

Befragung der Mitarbeitenden der Rodtegg 2015

Sarah Auerbach, Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Jürgen Stremlow, Projektleiter
Institut für Sozialmanagement und Sozialpolitik
Luzern, 15. Januar 2016

Inhaltsverzeichnis

1 Zusammenfassung	3
2 Ausgangslage und Vorgehensweise	5
2.1 <i>Ausgangslage</i>	5
2.2 <i>Vorgehensweise</i>	5
2.3 <i>Rücklauf, Datenkontrolle und soziodemographische Merkmale der Mitarbeitenden</i>	6
3 Resultate	10
3.1 <i>Basisauswertung</i>	10
3.1.1 <i>Allgemeine Einschätzung der Rodtegg</i>	10
3.1.2 <i>Einschätzung der Arbeitszufriedenheit</i>	11
3.1.3 <i>Einschätzung des Arbeitsbereichs</i>	12
3.1.4 <i>Einschätzung der Vorgesetzten</i>	13
3.1.5 <i>Einschätzung des Lohns und der Weiterbildung</i>	13
3.1.6 <i>Einschätzung der spezifischen Belastungen bei der Arbeit</i>	14
3.1.7 <i>Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls</i>	15
3.1.8 <i>Einschätzung des selbstgefährdenden Verhaltens</i>	16
3.2 <i>Erweiterte vergleichende Auswertungen</i>	19
3.2.1 <i>Institutionsinterner Vergleich</i>	19
3.2.2 <i>Vergleich mit der letzten Mitarbeiter/-innen-Befragung (2012)</i>	21
4 Bibliographie	23

1 Zusammenfassung

Die Rodtegg führt im Zuge der Umsetzung ihres Konzepts zum Qualitätsmanagement in regelmässigen Abständen eine Befragung ihrer Mitarbeitenden zur Arbeitszufriedenheit und zu arbeitsbezogenen Ressourcen und Belastungen durch. Im Jahr 2015 haben 139 von 199 Mitarbeitenden den Online-Fragebogen ausgefüllt, was einem Rücklauf von 70 Prozent entspricht. Die Stichprobe lässt sich charakterisieren als mehrheitlich weiblich, ohne Führungsfunktion und bereits längere Zeit bei der Rodtegg angestellt. Die Teilnehmenden beurteilten verschiedene Bereiche der Arbeit auf vorgegebenen Antwortskalen. Daneben hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, in offenen Textfeldern Anmerkungen und Kritikpunkte aufzuschreiben, welche im Anschluss qualitativ ausgewertet wurden.

Die Befragung wurde für das Durchführungsjahr 2015 überarbeitet und teilweise neu konzipiert. Neben den bereits wiederholt eingesetzten und etablierten Fragen zur Arbeitszufriedenheit, Zufriedenheit mit dem Bereich, dem/der Vorgesetzten, Lohn und Weiterbildung sowie arbeitsbezogenen Belastungen wurden in diesem Jahr erstmalig weitere Indikatoren für Gesundheitsressourcen und Stressbewältigung am Arbeitsplatz integriert. Dies sind Fragen zum arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl (Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Handhabbarkeit der Arbeit) sowie zu selbstgefährdendem Verhalten am Arbeitsplatz (z.B. trotz Krankheit arbeiten gehen, bis an die Grenze der eigenen Leistungsfähigkeit arbeiten).

Neu wurde in diesem Jahr eine Analyse möglicher Veränderungen der Mitarbeiterzufriedenheit durch einen Vergleich der wichtigsten Indikatoren der Arbeitszufriedenheit mit Ergebnissen der letzten Befragung aus dem Jahr 2012 vorgenommen. Ebenso wurde dieses Jahr nebst der Gesamtauswertung für alle Mitarbeitenden eine Zusatzauswertung für einzelne Gruppen von Mitarbeitenden präsentiert. Dies ermöglicht eine Identifikation von Risikogruppen oder Risikobereichen, welche beispielsweise durch eine besonders hohe Arbeitsbelastung gekennzeichnet sein können. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung zusammengefasst.

- + **Gesamtbewertung:** Die Gesamtzufriedenheit mit der Arbeitszufriedenheit, die allgemeine Einschätzung der Rodtegg, ihrer Leitung und des Arbeitsbereichs sind auf sehr hohem Niveau. Dies hat sich seit der letzten Befragung 2012 nicht verändert.
- + **Ressourcen in der Rodtegg:** Die Mitarbeitenden verfügen über wichtige arbeitsbezogene Ressourcen (Schutzfaktoren), welche ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld begünstigen: Soziale Unterstützung, Partizipation, Handlungsspielraum, Entwicklungsmöglichkeiten.
 - + Ausgezeichnet werden die Hilfsbereitschaft im Arbeitsumfeld sowie die respektvolle und faire Behandlung durch den/die Vorgesetzten beurteilt.
 - + Wertschätzung, Zugehörigkeitsgefühl zum Team und Ernstgenommen werden, haben sehr hohe Bewertungen erhalten.
 - + Die Mitarbeitenden der Rodtegg verfügen über eine sehr hohe Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Handhabbarkeit der Arbeit.
 - + Die Mitarbeitenden sind mit der Möglichkeit, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln und Weiterbildung/Schulung für neue Aufgaben zu erhalten, sehr zufrieden.
 - + Die Bewertungen der arbeitsbezogenen Belastungen sind im Mittel auf sehr niedrigem Niveau (= wenig Belastungen am Arbeitsplatz) und haben sich in den letzten Jahren nicht wesentlich verändert.

- **Handlungsfelder/Risikobereiche:** Aufgrund der Ergebnisse der schriftlichen Befragung konnten Themen identifiziert werden, welche im Vergleich mit den anderen Bewertungen und im Vergleich mit der letzten Befragung etwas niedriger (bei Belastungen höher) eingeschätzt wurden.
 - Die Zufriedenheit mit dem Lohn und die Möglichkeit zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung werden im Jahr 2015 etwas geringer bewertet als im Jahr 2012.
 - Die Mitarbeitenden berichten über ein immerhin mittleres Niveau an körperlicher Arbeitsbelastung und Zeitdruck, und arbeiten gelegentlich ohne das Einhalten von Pausen.
 - Gegenüber dem Jahr 2012 konnte eine leichte Abnahme der Identifikation mit der Rodtegg sowie des Gesamteindrucks der Rodtegg beobachtet werden.
 - Im Vergleich verschiedener Arbeitsbereiche weist der Fachbereich Wohnen Kinder & Jugendliche in den untersuchten Indikatoren zur Arbeitszufriedenheit jeweils tiefere Werte als die anderen Gruppen auf.

Fazit:

Die Mitarbeitenden der Rodtegg berichten im Mittel über eine überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit mit ihrem Arbeitsplatz, dem Arbeitgeber allgemein, den Führungsverantwortlichen (direkte/r Vorgesetzte/r, Direktion, Geschäftsleitung), dem direkten Arbeitsumfeld und ihrer Möglichkeit zur Partizipation und Weiterentwicklung. Gleichzeitig sind Belastungen gering ausgeprägt, die Mitarbeitenden gehen ausgesprochen gerne zur Arbeit und zeigen wenig Tendenz zu selbstgefährdendem Verhalten. Als Indikator für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen wurde in der vorliegenden Befragung erstmalig das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl mit den Teilkomponenten Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Handhabbarkeit der Arbeit in der Rodtegg untersucht. Die Ergebnisse bestätigen und ergänzen die Resultate der bisherigen Befragung: Die Rodtegg wird mehrheitlich als ein sinnstiftender und gesundheitsförderlicher Arbeitsort betrachtet und wertgeschätzt.

Die Ergebnisse der Befragung deuten auch an, dass sich trotz einer sehr hohen Gesamtzufriedenheit bestimmte Handlungsfelder identifizieren lassen, in welchen die Bewertungen von den Global-Urteilen abweichen. In den Gesamtkontext der Befragung gefasst, sind diese Abweichungen nicht schwerwiegend, d.h. im Mittel sind die Bewertungen immer noch sehr positiv. Nichtsdestotrotz empfiehlt es sich, Indikatoren für gute Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit sowie das Ausmass der arbeitsbezogenen Belastungen in den nächsten Jahren mit Blick auf strukturelle Veränderungen in der Rodtegg regelmässig zu überprüfen, um einer substantiellen negativen Veränderung frühzeitig entgegenwirken zu können.

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 150 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) die Befragung der Mitarbeitenden der Rodtegg zu ihrer Zufriedenheit mit der Rodtegg und ihrer Arbeit. Der vorliegende Bericht führt die im Jahr 2008 und 2012 von der HSLU SA ausgewerteten Befragungen *Auswertung der Mitarbeiterbefragung der Stiftung Rodtegg* weiter.

2.2 Vorgehensweise

Um eine systematische Befragung zu ermöglichen, wurde eine standardisierte, schriftliche Online-Befragung der Mitarbeitenden durchgeführt. Standardisierung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die befragten Personen Fragen beantwortet haben, für welche Antwortkategorien vorformuliert wurden.¹ Dieses quantitative methodische Vorgehen ist im Vergleich zu qualitativen Interviewstudien, für welche Teilnehmer/innen mündlich und vertiefend befragt werden, relativ ressourcenextensiv, ermöglicht dafür aber eine stabile repräsentative Einschätzung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Rodtegg. Im Gegensatz zu mündlichen Befragungen kann mit schriftlichen Umfragen jedoch weniger effektiv nach den Gründen von Zufriedenheit oder Unzufriedenheit gefragt werden. Deshalb wurde bei der schriftlichen Befragung zusätzlich am Ende eines Frageblocks eine offene Frage angeführt, um mehr über die Gründe der Zufriedenheit oder Unzufriedenheit zu erfahren.

Die schriftliche Online-Befragung wurde anonymisiert durchgeführt, d.h. der Link zur Befragung wurde allen Mitarbeitenden per E-Mail zugestellt und die Mitarbeitenden wurden gebeten, diesen auszufüllen. Sie wurden wie im Jahr 2012 zu ihrer Zufriedenheit mit der Rodtegg allgemein, dem jeweiligen Arbeitsbereich, den Vorgesetzten, dem Lohn, der Weiterbildung und der Arbeitsbelastung befragt.

Darüber hinaus wurde der Fragebogen für das Jahr 2015 um einige arbeitspsychologisch relevante Konzepte im Kontext der Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden, sowie der Prävention von psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz erweitert.

- Mit dem standardisierten Kurzfragebogen „Work-SoC (Bauer et al., 2015)“ wurde das arbeitsbezogene *Kohärenzgefühl* als Indikator für gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen erhoben. Dieses Konzept ist aus der Salutogenese-Forschung („Gesundheitsentstehung“) abgeleitet, welche sich mit der Frage beschäftigt, was Menschen selbst unter widrigen Bedingungen bei guter Gesundheit hält. Das Kohärenzgefühl ist eine globale Orientierung, die ausdrückt, in welchem Ausmaß Personen ein durchdringendes, andauerndes und dennoch dynamisches Gefühl des Vertrauens haben, dass (1) die Stimuli, die sich im Verlauf des Le-

¹ Das heisst, die Mitarbeitenden konnten im Fragebogen nur aus vorformulierten Antworten auswählen wie zum Beispiel: „Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer Arbeitssituation: überhaupt nicht zufrieden (1) bis sehr zufrieden (10)“.

bens aus der inneren und äußeren Umgebung ergeben, strukturiert, vorhersehbar und erklärbar sind; (2) einem die Ressourcen zur Verfügung stehen, um den Anforderungen, die diese Stimuli stellen, zu begegnen; (3) diese Anforderungen Herausforderungen sind, die Anstrengung und Engagement lohnen (Antonovsky, 1997). Mitarbeitende mit einem hohen arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, Stresssymptome oder Burnout zu entwickeln. Es können drei Dimensionen, Sinnhaftigkeit (sinnvoll, bedeutend, lohnenswert), Verstehbarkeit (bewältigbar, strukturiert, übersichtlich, vorhersehbar) und Handhabbarkeit (beeinflussbar, steuerbar) der Arbeit gebildet werden.

- *Selbstgefährdendes Verhalten* meint Handlungen, mit denen Erwerbstätige arbeitsbezogene Stressfaktoren zu bewältigen versuchen, die jedoch gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Erkrankungen erhöhen oder notwendige Regeneration verhindern (z.B. Verzicht auf Erholung, übermäßiger Konsum von leistungssteigernden Substanzen wie Alkohol, Nikotin oder Medikamenten, Unterlaufen von Sicherheits-, Schutz- und Qualitätsstandards). Dazu gehört auch *Präsentismus*. Präsentismus ist als das Verhalten definiert, trotz einer Erkrankung am Arbeitsplatz zu erscheinen. Präsentismus gefährdet die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden und es können Einbußen der Arbeitsproduktivität entstehen: Mitarbeitende sind durch gesundheitliche Beschwerden in ihrer Arbeit eingeschränkt und bleiben unterhalb ihrer durchschnittlichen Arbeitsleistung.
- Organisationales *Commitment* (zu deutsch: Einstandspflicht, Bekenntnis, Hingabe) bezeichnet das Ausmaß der Identifikation/Zugehörigkeit einer Person mit einer Organisation, und wurde im Fragebogen mit vier Fragen erhoben (z.B. stolz darauf sein, der Rodtegg anzugehören; die Rodtegg als Arbeitgeberin weiterempfehlen).
- *Work-life Balance* ist die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Die aktuelle Befragung wurde um eine Frage ergänzt.
- Die Einschätzung der derzeitigen eigenen Arbeitsfähigkeit im Vergleich zur eigenen, jemals erreichten höchsten Arbeitsfähigkeit hat sich vor allem im Längsschnitt (mehrfache Messungen über die Zeit) als wichtiges Frühwarnsystem für vorzeitigen Erwerbsausstieg und Sterblichkeit dargestellt. Daher wurde diese Frage in die Befragung integriert.
- Wertschätzung ist eine wichtige Ressource von Mitarbeitenden. In der vorliegenden Befragung wurde der Erhalt von Wertschätzung durch das Arbeitsumfeld mit einer Frage erhoben.

Die so gewonnenen quantitativen Daten wurden anschliessend statistisch ausgewertet. Die bei den offenen Fragen erhobenen qualitativen Daten wurden mittels qualitativer Analysetechniken ausgewertet und mit den Resultaten der statistischen Auswertung der Umfragedaten verglichen (trianguliert). Zusätzlich wurden einige Daten aus der aktuellen Befragung mit denjenigen aus dem Jahr 2012 verglichen, um potentielle positive oder negative Veränderungen zu erkennen.²

2.3 Rücklauf, Datenkontrolle und soziodemographische Merkmale der Mitarbeitenden

Im Rahmen dieser Befragung wurde 199 Mitarbeitenden der Rodtegg eine E-Mail mit dem Link zum Online-Fragebogen geschickt. Die Befragung wurde „anonym“ durchgeführt. Das bedeutet, dass allen Mitarbeitenden der gleiche Link zur Verfügung gestellt wurde. 139 Mitarbeitende haben den Online-Fragebogen bis zum Ende ausgefüllt, was einem sehr guten Rücklauf von 70 Prozent entspricht. Die Ausschöpfungsquote hat gegenüber der letzten Befragung aus dem Jahr 2012 leicht abgenommen (2012: 80 Prozent), ist aber immer noch sehr hoch. Da es den Teilnehmenden gestattet war, Fragen

² Ein Vergleich mit den Befragungen aus dem Jahr 2012 ist bei einer Teilmenge derjenigen Fragen möglich, die in beiden Erhebungsjahren auf die gleiche Art gestellt wurden.

auszulassen, die sie nicht beantworten können oder wollen, variieren die Angaben zur Stichprobengrösse von Frage zu Frage.

Vor der eigentlichen Auswertung wurden einige Untersuchungen zur Kontrolle der Datenqualität vorgenommen, welche im Folgenden beschrieben werden.

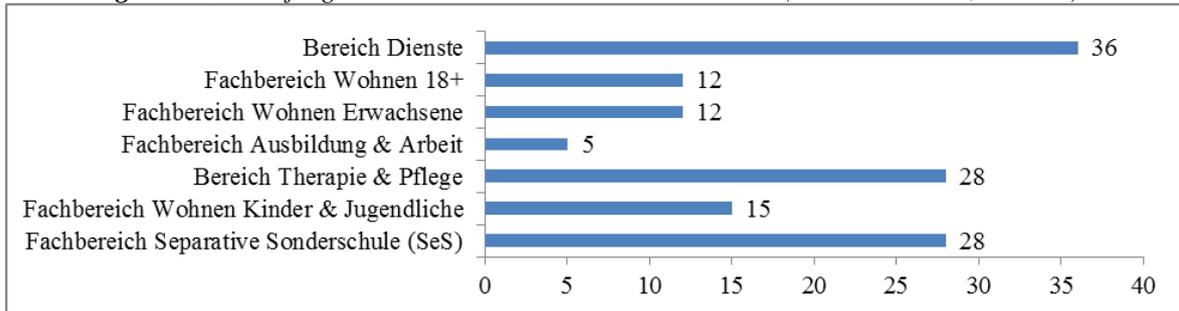
- Zunächst wurde die mittlere Ausfülldauer der Befragung errechnet, diese lag bei 14.65 Minuten, mit einer Standardabweichung von 7.31 Minuten. Die kürzeste Ausfülldauer lag bei 5.15 Minuten und liegt somit immer noch im Rahmen des Möglichen³. Aufgrund dessen ist es unwahrscheinlich, dass sich bestimmte Personen zufällig durch die Befragung geklickt haben. Daher wurden bei diesem Kontrollschritt keine Personen von der Befragung ausgeschlossen.
- Zweitens wurde für jede Person die mittlere Standardabweichung über alle Fragen berechnet. Da die Befragung sowohl positiv als auch negativ gepolte Fragen enthielt und Personen erwartungsgemäss nicht bei jeder Frage die gleiche Antwort geben, ist zu erwarten, dass jede Person mindestens eine kleine Variabilität in ihren Antworten aufweist, d.h. die mittlere Standardabweichung einer Person über alle Fragen muss ungleich 0 sein. Alle Befragten hatten eine unauffällige Standardabweichung über alle Fragen. Deshalb wurde keine Person ausgeschlossen.
- Drittens wurden die deskriptiven Statistiken für alle Fragen nach Auffälligkeiten und Ausreissern untersucht. Auch hier wurde keine Unauffälligkeit entdeckt.
- Schliesslich wurden noch Korrelationen (Zusammenhangswerte) berechnet zwischen Variablen, welche arbeitsbezogene Ressourcen (Schutzfaktoren) darstellen, und Variablen, welche arbeitsbezogene Belastungen (Risikofaktoren) darstellen. Diese müssten erwartungsgemäss eine negative Beziehung aufweisen. Aus der Arbeitspsychologie ist bekannt, dass z.B. das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl (Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Handhabbarkeit der Arbeit) positiv mit arbeitsbezogenen Ressourcen und Arbeitszufriedenheit zusammenhängt, und negativ mit arbeitsbezogenen Belastungen (Bauer et al., 2015). Dies war auch in der vorliegenden Studie der Fall. Erwartungsgemäss berichteten Personen mit einem hohen arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl auch über mehr Zufriedenheit bei der Arbeit, viel Handlungsspielraum, eine hohe Identifikation mit der Rodtegg, ein positives Teamklima und Vorgesetztenverhalten. Dahingegen berichteten Personen mit einem gering ausgeprägten arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl auch über mehr Belastungen bei der Arbeit, mehr Überforderung, schlechtere Erholungsfähigkeit und mehr Präsentismus.

All diese Ergebnisse deuten auf eine hohe Datenqualität und die Zulässigkeit valider Aussagen hin.

Die *Abbildung 1* gibt Aufschluss über die Anzahl der befragten Mitarbeitenden in den verschiedenen Arbeitsbereichen der Rodtegg. Im Fachbereich Wohnen 18+ und Fachbereich Wohnen Erwachsene wurden je 12 Mitarbeitende (je 8 Prozent) und im Bereich Dienste 36 Personen (27 Prozent) befragt. Weitere 28 Personen wurden aus dem Bereich Therapie & Pflege (21 Prozent) und 5 Personen aus dem Fachbereich Ausbildung und Arbeit (4 Prozent) befragt. Im Fachbereich Wohnen Kinder & Jugendliche wurden 15 Personen befragt (11 Prozent), und im Fachbereich Separative Sonderschule 28 Personen (21 Prozent).

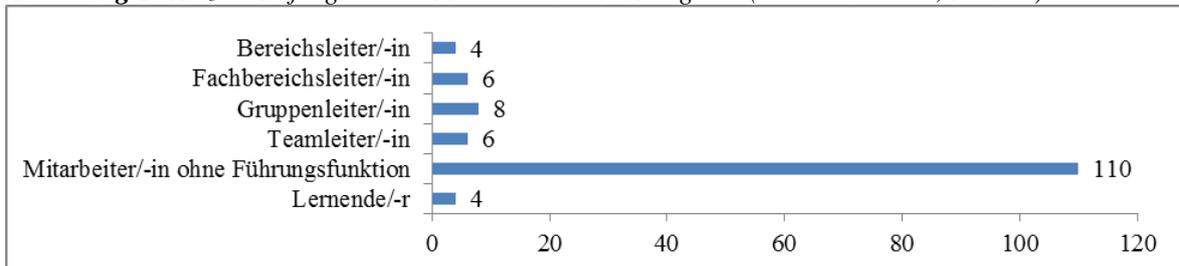
³ Diese Person hat keine der offenen Fragen beantwortet, und somit ca. 13-14 Fragen pro Minute beantwortet.

Abbildung 1: Anzahl befragte Mitarbeitende nach Arbeitsbereich (absolute Werte, N=136)



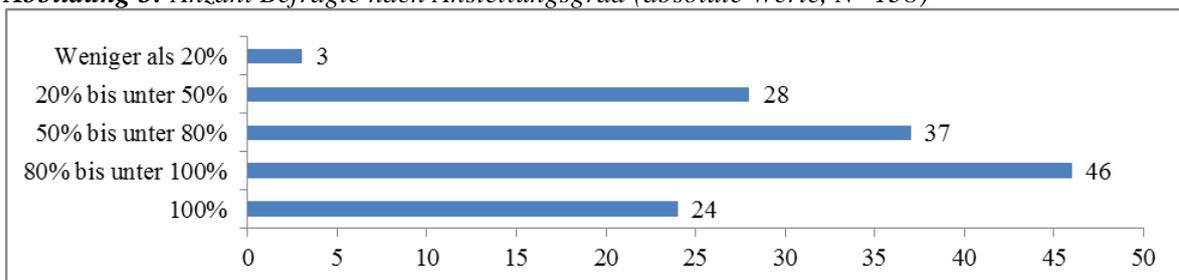
Die *Abbildung 2* zeigt, dass 4 Personen aus der Bereichsleitung (3 Prozent), 6 Fachbereichsleiter/-innen (4 Prozent), 8 Gruppenleiter/-innen (6 Prozent), 6 Personen Teamleitende (4 Prozent), 110 Mitarbeitende ohne Führungsfunktion (80 Prozent) und 4 Lernende (3 Prozent) befragt wurden.

Abbildung 2: Anzahl Befragte nach Mitarbeitenden-Kategorie (absolute Werte, N=138)



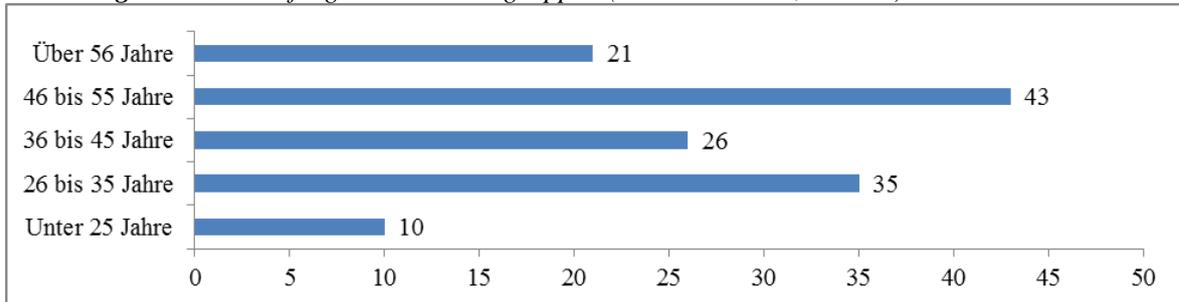
Bezüglich des Anstellungsgrads (*Abbildung 3*) zeigt sich, dass 24 Befragte 100% (18 Prozent), 46 Befragte 80% bis unter 100% (33 Prozent), 37 Befragte 50% bis unter 80% (27 Prozent), 28 Befragte 20% bis unter 50% (20 Prozent) und 3 Befragte weniger als 20% (2 Prozent) angestellt sind.

Abbildung 3: Anzahl Befragte nach Anstellungsgrad (absolute Werte, N=138)



Die *Abbildung 4* beschreibt die Altersverteilung der Teilnehmenden an der Befragung. 10 Mitarbeitende sind unter 25 Jahre (7 Prozent), 35 Mitarbeitende 26 bis 35 Jahre (26 Prozent), 26 Mitarbeitende sind 36 bis 45 Jahre (19 Prozent), 43 Mitarbeitende 46 bis 55 Jahre (32 Prozent), 21 Mitarbeitende sind über 56 Jahre (16 Prozent).

Abbildung 4: Anzahl Befragte nach Altersgruppen (absolute Werte, N=135)



In der *Abbildung 5* werden die Teilnehmenden der Befragung anhand ihrer Beschäftigungsjahre bei der Rodtegg beschrieben. 18 Befragte sind seit weniger als 1 Jahr (13 Prozent), 17 Befragte seit 1 bis unter 2 Jahren (12 Prozent), 28 Befragte seit 2 bis unter 5 Jahren (21 Prozent), 37 Befragte seit 5 bis 10 Jahren und 37 Befragte seit 10 Jahren oder länger (je 27 Prozent) bei der Rodtegg angestellt.

Abbildung 5: Anzahl Befragte nach Beschäftigungsjahre in der Rodtegg (absolute Werte, N=137)

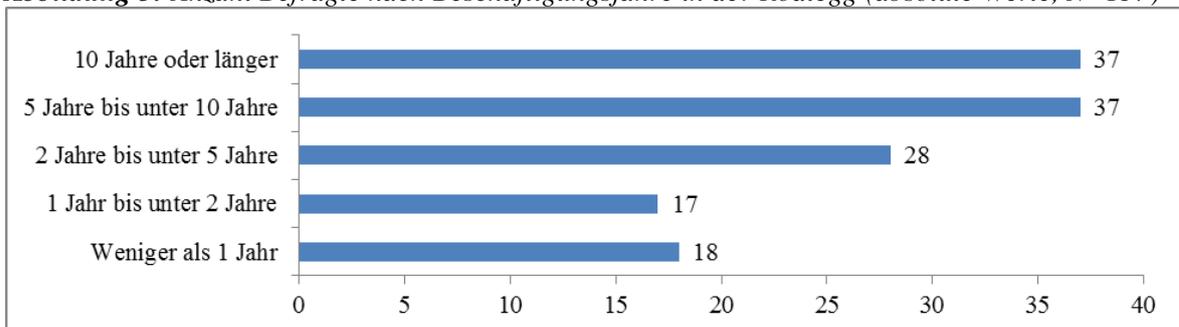
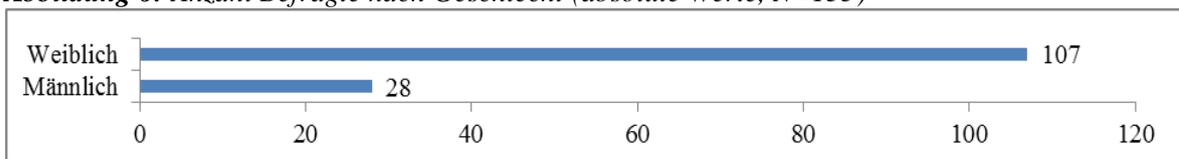


Abbildung 6 zeigt das Geschlechterverhältnis. 107 Mitarbeitende der Rodtegg sind weiblich (79 Prozent) und 28 Mitarbeitende sind männlich (21 Prozent).

Abbildung 6: Anzahl Befragte nach Geschlecht (absolute Werte, N=135)



Im folgenden Kapitel werden die Resultate der Befragung dargestellt und erläutert. Dazu wird die Darstellung der Ergebnisse in acht Unterkapitel unterteilt:

- Allgemeine Einschätzung der Rodtegg
- Einschätzung der Arbeitszufriedenheit
- Einschätzung des Arbeitsbereichs
- Einschätzung der Vorgesetzten
- Einschätzung des Lohns und der Weiterbildung
- Einschätzung der spezifischen Belastungen bei der Arbeit
- Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls
- Einschätzung von selbstgefährdendem Verhalten

3 Resultate

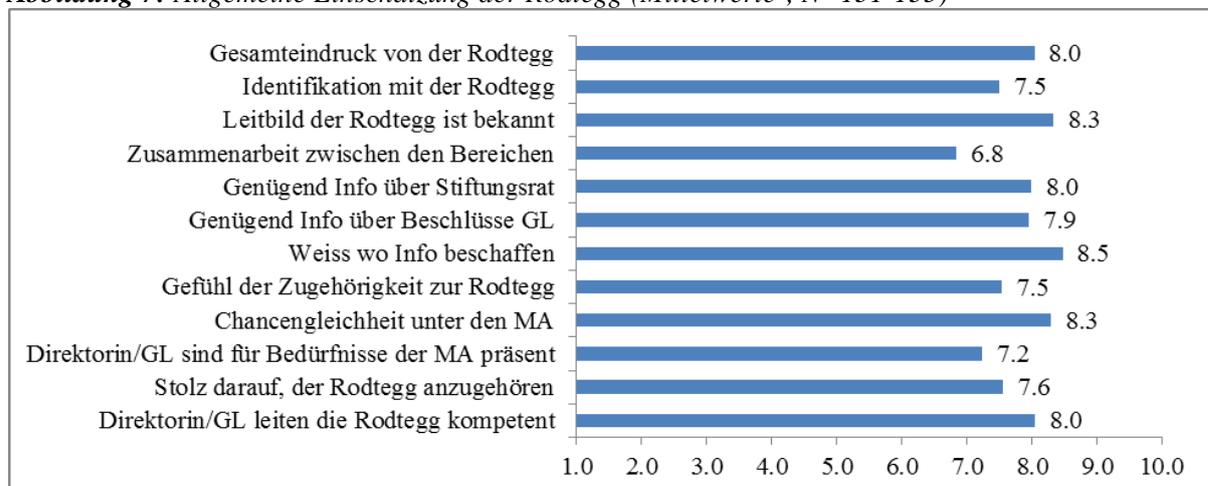
3.1 Basisauswertung

3.1.1 Allgemeine Einschätzung der Rodtegg

Abbildung 7 zeigt die durchschnittlichen Zustimmungswerte (Mittelwerte) zu den einzelnen Aussagen im Bereich der allgemeinen Einschätzung der Rodtegg. Die Skala verläuft jeweils von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu). Je höher also die Mittelwerte, desto stärker wurde einer Aussage gesamthaft zugestimmt.

Die Mitarbeitenden wissen zu einem sehr hohen Anteil, wo sie Informationen beschaffen können (Mittelwert=8.5), sie sind sehr zufrieden mit der Chancengleichheit unter den Mitarbeitern, und ihnen ist das Leitbild der Rodtegg bekannt (jeweils 8.3). Weiterhin haben die Mitarbeitenden im Mittel einen guten Gesamteindruck (8.0), erhalten genügend Informationen über den Stiftungsrat der Rodtegg (8.0) und wichtige Beschlüsse der Geschäftsleitung (7.9), sowie haben den Eindruck, dass die Direktorin und die Geschäftsleitung die Rodtegg kompetent leiten (8.0). Etwas weniger Zustimmung erhalten die Aussagen bezüglich der Identifikation mit der Rodtegg (7.5). Der niedrigste Mittelwert findet sich bei der Bewertung der Zusammenarbeit zwischen den Bereichen (6.8)⁴, wobei auch diese Bewertung noch überdurchschnittlich hoch ist.

Abbildung 7: Allgemeine Einschätzung der Rodtegg (Mittelwerte⁵, N=131-135)⁶



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

Aus einzelnen qualitativen Aussagen der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht hervor, dass die Rodtegg in der letzten Zeit grosse Veränderungen erfährt (sowohl positive als auch negative).

⁴ Die Frage wurde aufgrund der kürzlich durchgeführten Reorganisation in der Rodtegg möglicherweise von den Mitarbeitenden unterschiedlich interpretiert und eine Beurteilung der Zusammenarbeit der Fachbereiche statt der Bereiche vorgenommen.

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 habe einen guten Gesamteindruck von der Rodtegg. Ich identifiziere mich mit der Rodtegg. Das Leitbild der Rodtegg ist mir bekannt. Die Zusammenarbeit zwischen den Bereichen ist gut. Ich erhalte genügend Informationen über wichtige Beschlüsse des Stiftungsrates der Rodtegg. Ich erhalte genügend Informationen über wichtige Beschlüsse der Geschäftsleitung. Ich weiss grundsätzlich, wo ich Informationen beschaffen kann. Ich habe ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zur Rodtegg. Nach meinen Erfahrungen stellt die Rodtegg die Chancengleichheit unter den Mitarbeitenden sicher (z.B. Geschlecht, Alter, Nationalität, usw.). Die Direktorin und die Mitglieder der Geschäftsleitung sind für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden präsent und ansprechbar. Ich bin stolz darauf, der Rodtegg anzugehören. Die Direktorin und die Mitglieder der Geschäftsleitung leiten die Rodtegg kompetent.

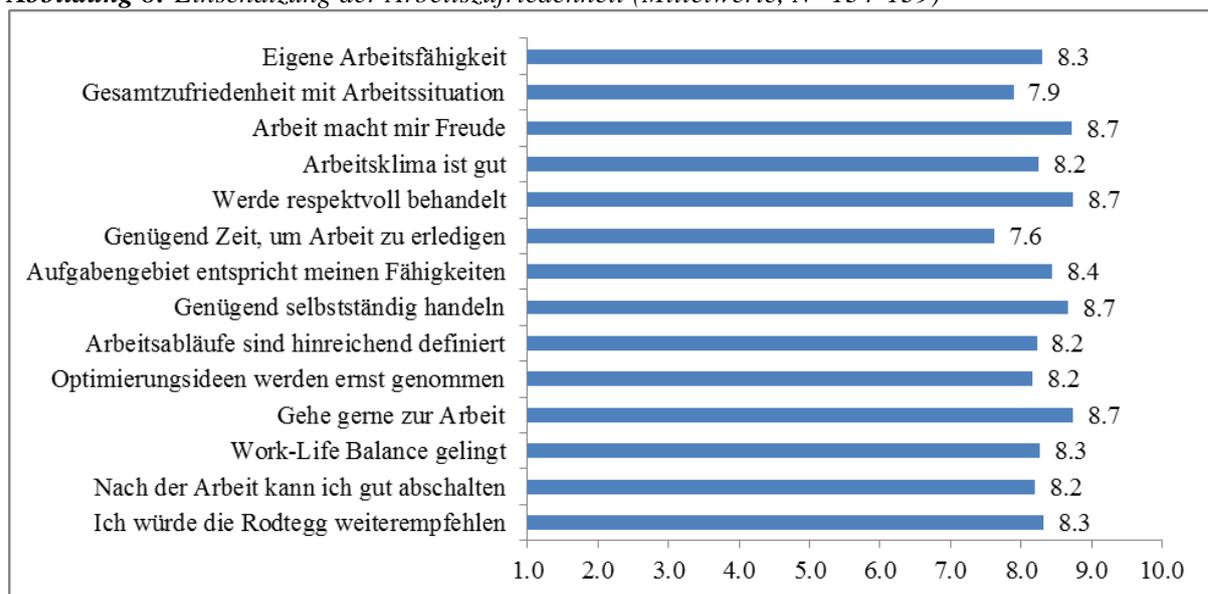
Vereinzelt lösen Sparmassnahmen, der Weggang langjähriger Mitarbeitenden und eine wahrgenommene Nicht-Gleichstellung der Löhne beider Geschlechter Verunsicherung aus (alles jeweils Einzelnennungen). Der Wunsch nach noch mehr Zusammenarbeit zwischen den Bereichen und interdisziplinärer Arbeit wurde in den Antwortfeldern der Befragung mehrfach formuliert. Mehrere Personen schildern, dass die Distanz zwischen Mitarbeitern und Leitenden nach dem Wechsel aller Bereichsleiter in den Bürotrakt grösser geworden sei. Gelobt werden das gute Klima in der Rodtegg und die Präsenz der Direktorin und Geschäftsleitung für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3.1.2 Einschätzung der Arbeitszufriedenheit

Abbildung 8 zeigt die durchschnittlichen Zustimmungswerte zu den einzelnen Aussagen im Bereich der Einschätzung der Arbeitszufriedenheit. Alle Einschätzungen in diesem Bereich sind sehr hoch, was für eine hohe allgemeine Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Arbeit spricht. Auch wurden – mit Ausnahme einer Frage – bei keiner Frage die unteren Antwortmöglichkeiten (wenig Zufriedenheit, 1 und 2 auf der Skala von 1-10) verwendet.

Die Aussagen bezüglich der Freude an der Arbeit, der respektvollen Behandlung, des genügenden Handlungsspielraums und des „Gerne zur Arbeit Gehens“ erfuhren mit einem Mittelwert von jeweils 8.7 die grösste Zustimmung unter den Mitarbeitenden. Auch alle anderen Mittelwerte liegen im Bereich einer überdurchschnittlich hohen Zustimmung. Die Gesamtzufriedenheit mit der Arbeitssituation liegt bei 7.9 und ist damit überdurchschnittlich hoch.

Abbildung 8: Einschätzung der Arbeitszufriedenheit (Mittelwerte, N=134-139)⁷



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).

Die hohe Zufriedenheit mit der allgemeinen Arbeitssituation widerspiegelt sich auch in den schriftlichen Kommentaren bei den offenen Fragen. Hier hoben einzelne Mitarbeitende hervor, dass sie sehr

⁷ Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben? Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer Arbeitssituation? Meine Arbeit macht mir Freude. Das Arbeitsklima ist gut. Ich werde respektvoll behandelt. Ich habe in der Regel genügend Zeit zur Verfügung, um meine Arbeit zu erledigen. Mein Aufgabengebiet entspricht meinen Fähigkeiten und Kompetenzen. Bei meiner Arbeit kann ich genügend selbstständig handeln. In meinem Arbeitsgebiet sind die Arbeitsabläufe hinreichend definiert (mündlich oder schriftlich). Meine Ideen zur Optimierung von Arbeitsabläufen werden ernst genommen. Im Allgemeinen gehe ich gerne zur Arbeit. Meine Arbeitssituation (Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsablauf etc.) ermöglicht es mir, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen. Nach der Arbeit kann ich gut abschalten. Ich würde die Rodtegg als Arbeitgeberin meinen Freunden und Bekannten weiterempfehlen.

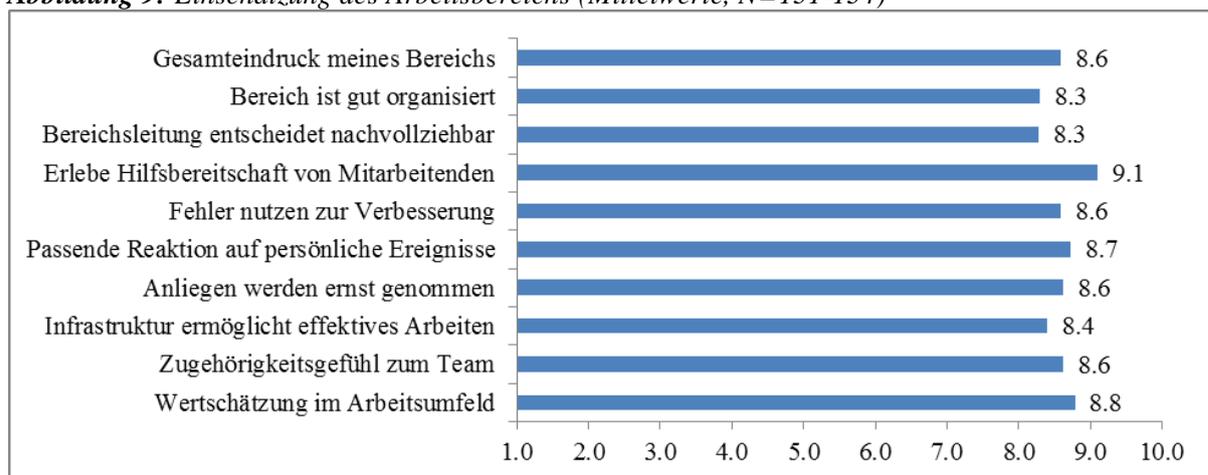
gut nach der Arbeit abschalten können, gerne zur Arbeit gehen, respektvoll behandelt werden und die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wertschätzen. Ins Auge fällt auch die hohe Identifikation mit der Rodtegg („Es ist für mich toll und befriedigend hier arbeiten zu dürfen. Es macht mich zufrieden und ausgeglichen. Ich bin dankbar, in so einem tollen Betrieb arbeiten zu dürfen.“).

Einzelne Mitarbeitende geben in ihren offenen Antworten auch Kritikpunkte bezüglich ihrer Arbeitszufriedenheit an (Einzelnennungen). Diese beziehen sich auf das Betriebsklima („Es ist erschreckend, wie eine einzelne Person das Klima zerstören kann“), Mangel an personellen Ressourcen („Zum Teil haben wir zu wenig Betreuungspersonal oder das Hilfspersonal ist zu wenig ausgebildet.“), hohe arbeitsbezogene Belastungen („Ich mache meine Arbeit gerne, doch die Belastung ist hoch. Oft fehlt die Zeit für ausreichende Einführungen und die Arbeit ist körperlich und psychisch belastend.“) und strukturelle Veränderungen wie Spardruck („Das Sparen spürt man auch in diesem Fachbereich und das hat Auswirkungen auf das Arbeitsklima.“), Umstrukturierungen („Ich war zufriedener, als die Strukturen schlanker waren. Mehr und mehr kommen Vorgaben von oben, welche zum Teil in der Praxis schwierig oder mit grossem Aufwand umsetzbar sind.“) oder hoher administrativer Aufwand („Neben der Unterrichtszeit & der dafür vorgesehenen Vorbereitung gibt es einen enorm hohen administrativen Aufwand, der gedeckt werden muss. Mir ist aber bewusst, dass dies teilweise kantonale Richtlinien sind, welche erfüllt werden müssen. Trotzdem ist dies oft etwas frustrierend für mich, weil ich dadurch wertvolle Zeit für die Vorbereitung verliere.“).

3.1.3 Einschätzung des Arbeitsbereichs

Abbildung 9 zeigt die durchschnittlichen Zustimmungswerte zu den einzelnen Aussagen im Bereich der Einschätzung des Arbeitsbereichs. Alle Einschätzungen sind sehr hoch und bewegen sich zwischen 8 und 10 (hohe bis sehr hohe Zufriedenheit). Ausgezeichnet wird die Hilfsbereitschaft und die Unterstützung von den Mitarbeitenden beurteilt (9.1). Auf persönliche Ereignisse von Mitarbeitenden wie Freude und Leid wird passend reagiert (8.7), und die Mitarbeitenden sind sehr zufrieden mit der entgegengebrachten Wertschätzung (8.8). Die Anliegen von Mitarbeitenden werden ernst genommen (8.6) und mit Fehlern wird offen umgegangen und sie werden als Chance zur Verbesserung genutzt (8.6).

Abbildung 9: Einschätzung des Arbeitsbereichs (Mittelwerte, N=131-134)⁸



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

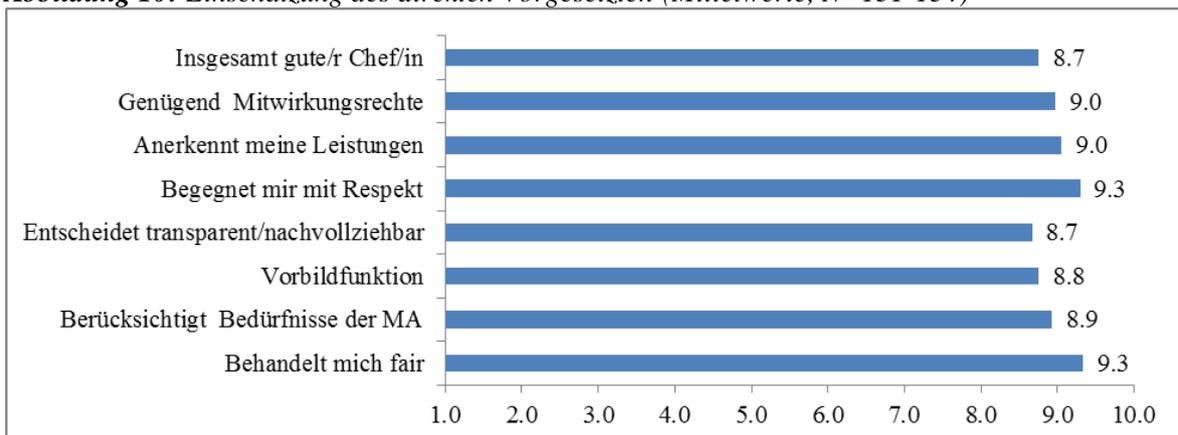
⁸ Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Ich habe einen guten Gesamteindruck meines Bereichs. Mein Bereich ist gut organisiert. Die Bereichsleitung entscheidet nachvollziehbar. Ich erlebe die Hilfsbereitschaft und Unterstützung von den Personen, mit denen ich zusammenarbeite. Mit Fehlern gehen wir offen um und nutzen sie als Chance zur Verbesserung. Auf persönliche Ereignisse von Mitarbeitenden (Freude und Leid) wird passend reagiert. Meine Anliegen werden ernst genommen. Die Infrastruktur in meinem Bereich ermöglicht es, die Arbeit effektiv zu erledigen. Ich habe ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zu meinem Team. Mir wird in meinem Arbeitsumfeld Wertschätzung entgegen gebracht.

Die hohe Wertschätzung durch das Arbeitsumfeld wird auch in den qualitativen Antworten betont („Wir untereinander schätzen unsere Arbeit“). Gleichzeitig gibt es im Team auch Verunsicherung durch den Spardruck („Im Team spürt man schon den Druck wegen der Wirtschaftlichkeit, dadurch geht auch Zeit für anderes verloren.“) oder personelle Veränderungen („Unser Team hat sich seit August 2015 stark verändert – Teammitglieder verliessen das Team, neue kamen dazu – Ich denke unser Team muss sich erst mal wieder finden.“). Eine Person kritisiert die fehlende Zeit für die anstehenden Arbeiten („Da wir in möglichst kurzer Zeit all das erledigen müssen, was ansteht, ist es zum Teil nicht mehr möglich, effektiv arbeiten zu können und alles in der vorgeschriebenen Zeit zu erledigen.“).

3.1.4 Einschätzung der Vorgesetzten

Abbildung 10 zeigt die durchschnittlichen Zustimmungswerte zu den einzelnen Aussagen im Bereich der Einschätzung der/des direkten Vorgesetzten. Diese Einschätzungen sind numerisch sogar noch höher positiv als die der vorherigen Fragenblocks. Der/die Vorgesetzte behandelt die Mitarbeitenden sehr fair (9.3), begegnet ihnen mit Respekt (9.3), erkennt Leistungen an und ermöglicht Mitsprache-rechte in hohem Mass (9.0), berücksichtigt die Bedürfnisse der Mitarbeitenden (8.9). Interessanterweise sind alle einzelnen Bewertungen der verschiedenen Aspekte der Führung höher bewertet als die Globalbewertung des/der Vorgesetzten (8.7).

Abbildung 10: Einschätzung des direkten Vorgesetzten (Mittelwerte, N=131-134)⁹



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

Die sehr gute Beurteilung der direkten Vorgesetzten widerspiegelt sich auch in den Kommentaren („...hab schon einiges in meiner Berufskarriere erlebt - meine jetzige Vorgesetzte stellt jedoch alle Chefs & Chefinnen in den Schatten. Idealbesetzung!!!“; „Meine Chefin ist TOP!“). Es wurden wenige kritische Punkte angeführt (Einzelnennungen), zum Beispiel die Bevorzugung von einzelnen Mitarbeitenden, die mit dem/der Vorgesetzten verwandt oder bekannt seien, oder ungeklärte Fragen in der Zusammenarbeit (Teamleitende).

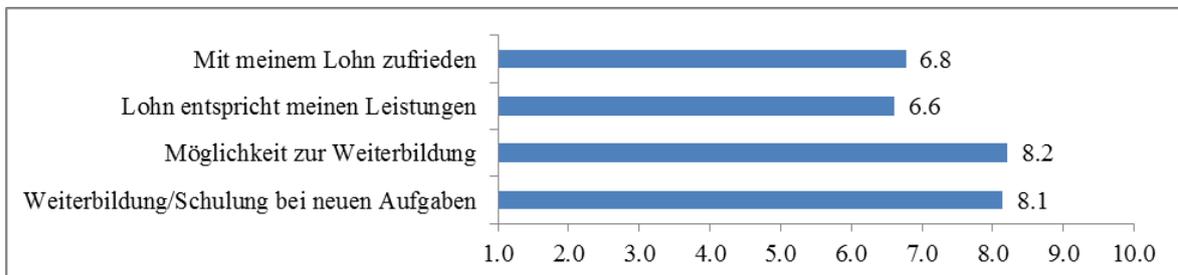
3.1.5 Einschätzung des Lohns und der Weiterbildung

Abbildung 11 zeigt die durchschnittlichen Zustimmungswerte zu den einzelnen Aussagen im Bereich der Einschätzung des Lohns und der Weiterbildung. Hier unterscheiden sich die zwei Themenblöcke „Lohn“ und „Weiterbildung“ deutlich. Während die Mehrheit der Mitarbeitenden hoch zufrieden mit den Schulungs- (8.1) und Weiterbildungsmöglichkeiten (8.2) in der Rodtegg ist, fällt die Beurteilung

⁹ Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Mein/e Vorgesetzte/r ... ist insgesamt eine gute Chefin/ein guter Chef. ... gibt mir genügend Mitsprache- und Mitwirkungsrechte. ... anerkennt meine Leistungen. ... begegnet mir mit Respekt. ... entscheidet transparent und nachvollziehbar. ... lebt selbst vor, was sie/er von mir und anderen erwartet. ... berücksichtigt bei der Pensen- und Einsatzplanung auch die Bedürfnisse der Mitarbeiter. ... behandelt mich fair.

des Lohns deutlich niedriger aus (6.8 für Zufriedenheit und 6.6 mit Adäquatheit des Lohns gemessen an der eigenen Leistung).

Abbildung 11: *Einschätzung des Lohns und der Weiterbildung (Mittelwerte, N=131-135)¹⁰*



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

Bezüglich des Lohns haben sich auch einige Mitarbeitende im offenen Textfeld geäußert, jedoch ist spürbar, dass die Ursache über die nur mittlere Zufriedenheit mit dem Gehalt nicht der Rodtegg zugeschrieben wird: „Es ist mir sehr bewusst, dass die Vorgesetzten praktisch null Spielraum für meinen Lohn haben, da wir nach kantonalen Richtlinien eingestuft werden. Zudem ist der Kanton am Sparen. Ich hoffe, dass es nicht zu Lohnkürzungen kommen wird“. „Der Lohn entspricht den kantonalen Richtlinien. Da kann die Rodtegg nichts ändern.“

Die Möglichkeiten zu Weiterbildungen regten einzelne Mitarbeitende sowohl zu Kritik („Die Weiterbildungen könnten abwechslungsreicher sein. Für langjährige Mitarbeitende gibt es nicht viele neue Weiterbildungen“), als auch zu Lob an („Vor kurzem durfte ich die Ausbildung als Sozialpädagogin abschliessen. Die Rodtegg hat mich ganz toll unterstützt (Ausbildungsplatz/ Ausbildungsvertrag) und dafür bin ich sehr dankbar.“).

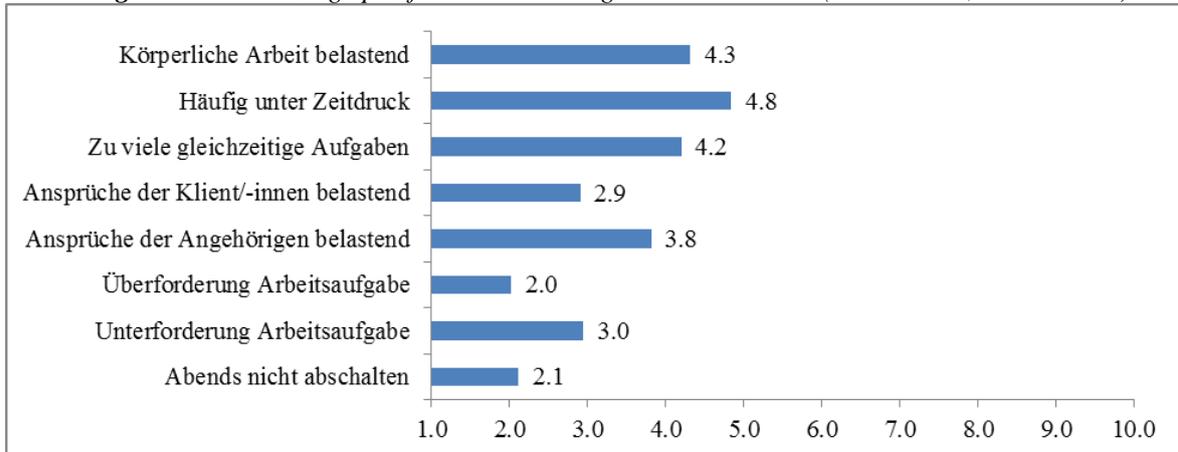
3.1.6 *Einschätzung der spezifischen Belastungen bei der Arbeit*

Abbildung 12 zeigt die durchschnittlichen Zustimmungswerte zu einzelnen Aussagen in Bezug auf spezifische Belastungen bei der Arbeit. Aufgrund der Antwortvorgaben in diesem Frageblock bedeuten hier tiefere Mittelwerte, dass die Arbeitsbelastung als weniger stark wahrgenommen wird.

Erfreulicherweise liegen die Einschätzungen für die meisten Belastungen bei der Arbeit im unteren Drittel der Antwortskala und unterstützen damit das sich bisher gezeigte Bild, dass die Mitarbeitenden die Rodtegg als einen positiven Arbeitsort wahrnehmen. Besonders selten sind die Überforderung durch die Arbeitsaufgabe (2.0) und das Gefühl, abends nicht abschalten zu können (2.1). Auch erleben die Mitarbeitenden die Ansprüche der Klienten als wenig belastend (2.9) und nehmen auch ein geringes Gefühl der Unterforderung wahr (3.0). Am stärksten belastet fühlen sich die Mitarbeitenden im Mittel durch ein häufiges Gefühl von Zeitdruck (4.8). Einschränkend muss allerdings gesagt werden, dass die Mitarbeitenden der Rodtegg diesem Gefühl im Durchschnitt immer noch nur etwa mittelmässig zustimmen und Belastungen an der Arbeitsstelle damit nicht als kritisch eingestuft werden müssen.

¹⁰ Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Mit meinem Lohn bin ich zufrieden. Mein Lohn entspricht meinen persönlichen Leistungen. Ich habe die Möglichkeit, mich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Zur Bewältigung neuer Aufgaben erhalte ich die entsprechende Weiterbildung/Schulung.

Abbildung 12: Einschätzung spezifischer Belastungen bei der Arbeit (Mittelwerte, N=127-132)¹¹



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

Keine der Personen, die die offene Frage beantwortet hat, hat sich negativ zum Thema Belastungen geäußert. Dies stützt die oben geschilderten Ergebnisse zum Thema arbeitsbezogene Belastungen. Im Gegenteil, die Aussagen sind eher positiv zu werten („Auch hier steht man nicht unter Druck Arbeiten zu müssen, wenn man krank ist“).

Neu wurde dieses Jahr ein offenes Textfeld gegeben, um Hinweise dafür zu finden, warum manche Personen abends nicht abschalten können. Von 15 der 139 Teilnehmenden an der Befragung wurden verschiedene Gründe genannt (Einzelnennungen), die folgendermassen zusammengefasst werden können: Angst etwas vergessen zu haben/unerledigte Aufgaben, Druck/Stressgefühl durch Sparmassnahmen, höhere Arbeitsbelastung (Zusatzaufgaben, die das Kerngeschäft belasten), Gedanken machen über (schwierige) Klienten oder anstehende heikle Gespräche, Doppelbeanspruchung durch zeitaufwändige Betreuung von Klienten und Eltern mit hohen Ansprüchen, Soziale Konflikte, Themen zur Entwicklung der Rodtegg, ungelöste Probleme/Spannungen mit der Teamleitung, vermehrte Spätdienste (keine Zeit für eigene Bedürfnisse zwischen den Diensten), private Gründe.

3.1.7 Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls

Das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl¹² wird als Gesamt-Mittelwert aus allen neun Fragen dargestellt. Zusätzlich können drei Subskalen gebildet werden: Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Handhabbarkeit der Arbeit.

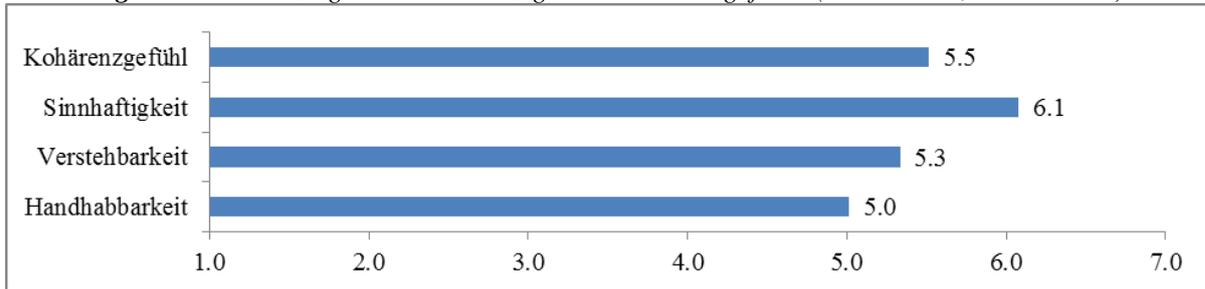
Abbildung 13 zeigt, dass das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl von den Mitarbeitenden der Rodtegg im Mittel überdurchschnittlich hoch bis sehr hoch eingeschätzt wird. Im Vergleich mit einer Normstichprobe von 533 Erwerbstätigen in der Schweiz (Bauer et al., 2015, verschiedene Branchen) ist das Kohärenzgefühl in der Rodtegg sogar noch höher ausgeprägt¹³: Auf der Skala von 1-7 liegt der Mittelwert für die Sinnhaftigkeit bei 6.1 (Normstichprobe: 5.6), für die Verstehbarkeit bei 5.3 (Normstichprobe 5.0) und für die Handhabbarkeit der Arbeit bei 5.0 (Normstichprobe 4.6). Die Arbeit in der Rodtegg wird somit als sehr sinnstiftend, verstehbar und bewältigbar bewertet.

¹¹ Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Körperliche Arbeit (z.B. Heben oder Transfer) erlebe ich als Belastung. Ich stehe häufig unter Zeitdruck. Zu viele gleichzeitige Problemstellungen und Aufgaben erlebe ich als Belastung. Ich erlebe die Ansprüche der Klient/-innen als Belastung. Ich erlebe die Ansprüche der Angehörigen als Belastung. Meine Arbeitsaufgabe überfordert mich inhaltlich. Meine Arbeitsaufgabe unterfordert mich inhaltlich. Ich kann in letzter Zeit abends nicht abschalten.

¹² Erläuterungen zum arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl finden sich in Kapitel 1.2 (Vorgehensweise).

¹³ Diese Unterschiede sind statistisch auch bedeutsam, also nicht zufällig entstanden (Ergebnisse der Einstichproben t-Tests): Gesamtmitelwert „Arbeitsbezogenes Kohärenzgefühl“ $t(137) = 5.79, p < .001$; Sinnhaftigkeit $t(137) = 6.82, p < .001$; Verstehbarkeit $t(137) = 3.40, p < .01$; Handhabbarkeit $t(133) = 4.23, p < .001$.

Abbildung 13: Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls (Mittelwerte, N=134-138)¹⁴



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

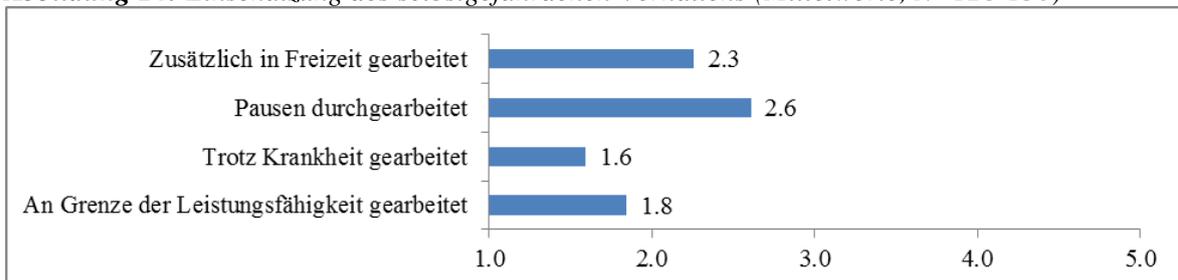
Im Einklang mit der arbeitspsychologischen Literatur (Bauer et al., 2015) ist das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl ein guter Indikator für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen. Dies zeigt sich auch in der Rodtegg: Mitarbeitende, die über ein hohes Kohärenzgefühl verfügen, berichten auch gleichzeitig von einer hohen Arbeitszufriedenheit, einem erhöhten Zugehörigkeitsgefühl zur Rodtegg, einer guten Zusammenarbeit zwischen den Bereichen, von Unterstützung durch die Geschäftsleitung und die Direktorin, einem positiven Arbeitsklima und viel Wertschätzung am Arbeitsplatz. Zusätzlich wird in der Literatur beschrieben, dass ein hohes arbeitsbezogenes Kohärenzgefühl vor negativen Auswirkungen arbeitsbezogener Belastungen „schützt“. Auch dies wird in der Rodtegg anhand der vorliegenden Studie deutlich: Personen mit hohem Gefühl der Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Handhabbarkeit bei der Arbeit berichten gleichzeitig über weniger Zeitdruck, Über- oder Unterforderung, Belastungen durch Klienten oder Angehörige und weniger Probleme beim Abends abschalten.

Zusammenfassend lassen die Ergebnisse der Befragung den Schluss zu, dass die Mitarbeitenden der Rodtegg im Durchschnitt über ein sehr hohes arbeitsbezogenes Kohärenzgefühl verfügen, und insbesondere die Rodtegg als einen sinnstiftenden Arbeitsort erleben.

3.1.8 Einschätzung des selbstgefährdenden Verhaltens

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse zu selbstgefährdendem Verhalten am Arbeitsplatz beschrieben. Auf einer 5-stufigen Antwortskala gaben die Befragten an, wie häufig sie bestimmte Formen der Selbstgefährdung am Arbeitsplatz in den vergangenen drei Monaten praktiziert haben.

Abbildung 14: Einschätzung des selbstgefährdenden Verhaltens (Mittelwerte, N=128-130)¹⁵



Anmerkungen: Antwortskala hat 5 Abstufungen (1=sehr selten/nie, 2=selten, 3=gelegentlich, 4=oft, 5=sehr oft).

Abbildung 14 zeigt, dass selbstgefährdendes Verhalten bei den Mitarbeitenden der Rodtegg im Mittel selten vorkommt. Am ehesten werden Pausen nicht eingehalten (Mittelwert von 2.6, d.h. zwischen

¹⁴ 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

¹⁵ Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie... zusätzlich in Ihrer Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet haben? ... Pausen durchgearbeitet haben? ... trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen sind? ... bis an die Grenzen Ihrer Leistungsfähigkeit gearbeitet haben?

„selten“ und „gelegentlich“ und es wird ab und zu in der Freizeit¹⁶ gearbeitet (2.3, eher „selten“). Präsentismus (= das Verhalten, trotz Krankheit zu arbeiten) wird von allen abgefragten Verhaltensweisen am seltensten praktiziert (1.6).

Selbstgefährdendes Verhalten wurde 2015 in einer Studie anhand von 487 Vollzeitbeschäftigten (Chevalier & Kaluza, 2015, Gesundheitsmonitor¹⁷) untersucht, welche repräsentativ für Erwerbstätige in Deutschland ist (keine Angaben zu Branchen der Teilnehmenden). Da das Konzept der Selbstgefährdung am Arbeitsplatz sehr neu ist, liegen bislang keine anderen Vergleichsdaten vor, und deshalb kann nur diese Stichprobe als Vergleichsgruppe herangezogen werden. Die folgenden *Abbildungen 15 bis 18* zeigen die Verteilung der Antworthäufigkeiten bei Mitarbeitenden der Rodtegg im Vergleich zu dieser Referenzgruppe für alle vier Fragen getrennt (Angaben in Prozent).

Abbildung 15. Vergleich mit externer Stichprobe – in Freizeit gearbeitet

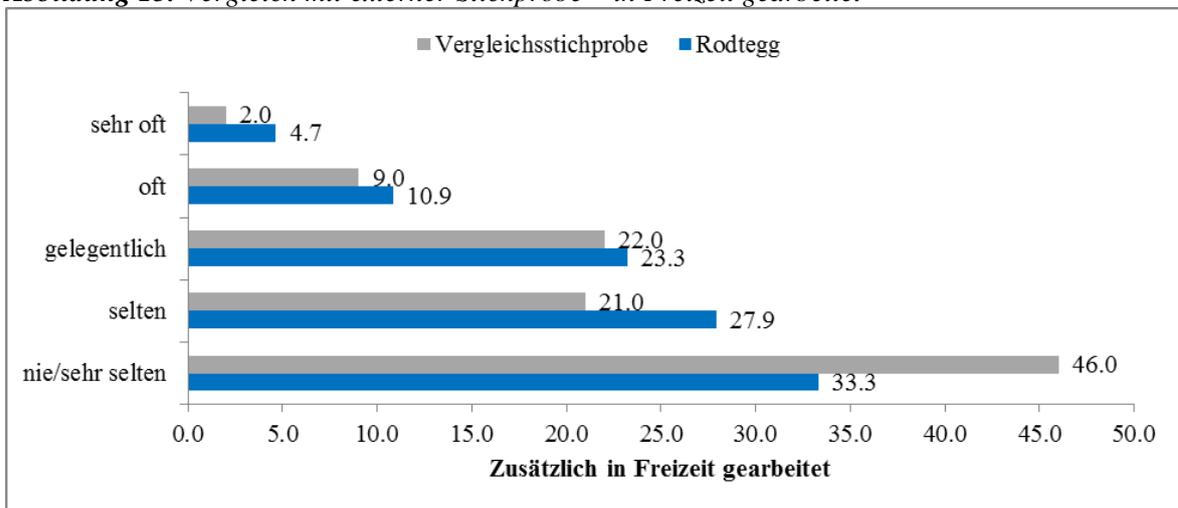
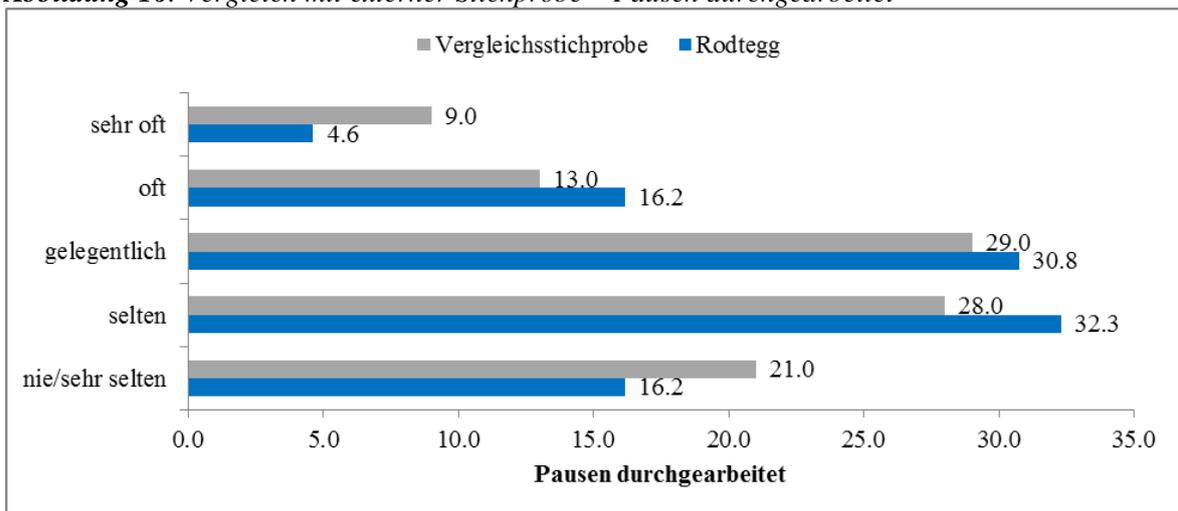


Abbildung 16. Vergleich mit externer Stichprobe – Pausen durchgearbeitet



¹⁶ Die Frage wurde von einigen Mitarbeitenden möglicherweise falsch interpretiert. Gemeint ist Arbeiten ausserhalb der Dienstzeit/Arbeitszeit, aber die Angaben in der Klammer (Wochenende, Feiertage, s. Fussnote 15) könnten Mitarbeitende, welche auch Dienste an Feiertagen oder Wochenenden haben, veranlasst haben, die Frage zu bejahen.

¹⁷ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2015/maerz/gesundheitsmonitor-selbstgefahrdendes-verhalten/>

Abbildung 17. Vergleich mit externer Stichprobe – Präsentismus

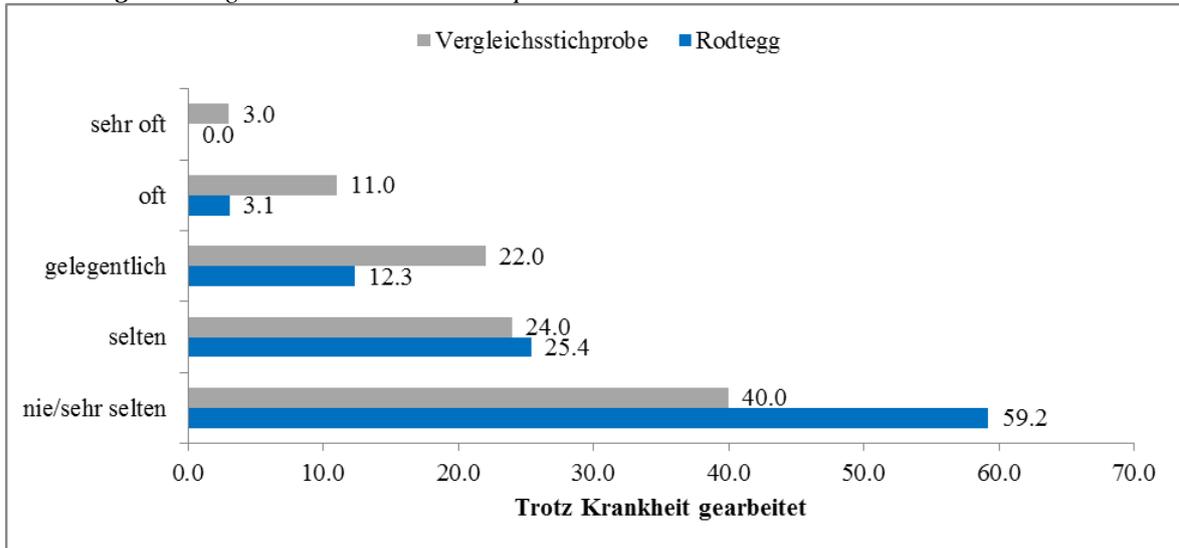
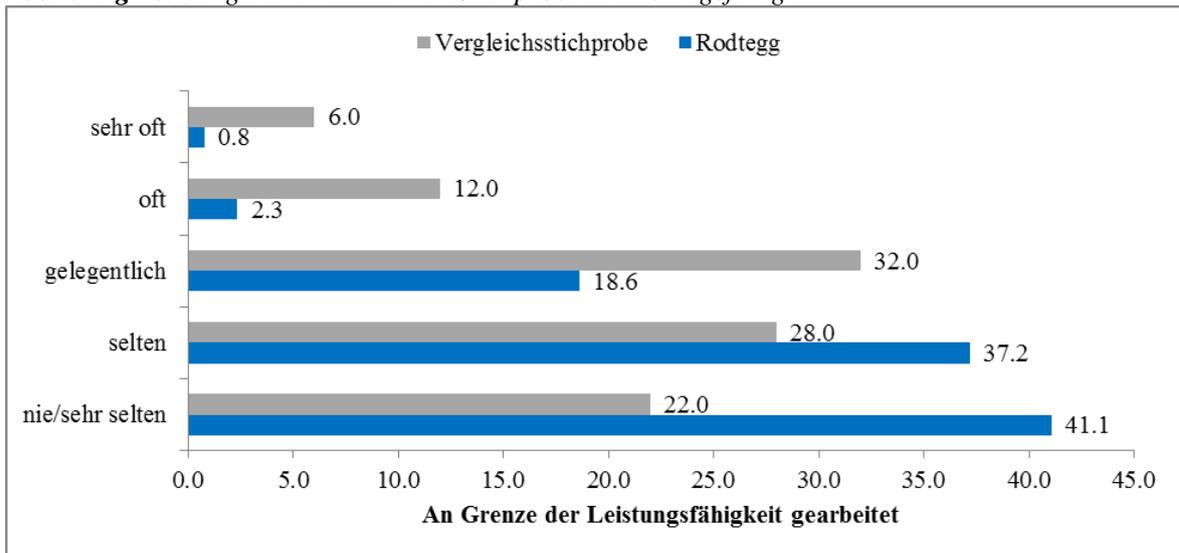


Abbildung 18. Vergleich mit externer Stichprobe – Leistungsfähigkeit



Es wird bei Betrachtung der *Abbildungen 15 bis 18* deutlich, dass selbstgefährdendes Verhalten auch im Vergleich mit der externen Stichprobe seltener vorkommt. Vor allem Präsentismus und Arbeiten bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit sind in der Rodtegg deutlich geringer ausgeprägt als in der Vergleichsstichprobe. Beim in der Freizeit (z.B. abends oder am Wochenende) arbeiten und beim Pausen durcharbeiten, stimmen die Verteilungen beider Stichproben stärker überein.

Zusammenfassend kann man aufgrund der Befragungsergebnisse schlussfolgern, dass die Mehrheit der Mitarbeitenden der Rodtegg keine Hinweise zur Besorgnis bezüglich einer möglichen systematischen Selbstgefährdung gibt.

3.2 Erweiterte vergleichende Auswertungen

3.2.1 Institutionsinterner Vergleich

Die Indikatoren für die globalen Einschätzungen der eigenen Arbeitsfähigkeit, der globalen Arbeitszufriedenheit, des Gesamteindrucks von der Rodtegg, des eigenen Bereichs und der/des Vorgesetzten¹⁸ wurden in einer vertieften Auswertung nach folgenden relevanten Kategorien untersucht:

- Arbeitsbereich
- Geschlecht
- Alterskategorie
- Anstellungsgrad

Hierbei war von Interesse, ob die Einschätzungen der Indikatoren der Arbeitszufriedenheit je nach Gruppenzugehörigkeit variieren. Dies ermöglicht die Identifikation von Risikogruppen oder Risikobereichen, welche besonders belastet sind. In einem Folgeschritt ermöglicht diese institutsinterne Auswertung eine spezifischere Auswahl und Entwicklung geeigneter Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation.

Auswertungen auf Gruppenebene wurden nur vorgenommen, wenn die Gruppen mindestens 10 Mitglieder enthielten, welche die Befragung ausgefüllt haben. Falls eine Gruppe aus weniger als 10 Mitgliedern bestand, wurde diese Gruppe von der Auswertung ausgeschlossen.

A) Auswertung nach Arbeitsbereich

In der *Tabelle 1* sind Unterschiede in den Globalbewertungen¹⁸ je nach Bereich/Fachbereich, in welchem die Mitarbeitenden tätig sind, dargestellt. Es zeigt sich, dass sich die einzelnen Bereiche/Fachbereiche in ihren Bewertungen leicht unterscheiden. Der Fachbereich Wohnen Kinder & Jugendliche hat in vier der fünf untersuchten Indikatoren zur Arbeitszufriedenheit jeweils die tiefsten Werte im Vergleich mit den anderen Gruppen. In den Arbeitsbereichen Separative Sonderschule, Dienste und Wohnen 18+ sind die Durchschnittswerte im Vergleich zum Gesamtwert leicht erhöht. Auch innerhalb der Indikatoren für Arbeitszufriedenheit lassen sich leichte Unterschiede erkennen. Die Globalbewertung der eigenen Arbeitsfähigkeit, des/der Vorgesetzten und des eigenen Bereichs erhalten in allen Arbeitsbereichen die höchsten Bewertungen, während die globale Arbeitszufriedenheit und der Gesamteindruck der Rodtegg überall leicht niedriger bewertet wird. Auffallend hoch wird der/die eigene Chef/in bewertet in den Gruppen Wohnen Erwachsene und Wohnen 18+.

Tabelle 1: Globale Urteile in den Arbeitsbereichen (Mittelwerte, $N_{gesamt}=130$)

	Arbeits- Fähigkeit ¹⁸	Arbeits- Zufriedenheit ¹⁸	Rodtegg ¹⁸	Bereich ¹⁸	Chef/in ¹⁸
Gesamt (n=130)	8.3	7.9	8.1	8.6	8.7
Separative Sonderschule (n=27)	8.4	8.0	8.0	8.8	8.7
Wohnen Ki & Ju (n=15)	8.2	7.3	7.5	7.6	7.6
Therapie & Pflege (n=28)	8.0	7.6	7.8	8.7	8.9
Wohnen Erwachsene (n=12)	8.7	7.8	8.4	9.1	9.3
Wohnen 18+ (n=12)	8.3	8.1	8.8	8.5	9.0
Dienste (n=36)	8.5	8.4	8.3	8.7	8.7

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).

¹⁸ Die Antwortvorgaben lauten: Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben? Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer Arbeitssituation? Ich habe einen guten Gesamteindruck von der Rodtegg. Ich habe einen guten Gesamteindruck meines Bereichs. Mein/e Vorgesetzte/r ist insgesamt eine gute Chefin/ein guter Chef.

Zusammenfassend lässt sich anhand der Befragungsdaten schlussfolgern, dass trotz der Identifizierung kleiner Unterschiede zwischen den verschiedenen Arbeitsbereichen die Zufriedenheit insgesamt sehr hoch ist, und auch die Unterschiede bei Betrachtung der Gesamtbreite der Antwortskala sehr klein sind. Zu beachten sind in dieser Auswertung auch die unterschiedlichen Gruppengrößen, welche eine direkte Vergleichbarkeit erschweren.

B) Auswertung nach Geschlecht der Mitarbeitenden

Die *Tabelle 2* zeigt Unterschiede in den Bewertungen nach Geschlecht. Es gibt keine nennenswerten Unterschiede zwischen Männern und Frauen in ihrer Bewertung der verschiedenen Indikatoren der Arbeitszufriedenheit. Beide Geschlechter geben jeweils hohe bis sehr hohe Bewertungen ab, wobei auch hier wieder Bewertung der/des Vorgesetzten und des eigenen Bereichs leicht höhere Zufriedenheitswerte aufweisen als die Gesamtbewertung der Rodtegg und der globalen Arbeitszufriedenheit.

Tabelle 2: Globale Urteile je nach Geschlecht (Mittelwerte, $N_{gesamt}=134$)

	Arbeits- Fähigkeit ¹⁸	Arbeits- Zufriedenheit ¹⁸	Rodtegg ¹⁸	Bereich ¹⁸	Chef/in ¹⁸
Gesamt (n=134)	8.3	7.9	8.1	8.6	8.8
Männlich (n=27)	8.5	7.9	8.2	8.7	8.7
Weiblich (n=104)	8.3	7.9	8.0	8.6	8.8

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).

C) Auswertungen nach Altersgruppe der Mitarbeitenden

Die *Tabelle 3* zeigt Unterschiede in der Bewertung je nach Altersgruppe auf. Bei den verschiedenen Altersgruppen finden sich vereinzelt Unterschiede in den Globalbewertungen der Indikatoren für Arbeitszufriedenheit. Die Gruppe der 46-55 Jährigen schätzt sich am höchsten in der eigenen Arbeitsfähigkeit, der Zufriedenheit mit der Rodtegg, dem Bereich und den Vorgesetzten ein und hebt sich dadurch sowohl von den jüngeren Mitarbeitenden als auch von den über 56 Jährigen ab. Im Gegensatz dazu schätzt die Gruppe der 36-45 Jährigen ihre Arbeitszufriedenheit in allen Indikatoren ausser der Bewertung des/der Vorgesetzten deutlich schlechter als die jüngeren oder älteren Mitarbeitenden ein. Insgesamt lässt sich sagen, dass in der Rodtegg ein U-förmiger Zusammenhang zwischen Altersgruppen und verschiedenen Indikatoren für Zufriedenheit besteht: die Jüngeren und Älteren sind zufriedener als Personen im Alter zwischen 36 und 45 Jahren. Dieses Muster findet sich auch in zahlreichen Studien der Westlichen Welt zur Entwicklung der Zufriedenheitswerte über die Lebensspanne (Step-toe, Deaton & Stone, 2015).

Tabelle 3: Globale Urteile je nach Altersgruppe (Mittelwerte, $N_{gesamt}=130$)

	Arbeits- Fähigkeit ¹⁸	Arbeits- Zufriedenheit ¹⁸	Rodtegg ¹⁸	Bereich ¹⁸	Chef/in ¹⁸
Gesamt (n=130)	8.3	7.9	8.1	8.6	8.8
Unter 25 Jahre (n=10)	8.3	7.9	8.4	8.2	8.7
26 bis 35 Jahre (n=33)	8.1	7.9	8.2	8.5	8.6
36 bis 45 Jahre (n=26)	7.6	7.3	7.6	8.3	8.8
46 bis 55 Jahre (n=41)	8.9	8.0	8.4	8.9	9.0
Über 56 Jahre (n=20)	8.4	8.5	7.6	8.6	8.5

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).

D) Auswertungen nach Anstellungsgrad der Mitarbeitenden

Die *Table 4* stellt die Unterschiede der Bewertungen je nach Anstellungsgrad dar. Auch hier finden sich wiederum keine nennenswerten Unterschiede. Rein numerisch liegt die Gruppe mit dem Arbeitspensum von 80 bis unter 100% leicht unter den Bewertungen aller anderen Gruppen, und das in allen Indikatoren bis auf die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit.

Table 4: Globale Urteile je nach Anstellungsgrad (Mittelwerte, $N_{gesamt}=134$)

	Arbeits- Fähigkeit ¹⁸	Arbeits- Zufriedenheit ¹⁸	Rodtegg ¹⁸	Bereich ¹⁸	Chef/in ¹⁸
Gesamt (n=134)	8.3	7.9	8.1	8.6	8.8
100% (n=24)	8.3	8.2	8.4	8.7	9.0
80% bis unter 100% (n=45)	8.3	7.6	7.9	8.5	8.4
50% bis unter 80% (n=37)	8.5	8.0	8.3	8.6	9.0
20% bis unter 50% (n=28)	8.1	8.1	7.7	8.7	8.9

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).

Zusammenfassend ergab die institutsinterne Auswertung der wichtigsten Indikatoren für Arbeitszufriedenheit keine Auffälligkeiten zwischen den Geschlechtern oder den Gruppen mit verschiedenen Anstellungsgraden. Anhand der Daten konnten kleine Unterschiede identifiziert werden in den Arbeitsbereichen. Hier blieb die durchschnittliche Bewertung der Personen aus dem Fachbereich Wohnen Kinder & Jugendliche leicht unter den Bewertungen der Personen aus den anderen Gruppen. Ebenso bei den Altersgruppen konnten zwei „Ausreisser“ identifiziert werden: Die Personen im Alter zwischen 36 und 45 Jahren gaben geringere Zufriedenheitswerte als alle anderen Gruppen an, während die Personen im Alter zwischen 46 und 55 Jahren die höchste Zufriedenheit und Arbeitsfähigkeit berichteten. Wichtig ist, dass keine der identifizierten Unterschiede „markant“ sind, sondern sich die Bewertungen der einzelnen Gruppen immer noch im hohen bis sehr hohen Bereich befinden.

3.2.2 Vergleich mit der letzten Mitarbeiter/-innen-Befragung (2012)

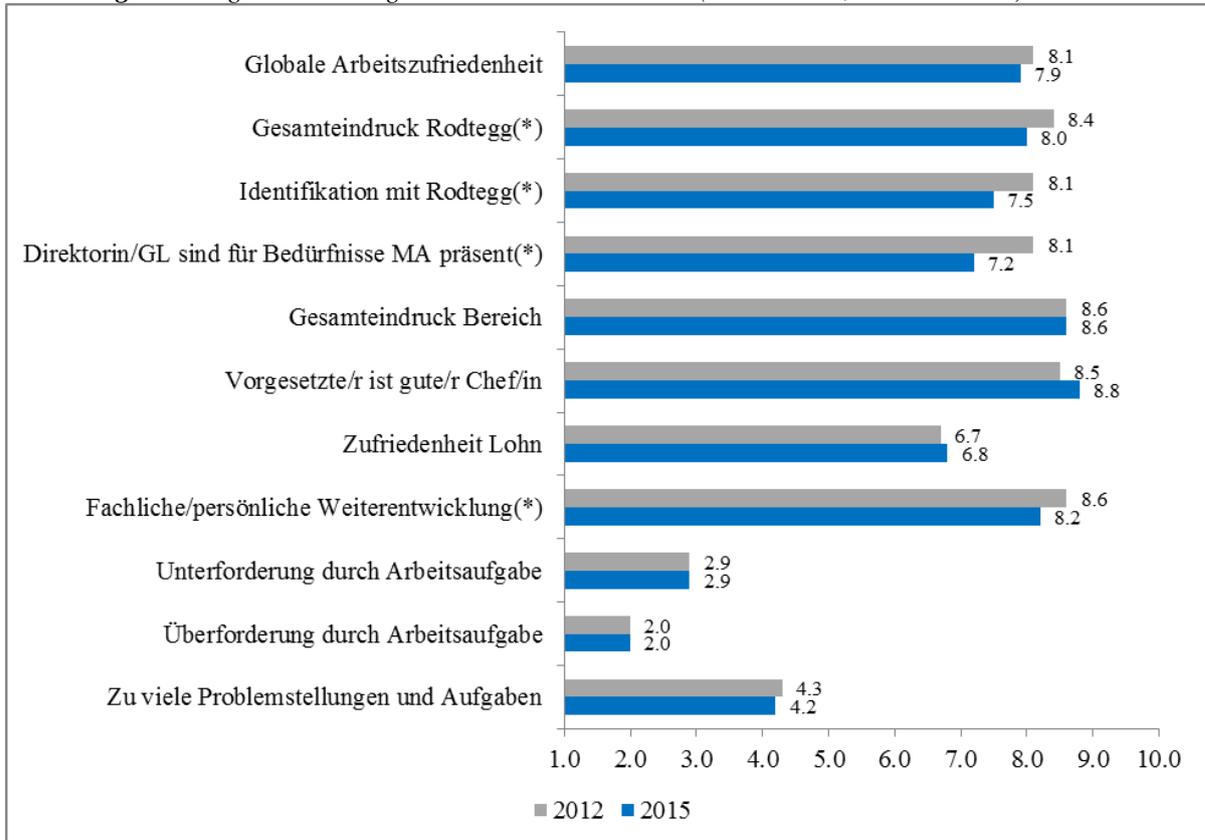
Verschiedene Fragen aus der diesjährigen Befragung wurden mit den Ergebnissen der Befragung aus dem Jahr 2012 verglichen. Aus dieser Betrachtungsweise resultieren Hinweise, ob sich die Bewertungen bezüglich der Arbeitssituation über die letzten drei Jahre hinweg verändert haben. Die Ergebnisse sind in der *Abbildung 19* dargestellt. Zu beachten ist, dass die beiden Stichproben nicht gleich zusammengesetzt sind. In der Befragung 2012 war ein Teil der Teilnehmenden Praktikanten und Praktikantinnen. In der Befragung 2015 waren diese nicht beteiligt.

Einbezogen in die Analyse wurden die Globalfragen zur Arbeitszufriedenheit, den einzelnen Themenblöcken Bereich, Vorgesetzter und Lohn/Weiterbildung sowie ausgewählte Fragen zum *Commitment*, den Arbeitsbelastungen oder belastenden Verhaltensweisen. Fragen, die mit einem (*) gekennzeichnet sind, weisen eine Differenz¹⁹ von 2012 zu 2015 auf, die aufgrund der Ergebnisse von statistischen Tests nicht zufällig zu Stande gekommen ist.

Generell haben sich die Einschätzungen der Mitarbeitenden der Rodtegg in den letzten drei Jahren nicht wesentlich verändert. Gleichbleibend und (wie oben bereits gezeigt) auf einem sehr hohen Niveau ist die positive Gesamteinschätzung der Arbeitszufriedenheit, des Arbeitsbereichs und des/der Vorgesetzten, der/die sogar noch leicht höher bewertet wird als 2012. Wie 2012 erleben die Mitarbeitenden auch im Jahr 2015 im Mittel wenige Belastungen (z.B. Ausmass an Über- oder Unterforderung bei der Arbeit). Die Zufriedenheit mit dem Lohn hat sich gegenüber dem Jahr 2012 geringfügig gesteigert.

¹⁹ Einstichproben t-Tests; Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%.

Abbildung 19: Vergleich der Angaben von 2012 und 2015 (Mittelwerte, N=127-138²⁰)



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

Obwohl gegenüber 2012 der Gesamteindruck der Rodtegg, die Identifikation mit der Rodtegg, die Einschätzung, ob die Direktorin und Mitglieder der Geschäftsleitung für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden präsent und ansprechbar sind sowie die Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz abgenommen haben, gilt es zu beachten, dass auch die statistisch getesteten Unterschiede zwischen 2012 und 2015 rein numerisch betrachtet immer noch sehr gering sind (die grösste Abweichung ist 0.9 Punkte auf einer Skala von 1-10). Insgesamt lassen keine der untersuchten Fragen eine wesentliche Veränderung über die letzten drei Jahre erkennen.

Nachdem die institutsinterne Analyse (Kapitel 3.2.1 Auswertung nach Arbeitsbereich) gezeigt hat, dass der Fachbereich „Wohnen Kinder & Jugendliche“ in den Globalurteilen tiefere Werte als die Gesamtgruppe der Mitarbeitenden aufweist, wurden die Analysen zum Zeitvergleich zwischen 2012 und 2015 unter Ausschluss dieser Gruppe wiederholt. Es zeigt sich mehrheitlich das gleiche Bild wie in *Abbildung 19* dargestellt. Allerdings verringern sich die Differenzen zum Jahr 2012 bei den Bewertungen des Gesamteindrucks von der Rodtegg (M=8.1), der Identifikation mit der Rodtegg (M=7.6), der fachlichen/persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten (M=8.2) sowie der Einschätzung, dass die Direktorin und die Geschäftsleitung für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ansprechbar sind (=7.4). Dies bedeutet, dass sich nach Ausschluss des Fachbereichs „Wohnen Kinder & Jugendliche“ die Ergebnisse aus den beiden Jahren 2012 und 2015 noch stärker gleichen. Die Bewertung der/des Vorgesetzten fällt nach Ausschluss dieser Gruppe für 2015 sogar noch höher aus (M=8.9).

²⁰ Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer Arbeitssituation? Ich habe einen guten Gesamteindruck von der Rodtegg. Ich identifiziere mich mit der Rodtegg. Die Direktorin und die Mitglieder der Geschäftsleitung sind für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden präsent und ansprechbar. Ich habe einen guten Gesamteindruck meines Bereichs. Mein/e Vorgesetzte/r ist insgesamt eine gute Chefin/ein guter Chef. Mit meinem Lohn bin ich zufrieden. Ich habe die Möglichkeit, mich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Meine Arbeitsaufgabe unterfordert mich inhaltlich. Meine Arbeitsaufgabe überfordert mich inhaltlich. Zu viele gleichzeitige Problemstellungen und Aufgaben erlebe ich als Belastung.

4 Bibliographie

Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese: zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Deutsche, erweiterte Ausgabe von A. Franke. Tübingen: dgvt.

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.

Chevalier, A. & Kaluza, G. (2015). *Gesundheitsmonitor Newsletter 01/2015*. Zugriff unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2015/maerz/gesundheitsmonitor-selbstgefaehrdendes-verhalten/>

Stephoe, A., Deaton, A., & Stone, A. A. (2015). Subjective wellbeing, health, and ageing. *The Lancet*, 385, 640-648.