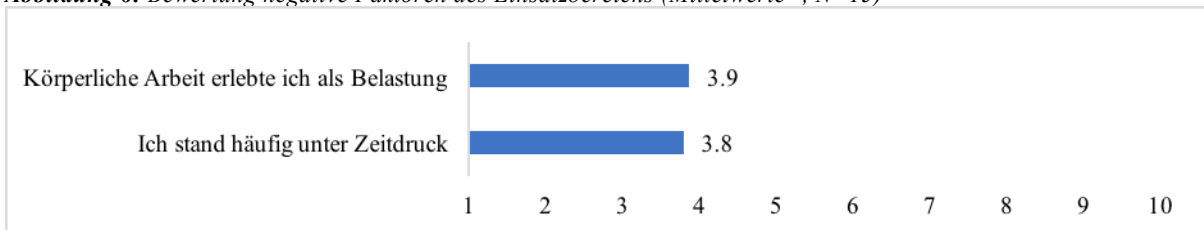
Anmerkung: Antwortskala verläuft 10-stufig von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu)

⁸ 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).

⁹ 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 6 zeigt die Bewertung der negativen Faktoren im Arbeitsbereich der befragten Personen. Hierbei wurde der Faktor «körperliche Arbeit als Belastung» mit einem Mittelwert von 3.9 eingeschätzt und der Faktor «Zeitdruck» mit einem Mittelwert von 3.8. Da beide Werte unter 5 liegen, scheinen diese Faktoren für die befragten Personen keine grosse oder dauerhafte Belastung darzustellen.

Abbildung 6: Bewertung negative Faktoren des Einsatzbereichs (Mittelwerte¹⁰, N=15)¹¹

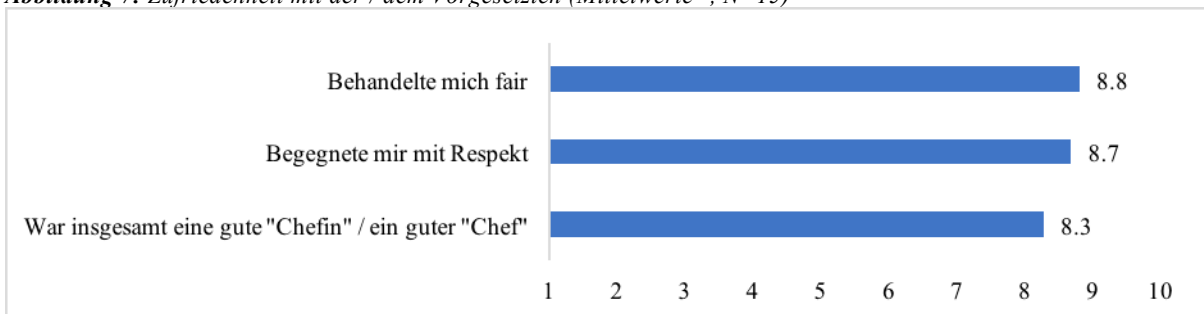


Anmerkung: Antwortskala verläuft 10-stufig von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu)

3.5 Fragen zum/zur Vorgesetzten

Abbildung 7 stellt die Ergebnisse zu den Fragen bezüglich des/der Vorgesetzten dar. Es zeigt sich, dass die befragten Personen mit ihren direkten Vorgesetzten im Mittel sehr zufrieden waren.

Abbildung 7: Zufriedenheit mit der / dem Vorgesetzten (Mittelwerte¹², N=15)¹³



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

¹⁰ 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).

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

¹² 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).

¹³ 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 8 zeigt die Einschätzung der Adäquatheit der Einführung und Anleitung im Haupteinsatzgebiet. Die Mehrheit der befragten Personen gibt an, genau die richtige Menge an Einführung und Anleitung in ihrem Haupteinsatzgebiet erhalten zu haben. Niemand gibt an, deutlich zu viel oder deutlich zu wenig Einführung und Anleitung erhalten zu haben.

Abbildung 8: Adäquatheit Einführung und Anleitung Haupteinsatzgebiet (Anz. Nennungen, N=15)¹⁴

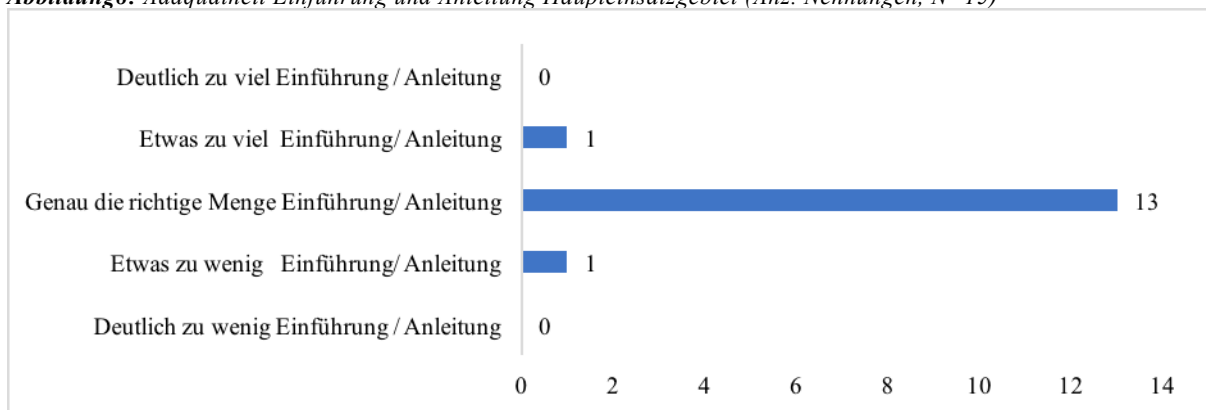
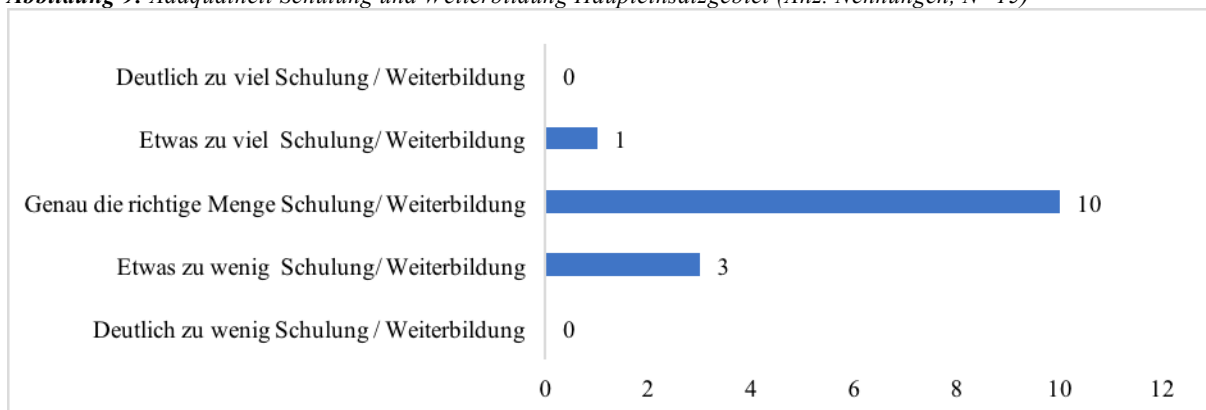


Abbildung 9 zeigt die Einschätzungen bezüglich der Adäquatheit der Schulung und Weiterbildung im Haupteinsatzgebiet der befragten Personen. Wiederum befand die Mehrheit die Quantität an Schulung und Weiterbildung in ihrem Haupteinsatzgebiet als genau richtig. Drei Personen hätten sich etwas mehr Schulung und Weiterbildung gewünscht.

Abbildung 9: Adäquatheit Schulung und Weiterbildung Haupteinsatzgebiet (Anz. Nennungen, N=15)¹⁵



Die befragten Personen erhielten weiter die Möglichkeit, in einem offenen Textfeld Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge bezüglich ihrer Einarbeitung, Anleitung, Schulung und Weiterbildung zu vermerken. Fünf 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 und Einführungen sollten

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

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

früher beginnen, und nicht von zu vielen verschiedenen Mitarbeitenden vorgenommen werden, denn dadurch entstünden zu viele Sichtweisen. Weiter wünschte sich eine Person mehr Verantwortung, eine weitere Person weniger Verantwortung (nach nur einmaliger Einführung sei es schwierig, etwas alleine zu machen).

Die Praktikant/-innen wurden zusätzlich zum Bereich Haupteinsatzgebiet auch noch zur Einführung, Anleitung, Schulung und Weiterbildung in ihrem Nebeneinsatzgebiet befragt. In *Abbildung 10* sind die Einschätzungen bezüglich der Adäquatheit der Einführung und Anleitung im Nebeneinsatzgebiet ersichtlich. 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 101: Adäquatheit Einführung und Anleitung Nebeneinsatzgebiet (Anz. Nennungen, N=15)¹⁶

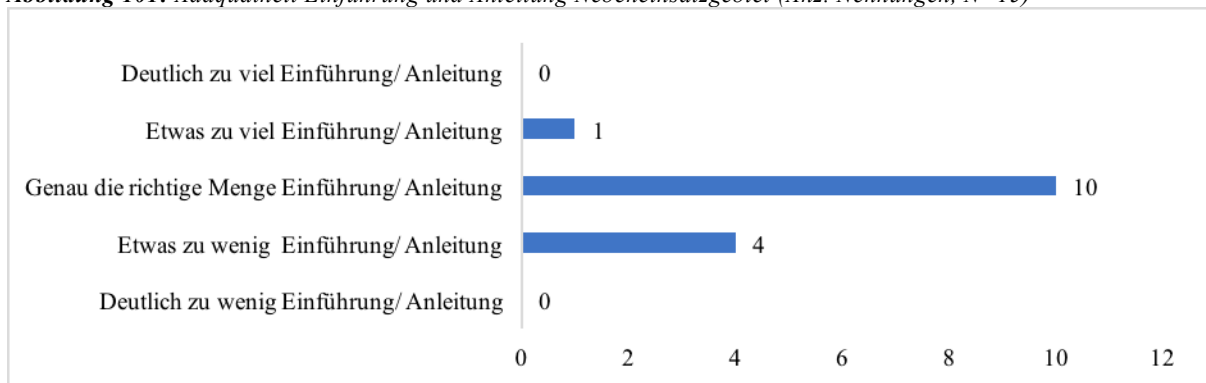
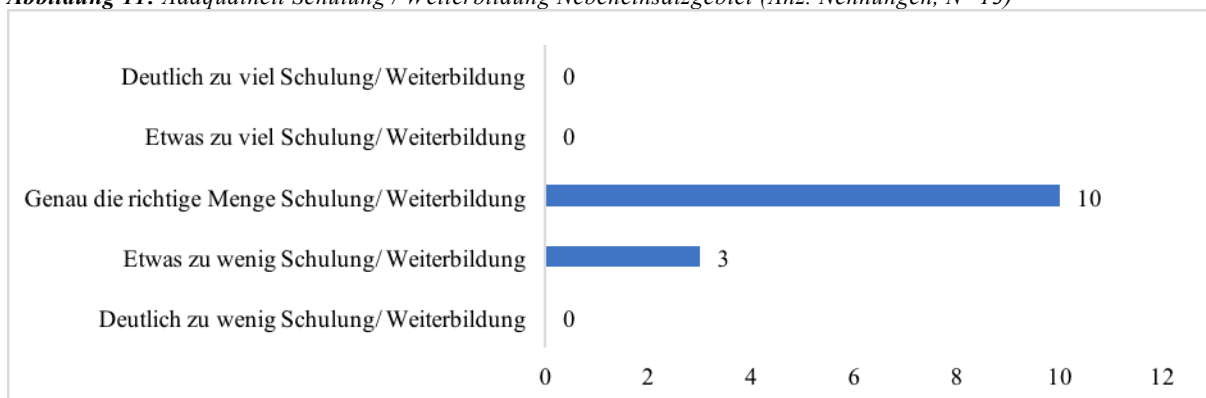


Abbildung 11 zeigt analog zu *Abbildung 9* die Einschätzungen bezüglich der Adäquatheit der Schulung und Weiterbildung im Nebeneinsatzbereich. Die Mehrheit der Personen gab an, dass sie genau das richtige Mass an Schulung und Weiterbildung in ihrem Nebeneinsatzbereich erhalten haben. Drei Personen erhielten etwas zu wenig Schulung und Weiterbildung und zwei Personen machten keine Angaben.

Abbildung 11: Adäquatheit Schulung / Weiterbildung Nebeneinsatzgebiet (Anz. Nennungen, N=13)¹⁷



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

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

Bei den offenen Antworten zum Nebeneinsatzgebiet äusserten sich fünf Personen. Drei gaben an, dass sie zu wenig Einführung in die Nebentätigkeiten hatten, eine Person meinte, das sei selbsterklärend gewesen und eine Person hob hervor, dass immer genügend Mitarbeitende da gewesen seien, die man fragen konnte.

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

Abbildung 12: Über- und Unterforderung (Anz. Nennungen, N=15)¹⁸

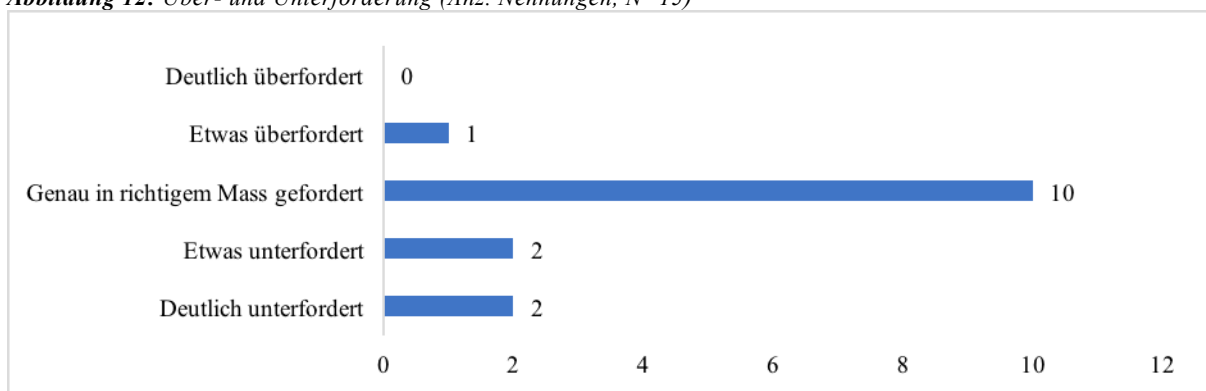
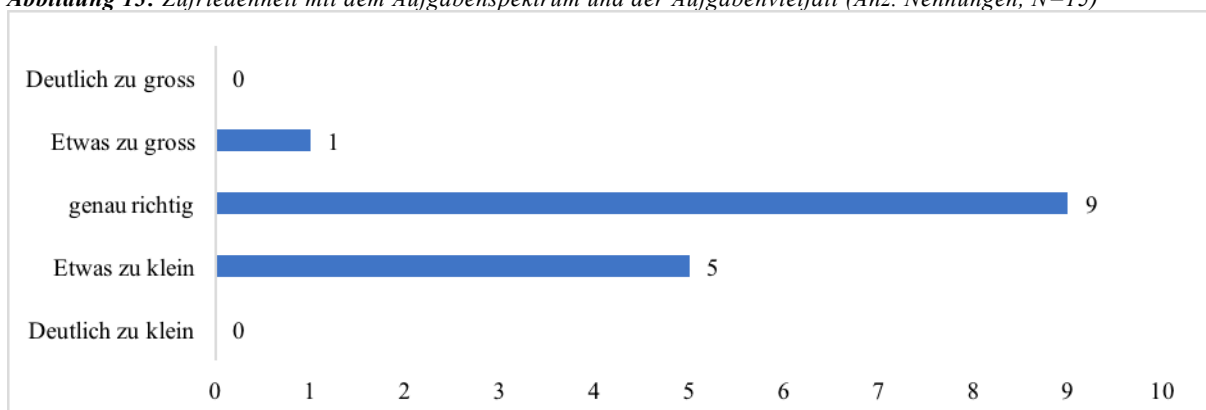


Abbildung 13 zeigt die Resultate bezüglich der Zufriedenheit mit dem Arbeitsspektrum und der Aufgabenvielfalt in ihrem Einsatz. Wiederum zeigen die Resultate, dass die Mehrheit zufrieden war mit der Vielfältigkeit ihrer Aufgaben. Allerdings geben fünf Personen an, dass die Aufgabenvielfalt während ihrer Tätigkeit in der Rodtegg etwas zu klein war, und eine Person empfand die Aufgabenvielfalt etwas zu gross.

Abbildung 13: Zufriedenheit mit dem Aufgabenspektrum und der Aufgabenvielfalt (Anz. Nennungen, N=15)¹⁹



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

¹⁹ 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 14*) antworteten 12 Personen mit «Ja». Zwei Personen konnten aus ihrem Einsatz keinen Nutzen für ihren weiteren Karriereweg ziehen, dabei gaben beide Personen auch an, deutlich unterfordert gewesen zu sein.

Abbildung 14: Nutzen des Einsatzes für den weiteren Karriereweg (Anz. Nennungen, N=15)²⁰



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 sind²¹. Am häufigsten wurden *Einsicht in die Arbeit mit behinderten Menschen (Betreuung, pflegerische Tätigkeiten)* (N=8), und die *Zusammenarbeit im (interdisziplinären) Team* (N=8) genannt. Zweimal wurde das Thema Nähe – Distanz genannt.

Abschliessend wurde den befragten Personen die Gelegenheit gegeben, der Rodtegg in Bezug auf ihren Einsatz etwas mitzuteilen.²² Zehn Personen haben diese Möglichkeit genutzt und alle einen positiven Kommentar hinterlassen. Die Kommentare bezogen sich auf die lehrreiche Erfahrung, das gute Arbeitsklima in der Rodtegg, spannende und zu bewältigende Aufgaben und ein dankbares Team. Eine Person kritisiert, dass ihr am Morgen nicht mitgeteilt wurde, was die Aufgaben für den Tag sind. Das zu wissen, hätte ihr ein selbstständigeres Arbeiten ermöglicht und eine bessere Zeiteinteilung.

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

²¹ 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?

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