

# Befragung der Mitarbeitenden 2018: Weiterhin hohe Zufriedenheit am Arbeitsplatz

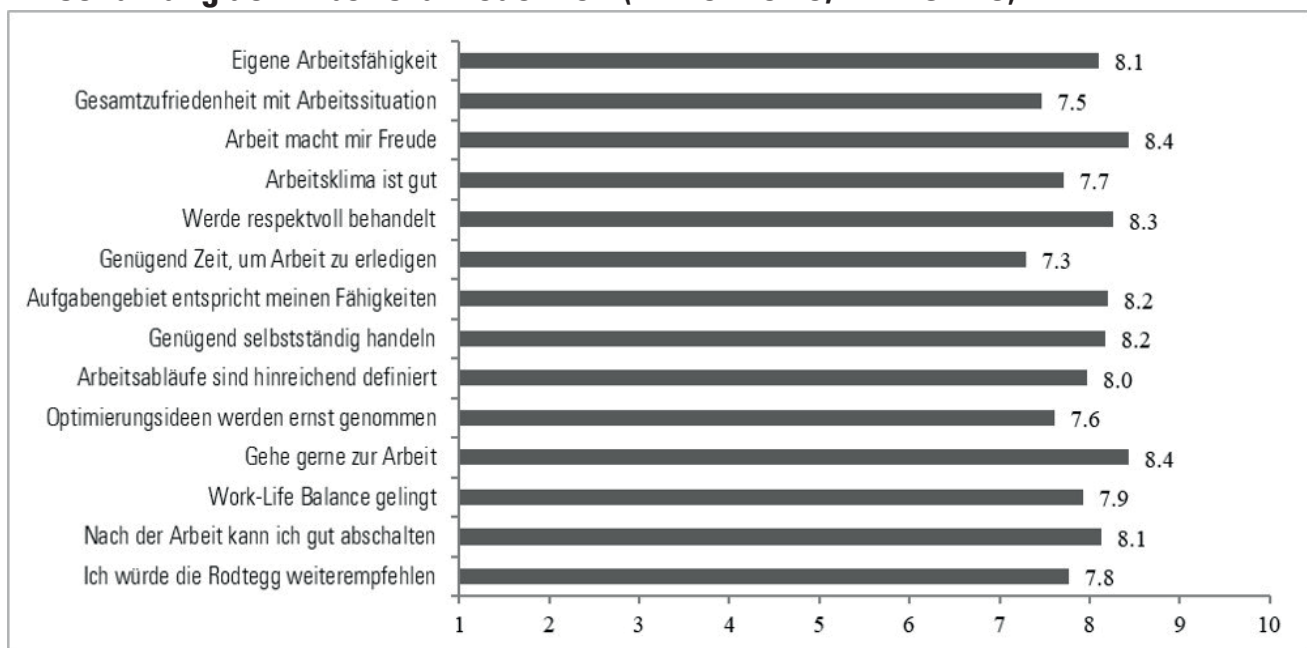
Dr. Sarah Auerbach/Dozentin & Projektleiterin, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

**Dieses Jahr war es wieder einmal soweit: Die Hochschule Luzern führte im Juni 2018 im Auftrag der Rodtegg die dreijährliche Befragung der Mitarbeitenden zu ihrer Arbeitszufriedenheit, zu arbeitsbezogenen Ressourcen und Belastungen durch. Dieses Jahr haben 150 von 203 angeschriebenen Mitarbeitenden den Online-Fragebogen ausgefüllt, was einem sehr hohen Rücklauf von 74 Prozent entspricht (2015 : 70 %). Den Mitarbeitenden scheint es ein Anliegen zu sein, ihren Ansichten Gehör zu ver-**

**leihen und somit zum Verbesserungsprozess beizutragen.**

Die befragten Personen gehen mehrheitlich sehr gerne zur Arbeit. Die Gesamtzufriedenheit mit der Arbeit, die allgemeine Einschätzung der Rodtegg, ihrer Leitung und des eigenen Arbeitsbereichs sind weiterhin auf sehr hohem Niveau. Einige Zufriedenheitswerte haben seit der Befragung 2015 geringfügig abgenommen. Dies ist nicht alarmierend, da die Mitarbeitenden über wichtige arbeitsbezogene Ressourcen (Schutzfaktoren) verfügen, welche ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld begünstigen: Soziale Unterstützung, Handlungsspielraum und Wertschätzung. Dabei ausgezeichnet be-

## Einschätzung der Arbeitszufriedenheit (Mittelwerte, N=145-148)



Anmerkungen: Antwortskala verläuft 10-stufig von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu). Antwortskala für Arbeitsfähigkeit verläuft 11-stufig von 0 (völlig arbeitsunfähig) bis 10 (derzeit die beste Arbeitsfähigkeit).

wertet werden die Hilfsbereitschaft unter Kollegen/-innen (durchschnittliche Bewertung 9.0, Skala von 1-10) sowie die respektvolle und faire Behandlung durch den/die direkte/-n Vorgesetzte/-n (durchschnittliche Bewertung 9.0, Skala von 1-10). Dazu sind die Belastungen insgesamt auf tiefem Niveau, seit 2015 haben einige Belastungen sogar leicht abgenommen.

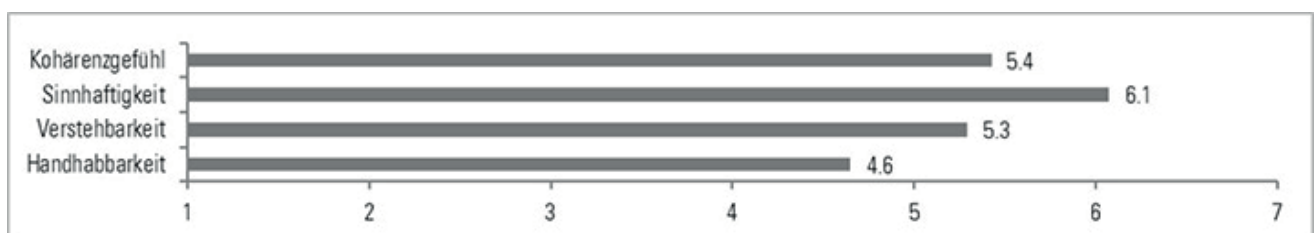
Ein Vergleich mit einer externen Stichprobe von Schweizer Arbeitnehmern zeigt, dass die Mitarbeitenden der Rodtegg über ein überdurchschnittlich sehr hohes Gefühl der Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Handhabbarkeit der Arbeit verfügen und im Mittel weniger selbstgefährdende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz zeigen. Bspw. gaben 84 % der Mitarbeitenden der Rodtegg an, in den letzten drei Monaten nie/selten krank zur Arbeit gegangen zu sein (Vergleichsstichprobe 64 %), und 75 % gaben an, nie/selten bis an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit gearbeitet zu haben (Vergleichsstichprobe 50 %).

Das durchschnittliche Belastungsniveau der Mitarbeitenden ist tief. Der Mittelwert über acht erhobene arbeitsbezogene Belastungen (z.B. häufiger Zeitdruck, schwere körperliche Arbeit, Überforderung, nicht abschalten können)

liegt bei 3.3 (Skala von 1-10), was ein niedriges Belastungsniveau widerspiegelt. Dies hat sich seit der letzten Befragung sogar leicht gesenkt. Im Vergleich mit den oben genannten Zufriedenheitseinschätzungen ist die Zufriedenheit mit dem Lohn etwas geringer ausgeprägt (Mittelwert 6.6), im Kontext der Skala (1-10) aber immer noch überdurchschnittlich hoch. Bei der Auswertung der offenen Textfelder wurde deutlich, dass die Ursache über die geringere Zufriedenheit mit dem Gehalt nicht primär der Rodtegg zugeschrieben wird, sondern den kantonalen Vorgaben und dem Spardruck.

Die Ergebnisse bestätigen und ergänzen die Resultate vorheriger Befragungen: Die Rodtegg wird mehrheitlich als ein sinnstiftender und gesundheitsförderlicher Arbeitsort betrachtet und wertgeschätzt. Vor dem Hintergrund möglicher zukünftiger politischen Entwicklungen im Kanton und einer geringfügigen Abnahme der Zufriedenheit insgesamt, empfiehlt es sich, Indikatoren für gute Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit sowie das Ausmass der arbeitsbezogenen Belastungen in den nächsten Jahren weiterhin regelmässig zu überprüfen, um einer substantiellen negativen Veränderung frühzeitig entgegenwirken zu können.

### Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls (Mittelwerte, N=145-149)



Anmerkungen: Die Antwortskala ist bipolar und hat 7 Stufen (z.B. sinnlos – sinnvoll). Das Kohärenzgefühl ist zusammengesetzt aus der Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Handhabbarkeit der Arbeit.

