

## Befragung der Mitarbeitenden der Rodtegg 2018

---

Dr. phil. Sarah Auerbach, Projektleiterin

Oriana Gebhard, Wissenschaftliche Mitarbeiterin

### **Kontakt**

Hochschule Luzern - Soziale Arbeit

Dr. phil. Sarah Auerbach

Werfstrasse 1

Postfach 2945

CH-6002 Luzern

[sarah.auerbach@hslu.ch](mailto:sarah.auerbach@hslu.ch)

[www.hslu.ch/soziale-arbeit](http://www.hslu.ch/soziale-arbeit)

Luzern, 31.08.2018

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>2</b>
<b>1 Zusammenfassung</b>	<b>3</b>
1.1 Fazit	4
<b>2 Ausgangslage und Vorgehensweise</b>	<b>5</b>
2.1 Ausgangslage	5
2.2 Vorgehensweise	5
2.3 Rücklauf, Datenkontrolle und soziodemographische Merkmale der Mitarbeitenden	6
<b>3 Resultate</b>	<b>11</b>
3.1 Basisauswertung	11
3.1.1 Allgemeine Einschätzung der Rodtegg	11
3.1.2 Einschätzung der Arbeitszufriedenheit	12
3.1.3 Einschätzung des Arbeitsbereichs	13
3.1.4 Einschätzung der Vorgesetzten	14
3.1.5 Einschätzung des Lohns und der Weiterbildung	15
3.1.6 Einschätzung der spezifischen Belastungen bei der Arbeit	15
3.1.7 Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls	16
3.1.8 Einschätzung des selbstgefährdenden Verhaltens	17
3.2 Erweiterte vergleichende Auswertungen	21
3.2.1 Institutionsinterner Vergleich	21
3.2.2 Vergleich mit der letzten Befragung (2015)	24
<b>4 Bibliographie</b>	<b>28</b>

# 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 2018 haben 150 von 203 Mitarbeitenden den Online-Fragebogen ausgefüllt, was einem sehr hohen Rücklauf von 74 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 (siehe Bericht 2015). Für das Befragungsjahr 2018 wurden alle Fragen unverändert beibehalten. Wiederum wurde 2018 auch eine Analyse möglicher Veränderungen der Mitarbeiterzufriedenheit durch einen Vergleich der wichtigsten Indikatoren der Arbeitszufriedenheit mit Ergebnissen der letzten Befragung aus dem Jahr 2015 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 Arbeit, die allgemeine Einschätzung der Rodtegg, ihrer Leitung und des Arbeitsbereichs sind auf hohem Niveau.
  
- + **Ressourcen in der Rodtegg:** Die Mitarbeitenden verfügen über wichtige arbeitsbezogene Ressourcen (Schutzfaktoren), welche ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld begünstigen: Soziale Unterstützung, Handlungsspielraum, Entwicklungsmöglichkeiten.
  - + Ausgezeichnet werden die Hilfsbereitschaft im Arbeitsumfeld sowie die respektvolle und faire Behandlung durch den/die Vorgesetzte/n 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 zufrieden.
  - + Die Bewertungen der arbeitsbezogenen Belastungen sind im Mittel auf sehr niedrigem Niveau (= wenig Belastungen am Arbeitsplatz) und haben seit dem Jahr 2015 teilweise sogar noch abgenommen (insbesondere Gefühl des Zeitdrucks, körperliche Belastungen und zu viele Problemstellungen und Aufgaben gleichzeitig).
  
- **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.
  - Insgesamt haben sich die Werte bezüglich Arbeitszufriedenheit gegenüber 2015 in geringem Mass verschlechtert. Dies betrifft insbesondere die Beurteilung der Vorgesetzten, bzw. der Direktion und Geschäftsleitung. Dies gilt es im Auge zu behalten.

- Die Mitarbeitenden berichten über ein immerhin mittleres Niveau an körperlicher Arbeitsbelastung und Zeitdruck und arbeiten gelegentlich ohne das Einhalten von Pausen.
- Gegenüber dem Jahr 2015 konnte eine leichte Abnahme des Wertes bezüglich einer Weiterempfehlung der Rodtegg verzeichnet werden.
- Im Vergleich verschiedener Arbeitsbereiche weisen der Fachbereich 18+, der Fachbereich Wohnen Kinder & Jugendliche und der Fachbereich Ökonomie in den untersuchten Indikatoren zur Arbeitszufriedenheit jeweils tiefere Werte als die anderen Gruppen auf.

## 1.1 Fazit

Die Mitarbeitenden der Rodtegg berichten im Mittel über eine überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit mit ihrem Arbeitsplatz, dem Arbeitgeber allgemein, den direkten Vorgesetzten, dem direkten Arbeitsumfeld und ihrer Möglichkeit zur 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 wiederum 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 230 Klient/-innen bietet die Rodtegg Schule, Beratung, Betreuung, Ausbildung, Arbeit, Therapie und Wohnen an. Im Rahmen des im Jahre 2000 eingeführten ‚Integrierten Qualitätsmanagements‘ führt die Rodtegg regelmässig Befragungen zur Zufriedenheit ihrer Klient/-innen und Mitarbeitenden durch. Diese Befragungen generieren die nötigen Informationen, um die kontinuierliche Optimierung der Dienstleistungsqualität der Rodtegg zu garantieren (Konzept ‚Qualitätsmanagementprozesse‘ vom 13.09.2017).

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, 2012 und 2015 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.<sup>1</sup> Dieses quantitative methodische Vorgehen ist im Vergleich zu qualitativen Interviewstudien, für welche Teilnehmer/innen mündlich und vertiefend befragt werden, relativ ressourcenschonend und ermöglicht 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 2015 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 seit dem 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 Lebens 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

---

<sup>1</sup> 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)“.

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 2015 verglichen, um potentielle positive oder negative Veränderungen zu erkennen.

## 2.3 Rücklauf, Datenkontrolle und soziodemographische Merkmale der Mitarbeitenden

Im Rahmen dieser Befragung wurde 203 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. 150 Mitarbeitende haben den Online-Fragebogen bis zum Ende ausgefüllt, was einem sehr guten Rücklauf von 74 Prozent entspricht. Die Ausschöpfungsquote hat gegenüber der letzten Befragung aus dem Jahr 2015 leicht zugenommen (2015: 136 Mitarbeitende; 70 Prozent). Dies spricht für eine hohe Bereitschaft der Mitarbeitenden, die eigene Meinung zu äussern und somit zum Verbesserungsprozess beizutragen. Da es den Teilnehmenden gestattet war, Fragen 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 15.63 Minuten, mit einer Standardabweichung von 11.07 Minuten. Die kürzeste Ausfülldauer lag bei 5.28 Minuten und liegt somit

immer noch im Rahmen des Möglichen. 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.

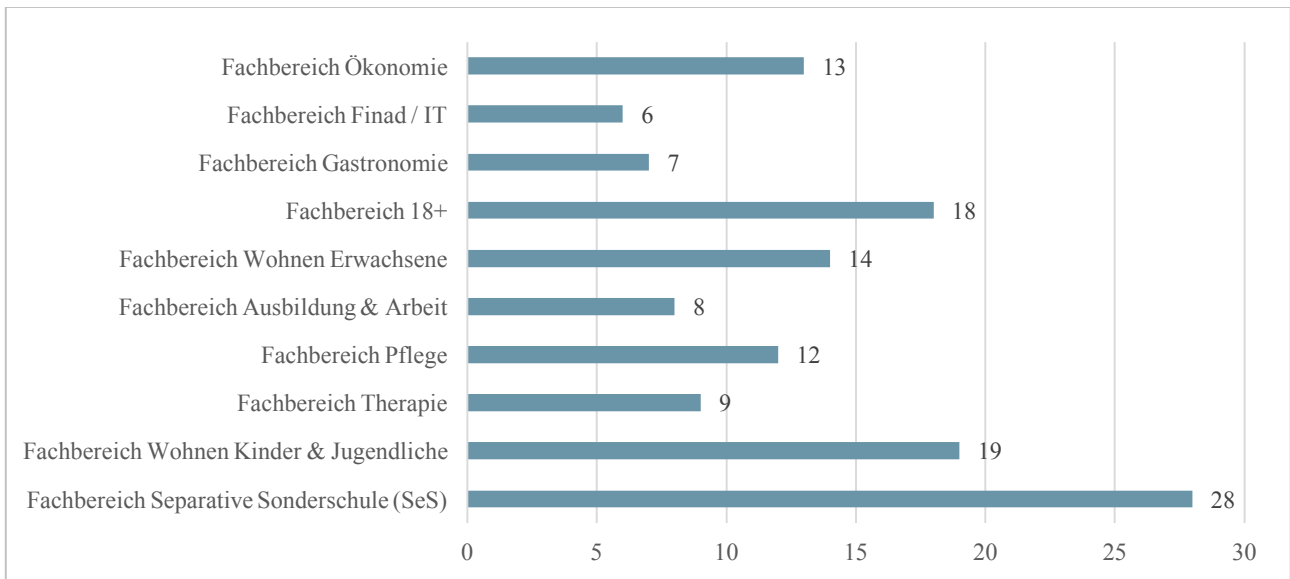
- Zweitens wurde für jede Person die mittlere Standardabweichung über alle Fragen berechnet. Da die Befragung sowohl positiv als auch negativ gepolte Fragen enthielt und Personen erwartungsgemäss nicht bei jeder Frage die gleiche Antwort geben, ist zu erwarten, dass jede Person mindestens eine kleine 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.

Im Folgenden werden die Soziodemographischen Merkmale der befragten Personen, sowie die Anzahl befragten Personen nach Fachbereich dargestellt. Insgesamt haben diese Fragen relativ viele Personen (je nach Frage zwischen 10-12 Prozent) nicht beantwortet.

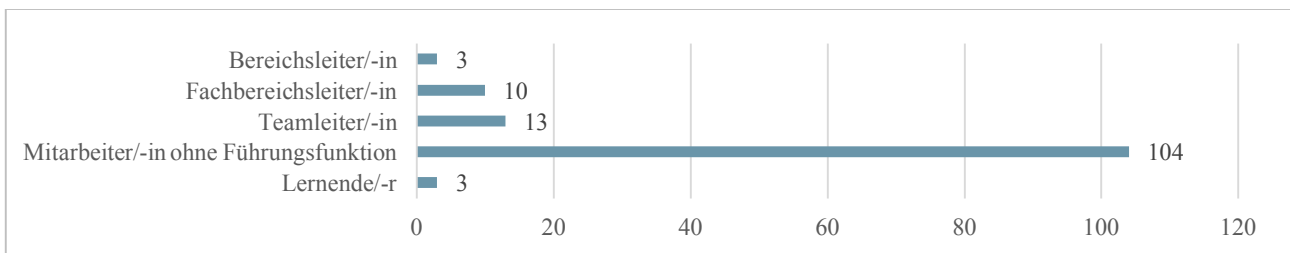
*Abbildung 1* gibt Aufschluss über die Anzahl der befragten Mitarbeitenden in den verschiedenen Arbeitsbereichen der Rodtegg. Die meisten befragten Personen (28 Personen, 21 Prozent) arbeiten im Fachbereich Separative Sonderschule, gefolgt von Personen aus dem Fachbereich Wohnen Kinder und Jugendliche (19 Personen, 14 Prozent) und Fachbereich 18+ (18 Personen, 13 Prozent). Weiter wurden 14 Personen aus dem Bereich Wohnen Erwachsene (10 Prozent), 13 Personen aus dem Fachbereich Ökonomie (10 Prozent) und 12 Personen (9 Prozent) aus dem Fachbereich Pflege befragt. Am wenigsten Personen wurden in den Fachbereichen Therapie (9 Personen, 7 Prozent), Ausbildung & Arbeit (8 Personen, 6 Prozent), Gastronomie (7 Personen, 5 Prozent) und dem Fachbereich Finad/IT (6 Personen, 5 Prozent) befragt.

**Abbildung 1:** Anzahl befragte Mitarbeitende nach Arbeitsbereich (absolute Werte, N=134, 16 fehlende Angaben)



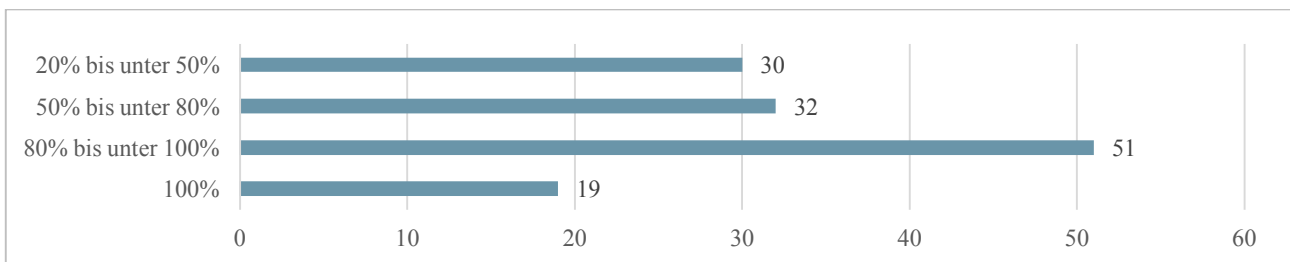
Die *Abbildung 2* zeigt, dass 3 Personen aus der Bereichsleitung (2 Prozent), 10 Fachbereichsleiter/-innen (8 Prozent), 13 Teamleiter/-innen (10 Prozent), 104 Mitarbeitende ohne Führungsfunktion (78 Prozent) und 3 Lernende (2 Prozent) befragt wurden.

**Abbildung 2:** Anzahl Befragte nach Mitarbeitenden-Kategorie (absolute Werte, N=133, 17 fehlende Angaben)



Bezüglich des Anstellungsgrads (*Abbildung 3*) zeigt sich, dass 19 Befragte 100 % (14 Prozent), 51 Befragte 80% bis unter 100% (39 Prozent), 32 Befragte 50% bis unter 80% (24 Prozent), 30 Befragte 20% bis unter 50% (23 Prozent) und keine Befragte weniger als 20% angestellt sind.

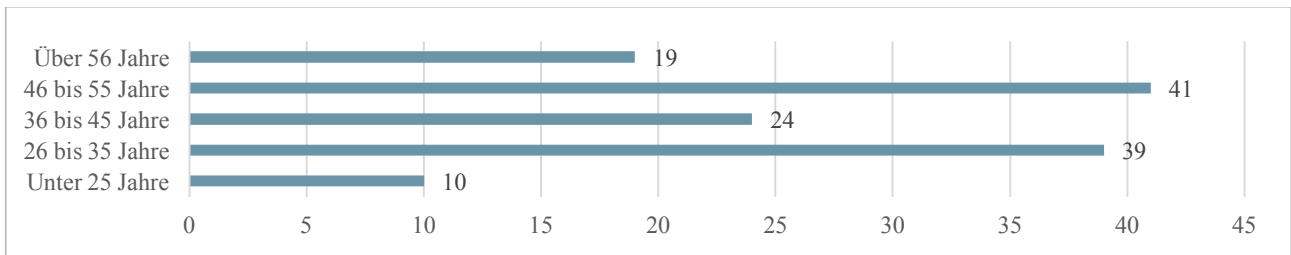
**Abbildung 3:** Anzahl Befragte nach Anstellungsgrad (absolute Werte, N=132, 18 fehlende Angaben)



Die *Abbildung 4* beschreibt die Altersverteilung der Teilnehmenden an der Befragung. 10 Mitarbeitende sind unter 25 Jahre (8 Prozent), 39 Mitarbeitende 26 bis 35 Jahre (29 Prozent), 24 Mitarbeitende sind 36 bis 45 Jahre (18 Prozent), 41 Mitarbeitende 46 bis 55 Jahre (31 Prozent), 19 Mitarbeitende sind über 56 Jahre (14 Prozent).



**Abbildung 4:** Anzahl Befragte nach Altersgruppen (absolute Werte, N=133, 17 fehlende Angaben)



In der *Abbildung 5* werden die Teilnehmenden der Befragung anhand ihrer Beschäftigungsjahre bei der Rodtegg beschrieben. 16 Befragte sind seit weniger als 1 Jahr (12 Prozent), 15 Befragte seit 1 bis unter 2 Jahren (11 Prozent), 38 Befragte seit 2 bis unter 5 Jahren (29 Prozent), 33 Befragte seit 5 bis 10 Jahren (25 Prozent) und 30 Befragte seit 10 Jahren oder länger (23 Prozent) bei der Rodtegg angestellt.

**Abbildung 5:** Anzahl Befragte nach Beschäftigungsjahre in der Rodtegg (absolute Werte, N=132, 18 fehlende Angaben)

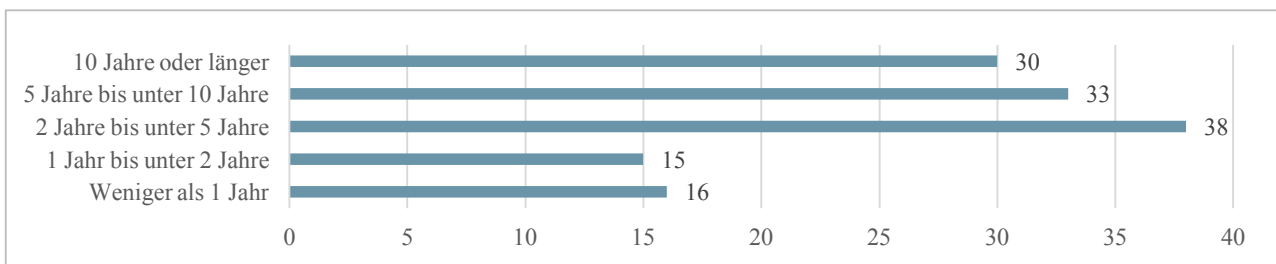
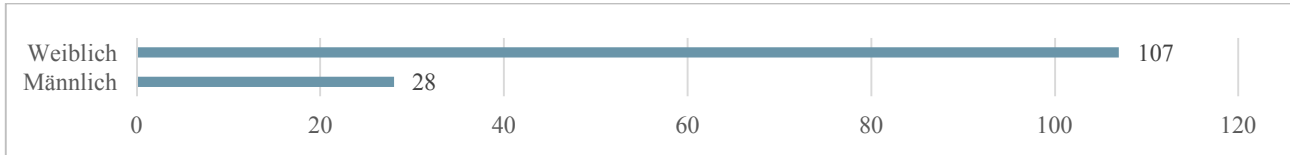


Abbildung 6 zeigt das Geschlechterverhältnis. 107 Personen, die die Umfrage beantwortet haben sind weiblich (79 Prozent) und 28 Mitarbeitende sind männlich (21 Prozent).

**Abbildung 6:** Anzahl Befragte nach Geschlecht (absolute Werte,  $N=135$ , 15 fehlende Angaben)



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

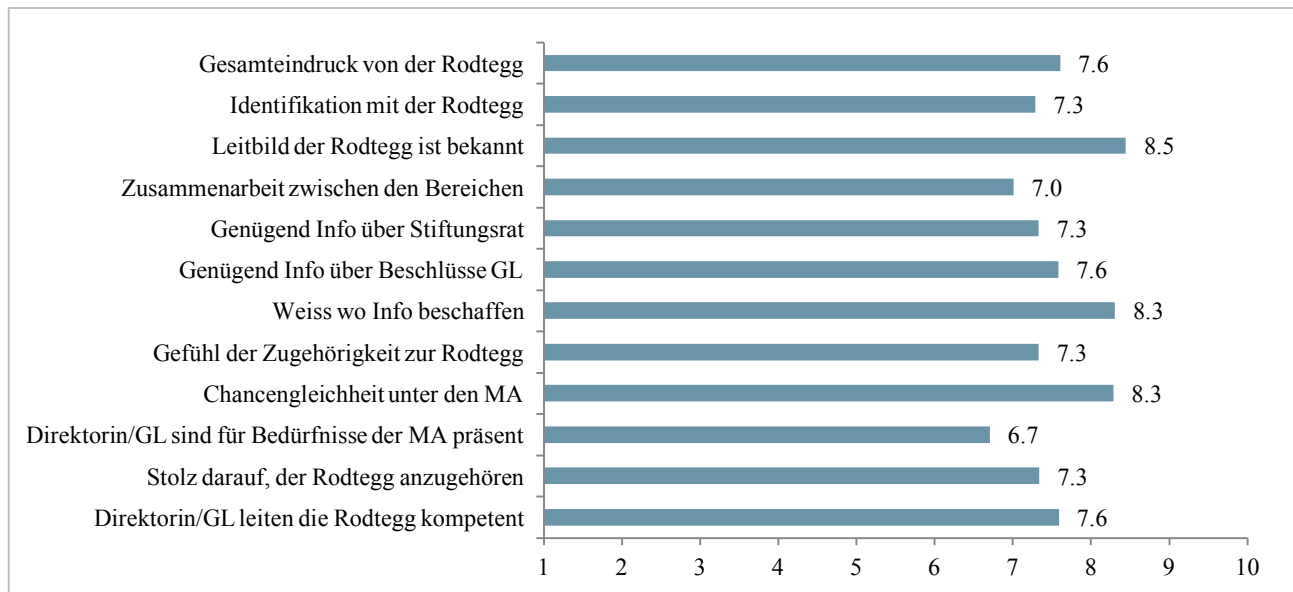
#### 3.1 Basisauswertung

##### 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 gut Bescheid über das Leitbild der Rodtegg (Mittelwert = 8.5), sie sind sehr zufrieden mit der Chancengleichheit unter den Mitarbeitern, und sie wissen, wo sie Informationen beschaffen können (jeweils 8.3). Weiterhin haben die Mitarbeitenden im Mittel einen guten Gesamteindruck von der Rodtegg, erhalten genügend Informationen über die Beschlüsse der Geschäftsleitung und sind zu einem grossen Anteil der Meinung, die Direktorin und die Geschäftsleitung leiten die Rodtegg kompetent (jeweils 7.6). Etwas weniger Zustimmung erhalten die Aussagen bezüglich der Identifikation mit und dem Zugehörigkeitsgefühl zur Rodtegg und bezüglich des Erhalts an genügend Informationen über den Stiftungsrat (jeweils 7.3). Die niedrigsten Mittelwerte finden sich bei der Bewertung der Zusammenarbeit zwischen den Bereichen (6.8) und der Aussage, dass die Direktorin und die Geschäftsleitung für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden präsent sei (6.7).

Abbildung 7: Allgemeine Einschätzung der Rodtegg (Mittelwerte, N=143-149)<sup>2</sup>



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

<sup>2</sup> 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.

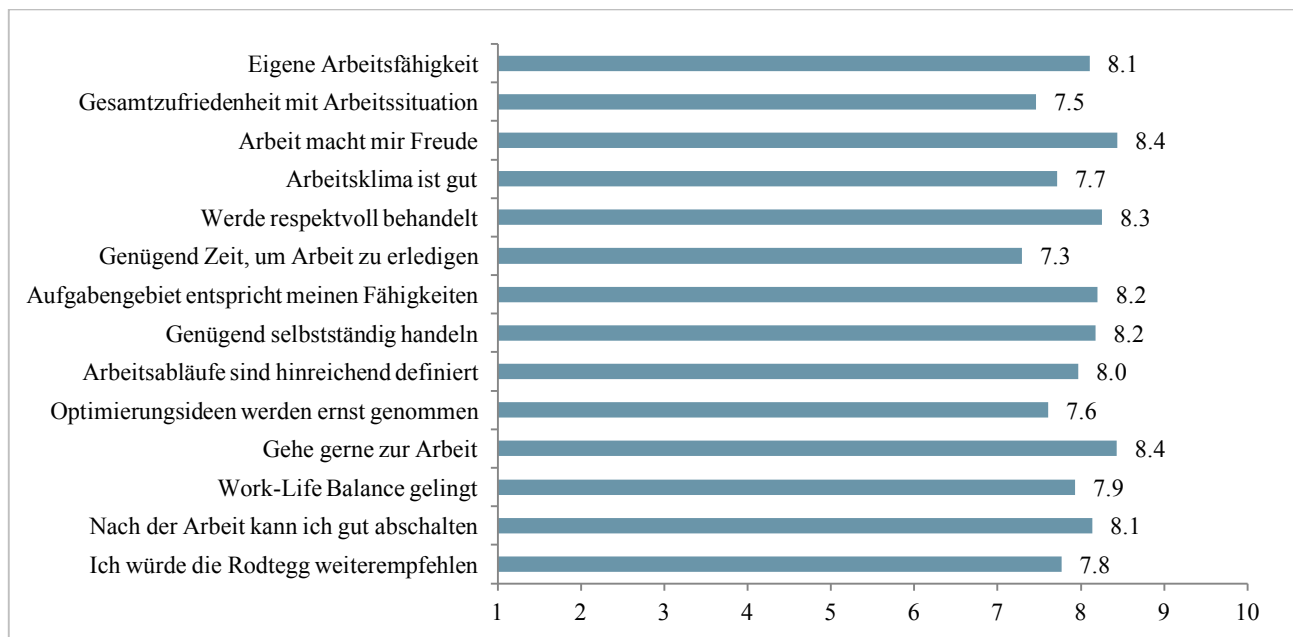
Die qualitativen Antworten bestätigen die leicht tieferen Werte bezüglich der Präsenz der Direktorin und Geschäftsleitung für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden: Die häufigsten Antworten (n=10) sind kritische Aussagen betreffend eine wahrgenommene starke Hierarchisierung der Rodtegg, die sich in den letzten Jahren verstärkt habe. Dies führe zu einer Spaltung der Rodtegg zwischen Leitung und Basis, zu langen und komplizierten Dienstwegen, sowie zu nicht nachvollziehbaren Entscheidungen durch die Geschäftsleitung (durch das Nicht-Einbeziehen der Mitarbeitenden) und einer Abnahme des Zugehörigkeitsgefühls zur Rodtegg. Eine Person formuliert dies so: «Die Hierarchie ist spürbar, das Gefälle gross.». Weitere einzelne kritische Anmerkungen betreffen die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern (n=1, bereits 2015 geäußert), zu viele erhaltene Informationen aus anderen Fachbereichen (n=1) und die spürbare Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in Folge der Sparmassnahmen (n=1).

Gelobt wird die Zusammenarbeit in den jeweiligen Teams (Arbeitsbereiche, n=1).

### 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. Die Aussagen bezüglich der Freude an der Arbeit und des „Gerne zur Arbeit Gehens“ erfuhren mit einem Mittelwert von jeweils 8.4 die grösste Zustimmung unter den Mitarbeitenden. Auch alle anderen Mittelwerte liegen im Bereich einer überdurchschnittlich hohen Zustimmung. Die Gesamtzufriedenheit mit der Arbeitssituation liegt bei 7.5 und ist damit überdurchschnittlich hoch.

**Abbildung 8:** Einschätzung der Arbeitszufriedenheit (Mittelwerte, N=145-148)<sup>3</sup>



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).

<sup>3</sup> 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.

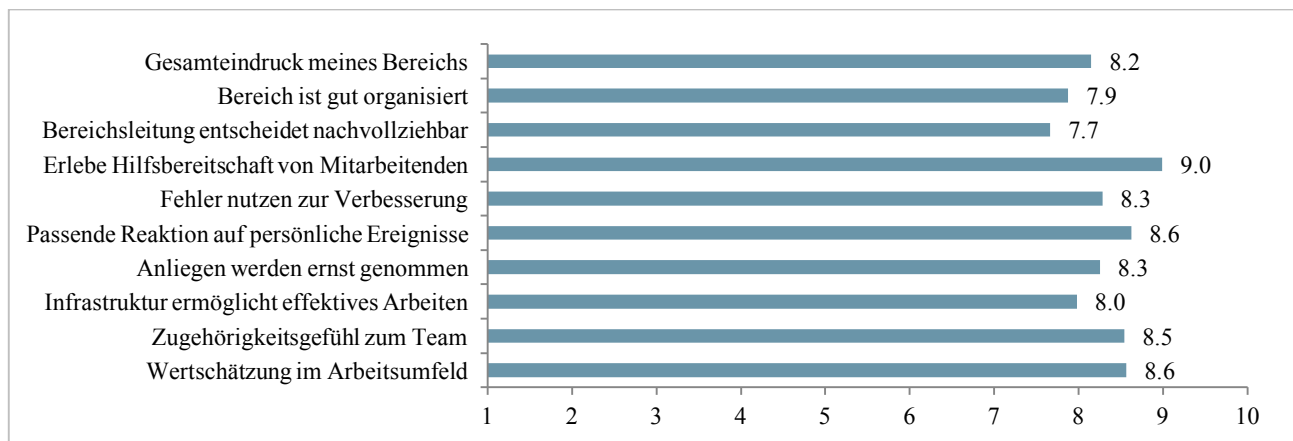
Obwohl die Arbeitszufriedenheit anhand der geschlossenen Fragen als sehr hoch eingestuft werden kann, überwiegen bei den offenen Antworten die negativen vor den positiven Äusserungen. Positiv werden das Arbeitsklima, die gute Zusammenarbeit und die wahrgenommene Wertschätzung innerhalb des Arbeitsteams hervorgehoben (n=6, z.B.: „Super Team, die Du Kultur finde ich sehr schön. Dies ermöglicht es auf Augenhöhe miteinander zu reden“). Weiter wird sehr positiv wahrgenommen, dass bei der Erstellung der Arbeitspläne auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingegangen werde (n=1). Allerdings äussern sich mehrere Personen kritisch über das Arbeitsklima in der Gesamteinstitution: Wiederum wird von fünf Personen die starke Hierarchisierung und fehlende Mitsprachemöglichkeiten der Personen an der Basis kritisiert („Den Umgang mit der Geschäftsleitung mit uns an der Basis finde ich zunehmend schwierig. Einerseits sind da die vielen Hierarchiestufen und somit sind die Wege lang und die Kommunikation erschwert. Ich empfinde, dass die Hierarchie sehr zelebriert wird“). Sechs befragte Personen nehmen eine erhöhte Bürokratisierung und ein erhöhter wirtschaftlicher Druck auf Grund der Sparmassnahmen (namentlich Pensenkürzungen), der sich negativ auf die Arbeitsbedingungen und auf die Arbeit mit den Klient/innen auswirken. Eine Person formuliert dies so: „Es geht oft nur noch um die finanzielle Optimierung, nicht mehr um den Klienten und seine Bedürfnisse“.

Weiter gab es vereinzelt kritische Rückmeldungen bezüglich der Umsetzung von Umstrukturierungen (Wohngruppe Vega/18+, n=2) und der Implementierung von neuen Prozessen (IBB): Informationen seien zu früh, resp. zu spät kommuniziert worden und es fehle an einer strukturierten und sinnvollen Umsetzung (n=1).

### 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 7.7 und 9.0 (relativ hohe bis sehr hohe Zufriedenheit). Ausgezeichnet werden die Hilfsbereitschaft und die Unterstützung von den Mitarbeitenden beurteilt (9.0). Auf persönliche Ereignisse von Mitarbeitenden wie Freud und Leid wird passend reagiert (8.6), und die Mitarbeitenden sind sehr zufrieden mit der entgegengebrachten Wertschätzung (8.6). Das Zugehörigkeitsgefühl zum Team ist hoch (8.5). Die Anliegen von Mitarbeitenden werden ernst genommen und mit Fehlern wird offen umgegangen und sie werden als Chance zur Verbesserung genutzt (jeweils 8.3). Die tiefsten Zustimmungswerte betreffen die Organisation der Bereiche (7.9), sowie die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen der Bereichsleitung (7.7).

**Abbildung 9:** Einschätzung des Arbeitsbereichs (Mittelwerte, N=143-147)<sup>4</sup>



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

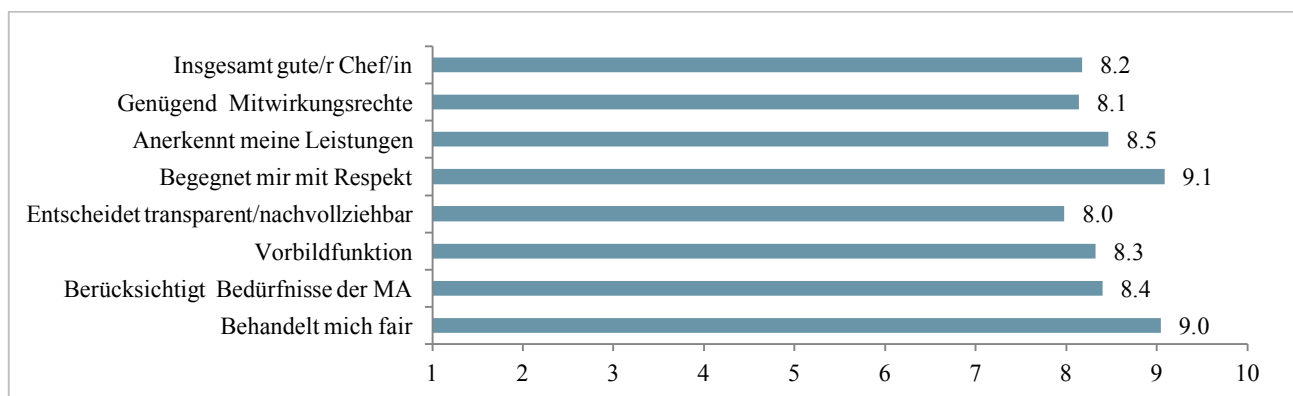
<sup>4</sup> Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Ich habe einen guten Gesamteindruck meines Bereichs. Mein Bereich ist gut organisiert. Die Bereichsleitung entscheidet nachvollziehbar. Ich erlebe die Hilfsbereitschaft und Unterstützung von den Personen, mit denen ich zusammenarbeite. Mit Fehlern gehen wir offen um und nutzen sie als Chance zur Verbesserung. Auf persönliche Ereignisse von Mitarbeitenden (Freud 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 entgegengebracht.

Die grosse erlebte Hilfsbereitschaft und wahrgenommene Wertschätzung von Mitarbeitenden wird auch in den qualitativen Antworten von fünf Personen betont („Sehr guter Zusammenhalt im Team. Jeder hilft jedem!“). Gleichzeitig wird von drei Personen eine mangelnde Führung durch die Fachbereichsleitung kritisiert. Funktionen und Erwartungen werden nicht klar kommuniziert, die Bereichsleitung sei zu wenig präsent. Mehrere Personen äussern Verbesserungsvorschläge bezüglich der Infrastruktur und Ausstattung der Räumlichkeiten (n=3). Diese betreffen die Platzverhältnisse, nicht vorhandene persönliche Garderoben oder der Wunsch nach einem Computerraum. Weiter wird von einer Person eine Verunsicherung durch den Spardruck beschrieben („In meinem Fachbereich wirkt sich die Unterdotierung des Personals negativ aus. Wir sind häufig alle 'im Stress' und haben für die einzelnen Klienten zu wenig Zeit“).

### 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 noch höher positiv als die der vorherigen Fragenblocks. Der/die Vorgesetzte behandelt die Mitarbeitenden sehr fair (9.0), begegnet ihnen mit Respekt (9.1), erkennt Leistungen an (8.5), berücksichtigt die Bedürfnisse der Mitarbeitenden (8.4) und ermöglicht Mitspracherechte in hohem Mass (8.4). Interessanterweise sind die Mehrheit der einzelnen Bewertungen der verschiedenen Aspekte der Führung höher bewertet als die Globalbewertung des/der Vorgesetzten (8.2).

Abbildung 10: Einschätzung des direkten Vorgesetzten (Mittelwerte, N=137-145)<sup>5</sup>



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

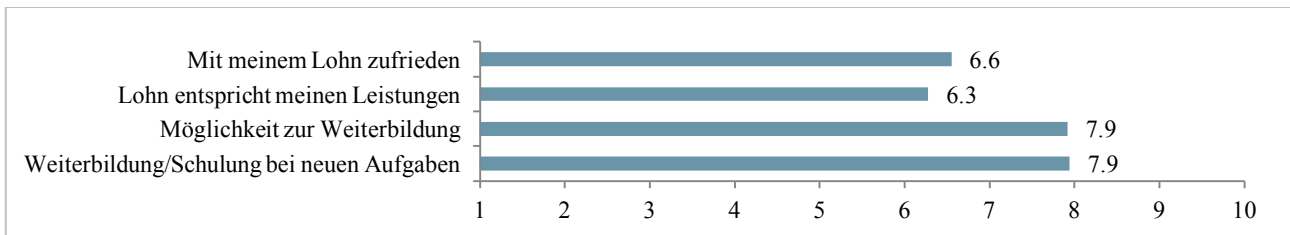
Die sehr gute Beurteilung der direkten Vorgesetzten widerspiegelt sich auch in den Kommentaren („Wertschätzend und korrekt“, „Sehr angenehm und kompetent“, n=7). Allerdings wird bei den meisten positiven Rückmeldungen betont, dass die Entscheidungskompetenzen ihrer Vorgesetzten (zu) gering seien. Weiter wird vereinzelt (n=2) kritisiert, dass der Vorgesetzte «zu lieb» sei, bzw. dass Entscheidungen nicht getroffen werden, da versucht werde, es allen recht zu machen.

<sup>5</sup> 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.

### 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 zufrieden mit den Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten (jeweils 7.9) in der Rodtegg ist, fällt die Beurteilung des Lohns deutlich niedriger aus: Mittelwert 6.6 für Zufriedenheit und 6.3 mit Adäquatheit des Lohns gemessen an der eigenen Leistung.

**Abbildung 11:** Einschätzung des Lohns und der Weiterbildung (Mittelwerte, N=140-149)<sup>6</sup>



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. Kritisiert wird die Pensenkürzungen im Zuge der Sparmassnahmen, welche teilweise als Lohnkürzungen wahrgenommen werden, sowie die tief wahrgenommenen Zulagen für Pikett- und Wochenenddienste.

Die Möglichkeiten zu Weiterbildungen wurden nur wenige Aussagen getroffen. Positiv wird gewertet, dass viel für Weiter- und Fortbildungen getan werde und die Förderung gut sei (n=2). Eine Person wünscht sich eine verbesserte Einführung in die Programme des Polypoint Pep/Rap.

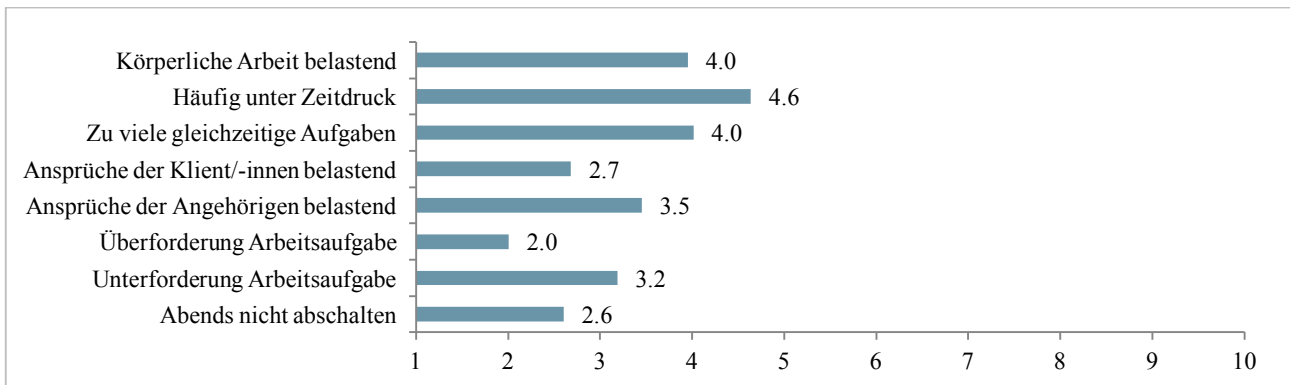
### 3.1.6 Einschätzung der spezifischen Belastungen bei der Arbeit

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 ist die Überforderung durch die Arbeitsaufgabe (2.0) und das Gefühl, abends nicht abschalten zu können (2.6). Auch erleben die Mitarbeitenden die Ansprüche der Klienten als wenig belastend (2.7) und nehmen auch ein geringes Gefühl der Unterforderung wahr (3.2). Am stärksten belastet fühlen sich die Mitarbeitenden im Mittel zu viele gleichzeitige Aufgaben und der körperlichen Belastung der Arbeit (jeweils 4.0), sowie insbesondere durch ein häufiges Gefühl von Zeitdruck (4.6). 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.

<sup>6</sup> 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=142-146)<sup>7</sup>



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

Es wurden nur wenige offene Antworten betreffend Gesundheit getätigt. Positiv betont wird die verbesserte Arbeitszeitgestaltung (nur selten folge ein Frühdienst auf einen Spätdienst), sowie die Möglichkeit, bei Bedarf in der täglichen Arbeit auf das Pflgeteam und die Physiotherapeut/innen zurückgreifen zu können.

Wiederum wurde den befragten Personen ein offenes Textfeld gegeben, um Hinweise dafür zu finden, warum manche Personen abends nicht abschalten können. Von 15 der 150 an der Befragung Teilnehmenden wurden verschiedene Gründe genannt. Am häufigsten wurde als Begründung Veränderungen im Team, Umstrukturierungen und (nicht nachvollziehbare) Entscheidungen mit Folgen für das Team genannt (n=6). Weiter werden von vier Personen eine hohe Arbeitsbelastung (viele anstehende Aufgaben, anstrengende körperliche Arbeit und anspruchsvolle Situationen mit Klient/innen) und von zwei Personen lange oder späte Dienste genannt. Drei weitere Nennungen betreffen private Dinge und stehen nicht im Zusammenhang mit der Arbeit in der Rodtegg.

### 3.1.7 Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls

Das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl<sup>8</sup> wird als Gesamt-Mittelwert aus allen neun Fragen dargestellt. Zusätzlich können drei Subskalen gebildet werden: Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Handhabbarkeit der Arbeit.

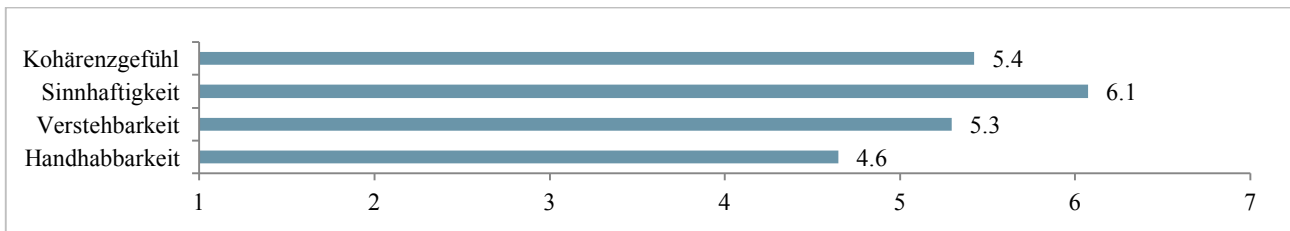
Abbildung 13 zeigt, dass das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl von den Mitarbeitenden der Rodtegg im Mittel überdurchschnittlich hoch eingeschätzt wird. Im Vergleich mit einer Normstichprobe von 533 Erwerbstätigen in der Schweiz (Bauer et al., 2015, verschiedene Branchen) ist das Kohärenzgefühl in der Rodtegg sogar höher oder gleich ausgeprägt<sup>9</sup>: 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 4.6 (Normstichprobe 4.6). Die Arbeit in der Rodtegg wird somit als sehr sinnstiftend, verstehbar und bewältigbar bewertet.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Erläuterungen zum arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl finden sich in Kapitel 2.2 (Vorgehensweise).

<sup>9</sup> Diese Unterschiede sind, ausser bezüglich der Handhabbarkeit, statistisch bedeutsam, also nicht zufällig entstanden (Ergebnisse der Einstichproben t-Tests): Gesamtmittelwert „Arbeitsbezogenes Kohärenzgefühl“  $t(148) = 4.67, p < .001$ ; Sinnhaftigkeit  $t(148) = 6.94, p < .001$ ; Verstehbarkeit  $t(148) = 3.08, p < .01$ ; Handhabbarkeit  $t(144) = 0.47, p = .64$ .



**Abbildung 13:** *Einschätzung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls (Mittelwerte, N=145-149)<sup>10</sup>*

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, geben auch positive Rückmeldungen in Fragen betreffend die Arbeitszufriedenheit, bezüglich des Zugehörigkeitsgefühls zur Rodtegg, des Arbeitsklimas und der 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 Abschalten am Abend. Zudem wird selbstgefährdendes Verhalten am Arbeitsplatz (wie beispielsweise das Durcharbeiten von Pausen) von Personen mit einem hohen arbeitsplatzbezogenen Kohärenzgefühl weniger oft praktiziert.

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

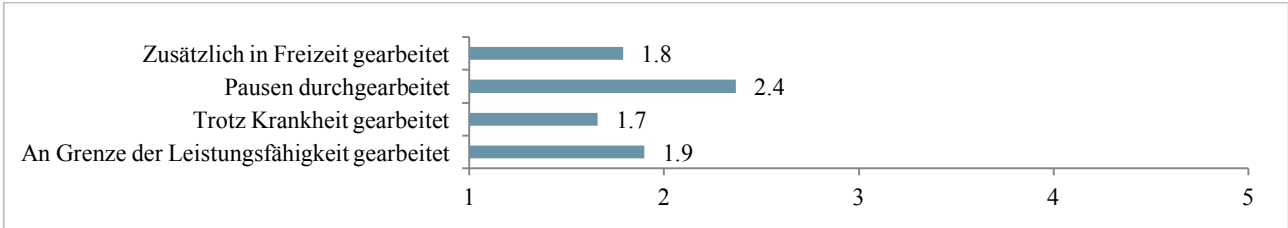
### 3.1.8 Einschätzung des selbstgefährdenden Verhaltens

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 zeigt, dass selbstgefährdendes Verhalten bei den Mitarbeitenden der Rodtegg im Mittel selten vorkommt. Am ehesten werden Pausen nicht eingehalten (Mittelwert von 2.4, d.h. zwischen „selten“ und „gelegentlich“). An der Grenze der Leistungsfähigkeit (1.9), sowie in der Freizeit (1.8) und trotz Krankheit (1.7) wird selten bis sehr selten oder nie gearbeitet.

<sup>10</sup> Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: bewältigbar - nicht bewältigbar, sinnlos – sinnvoll, strukturiert – chaotisch, beeinflussbar – unbeeinflussbar, unbedeutend – bedeutend, übersichtlich – unübersichtlich, steuerbar - nicht steuerbar, nicht lohnend – lohnenswert, vorhersehbar - unvorhersehbar

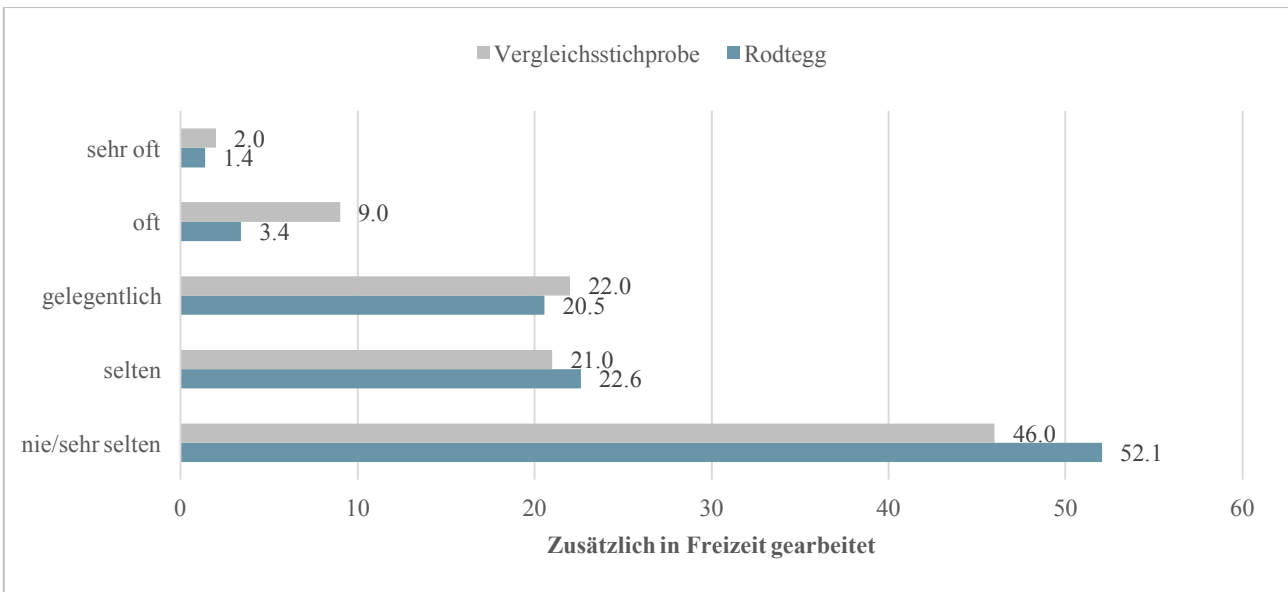
**Abbildung 14:** *Einschätzung des selbstgefährdenden Verhaltens (Mittelwerte, N=143-148)*<sup>11</sup>



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

Selbstgefährdendes Verhalten wurde 2015 in einer Studie anhand von 487 Vollzeitbeschäftigten (Chevalier & Kaluza, 2015, Gesundheitsmonitor<sup>12</sup>) 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).

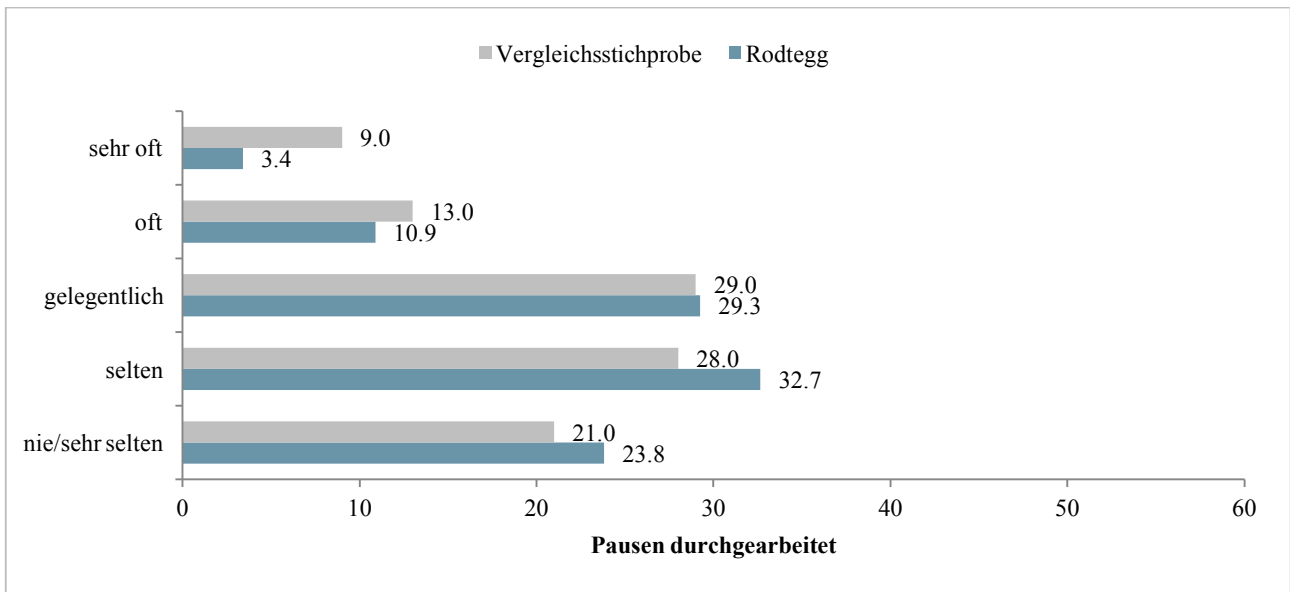
**Abbildung 15:** *Vergleich mit externer Stichprobe – in Freizeit gearbeitet (%)*



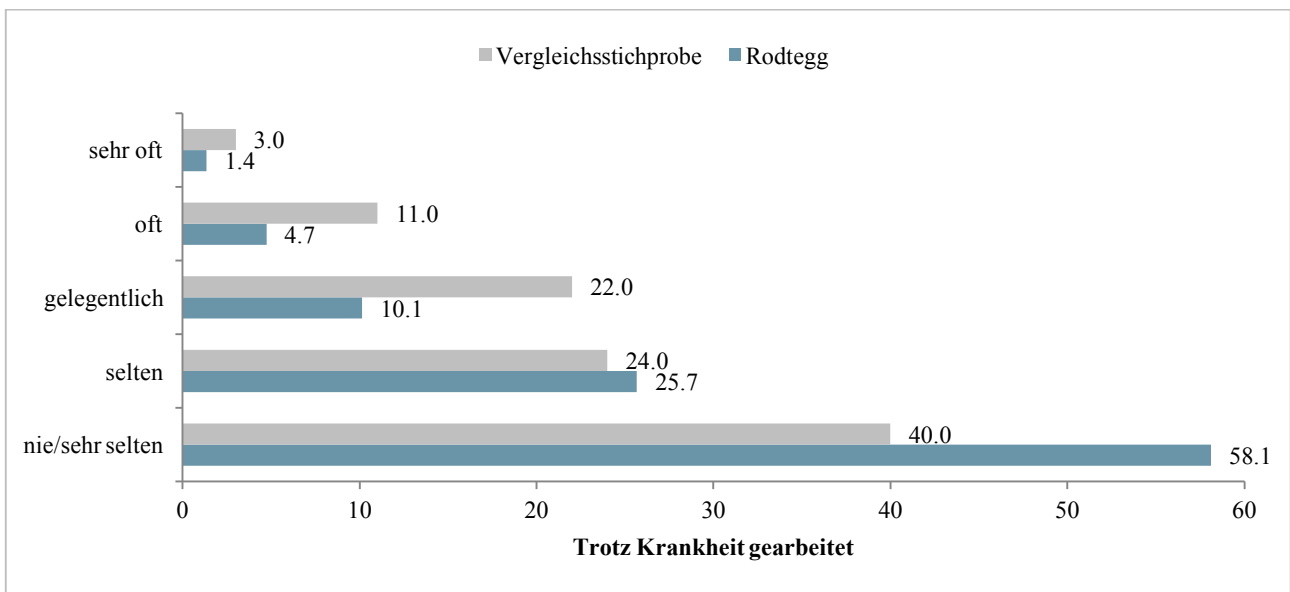
<sup>11</sup> Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: Wie häufig ist es in den vergangenen drei Monaten vorgekommen, dass Sie... zusätzlich in Ihrer Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet haben? ... Pausen durchgearbeitet haben? ... trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen sind? ... bis an die Grenzen Ihrer Leistungsfähigkeit gearbeitet haben?

<sup>12</sup> <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2015/maerz/gesundheitsmonitor-selbstgefaehrdendes-verhalten/>

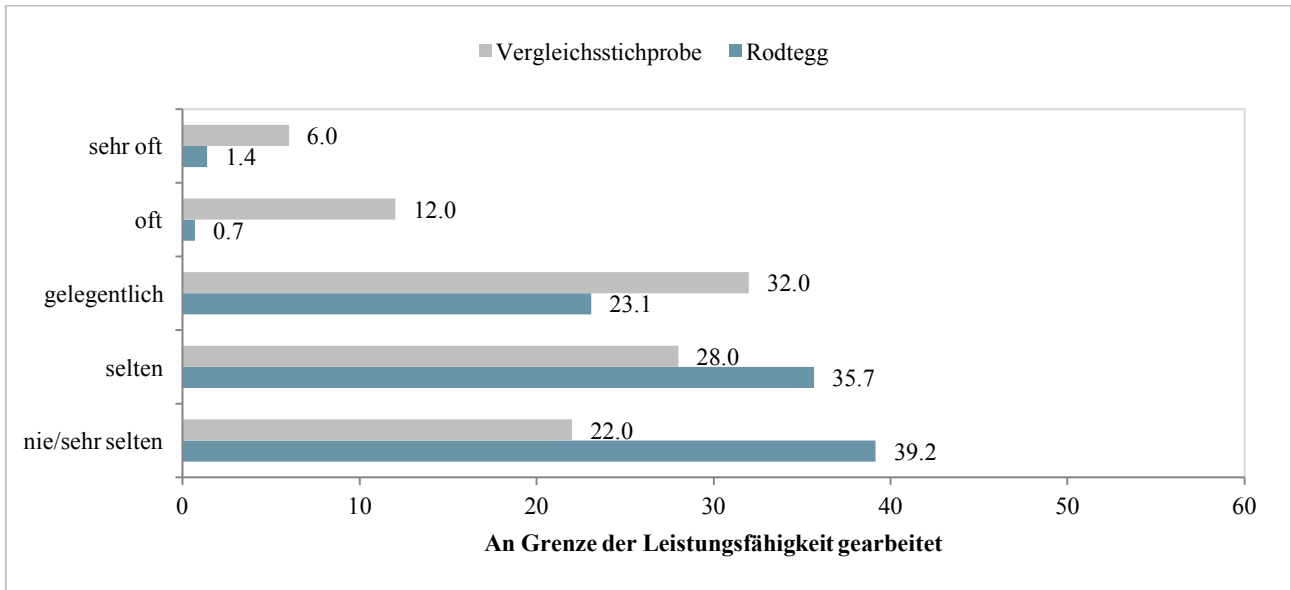
**Abbildung 16:** Vergleich mit externer Stichprobe – Pausen durchgearbeitet (%)



**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 Vorgesetzten<sup>13</sup> wurden in einer vertieften Auswertung nach den 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 Globalbewertungen je nach Bereich/Fachbereich, in welchem die Mitarbeitenden tätig sind, dargestellt. Alle Fachbereiche, die weniger als 10 ausgefüllte Antworten hatten, wurden nicht ausgewertet und fehlen entsprechend in den folgenden Tabellen.

Es zeigt sich, dass sich die einzelnen Fachbereiche in ihren Bewertungen leicht unterscheiden. Der Fachbereich Wohnen Kinder & Jugendliche, sowie etwas stärker der Fachbereich 18+ und insbesondere der Fachbereich Ökonomie sind die Durchschnittswerte im Vergleich zum Gesamtwert leicht tiefer.

In den Arbeitsbereichen Separative Sonderschule, und im Bereich Pflege sind die Durchschnittswerte im Vergleich zum Gesamtwert leicht erhöht. Die höchsten Werte werden im Bereich Wohnen Erwachsene erreicht: Die Mittelwerte sind dort bei sämtlichen Indikatoren im Vergleich zum Gesamtwert 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 in den Fachbereichen 18+ bewertet.

---

<sup>13</sup> 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 Fachbereichs. Mein/e Vorgesetzte/r ist insgesamt eine gute Chefin/ein guter Chef.

**Tabelle 1:** Globale Urteile in den Fachbereichen (Mittelwerte,  $N_{gesamt}=134$ , fehlende Werte:  $n=16$ )

	Arbeits- Fähigkeit	Arbeits- Zufriedenheit	Rodtegg	Fach- Bereich	Chef/in
<b>Gesamt (n=134)</b>	<b>8.1</b>	<b>7.5</b>	<b>7.7</b>	<b>8.1</b>	<b>8.2</b>
Separative Sonderschule (n=28)	8.1	7.5	7.7	8.5	7.9
Wohnen Ki & Ju (n=19)	7.8	7.4	7.2	8.2	8.2
Pflege (n=12)	8.3	7.4	7.7	7.4	8.6
Wohnen Erwachsene (n=14)	8.4	8.2	8.6	8.5	8.9
18+ (n=18)	7.7	7.2	7.9	7.9	8.8
Ökonomie (n=13)	8.7	7.3	7.0	7.9	7.6

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 Fachbereiche Therapie, Ausbildung & Arbeit, Gastronomie und Finad / IT erfüllten nicht das Mindestkriterium von 10 ausgefüllten Fragebogen und wurden deshalb nicht ausgewertet.

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 eher 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, der eigenen Arbeitsfähigkeit 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,  $N_{gesamt}=134$ , fehlende Werte:  $n=16$ )

	Arbeits- Fähigkeit	Arbeits- Zufriedenheit	Rodtegg	Fach- Bereich	Chef/in
<b>Gesamt (n=134)</b>	<b>8.1</b>	<b>7.5</b>	<b>7.7</b>	<b>8.1</b>	<b>8.2</b>
Männlich (n=27)	8.4	7.4	7.7	8.1	8.3
Weiblich (n=104)	8.0	7.5	7.7	8.1	8.2

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 über 56-Jährigen schätzt sich in fast sämtlichen Bereichen am höchsten, und in allen Indikatoren höher als der Gesamtwert ein. Im Gegensatz dazu schätzt die Gruppe der 36-45 Jährigen ihre Arbeitszufriedenheit in allen Indikatoren ausser der Rodtegg insgesamt 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 55 Jahren. Dieses Muster findet sich auch in zahlreichen Studien der

Westlichen Welt zur Entwicklung der Zufriedenheitswerte über die Lebensspanne (Steptoe, Deaton & Stone, 2015).

**Tabelle 3:** Globale Urteile je nach Altersgruppe (Mittelwerte,  $N_{gesamt}=130$ , fehlende Werte:  $n=20$ )

	Arbeits- Fähigkeit	Arbeits- Zufriedenheit	Rodtegg	Fachbereich	Chef/in
<b>Gesamt (n=130)</b>	<b>8.1</b>	<b>7.5</b>	<b>7.8</b>	<b>8.1</b>	<b>8.2</b>
26 bis 35 Jahre (n=39)	7.8	7.7	7.8	8.2	8.5
36 bis 45 Jahre (n=24)	7.9	7.1	7.8	7.7	8.0
46 bis 55 Jahre (n=40)	8.3	7.1	7.3	8.1	7.8
Über 56 Jahre (n=18)	8.6	8.3	8.4	8.2	8.4

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 Gruppe der unter 25-jährigen bestand aus weniger als 10 Personen und wurde deshalb hier nicht ausgewertet.

d) Auswertungen nach Anstellungsgrad der Mitarbeitenden

Die Tabelle 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 des Bereichs und der/dem Vorgesetzte/n.

**Tabelle 4:** Globale Urteile je nach Anstellungsgrad (Mittelwerte,  $N_{gesamt}=129$ , fehlende Werte:  $n=21$ )

	Arbeits- Fähigkeit	Arbeits- Zufriedenheit	Rodtegg	Fachbereich	Chef/in
<b>Gesamt (n=129)</b>	<b>8.1</b>	<b>7.5</b>	<b>7.8</b>	<b>8.0</b>	<b>8.2</b>
100% (n=17)	8.5	8.2	8.4	7.6	8.4
80% bis unter 100% (n=50)	7.9	7.4	7.7	8.0	8.2
50% bis unter 80% (n=32)	8.2	7.2	7.2	8.3	7.9
20% bis unter 50% (n=30)	8.0	7.5	8.1	8.1	8.4

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).

e) Auswertung nach Beschäftigungsjahren

Die Tabelle 5 stellt die Unterschiede der Bewertungen je nach Beschäftigungsjahren dar. Die neuen Mitarbeitenden bewerten in der Tendenz leicht höher als der Durchschnitt. Die langjährigen Mitarbeitenden (v.a. mehr als 10 Jahre) geben im Schnitt leicht schlechtere Bewertungen ab als die anderen Mitarbeitenden.

**Tabelle 5:** Globale Urteile je nach Beschäftigungsjahren (Mittelwerte,  $N_{gesamt}=129$ , fehlende Werte:  $n=21$ )

	Arbeits- Fähigkeit	Arbeits- Zufriedenheit	Rodtegg	Fachbereich	Chef/in
<b>Gesamt (n=129)</b>	<b>8.1</b>	<b>7.5</b>	<b>7.7</b>	<b>8.0</b>	<b>8.2</b>
Weniger als 1 Jahr	8.8	8.1	8.4	8.0	8.9
1 Jahr bis unter 1 Jahre	7.9	7.3	8.2	7.9	8.0
2 Jahre bis unter 5 Jahre	7.8	7.4	7.6	8.3	8.3
5 Jahre bis unter 10 Jahre	8.3	7.5	7.4	8.0	8.2
10 Jahre oder länger	8.0	7.2	7.8	7.8	7.8

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).

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 18+, Ökonomie und Wohnen Kinder & Jugendliche leicht unter den Bewertungen der Personen aus den anderen Gruppen. Besonders hohe Werte wurden im Fachbereich Wohnen Erwachsene erreicht. 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 über 56 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 Befragung (2015)

Verschiedene Fragen aus der diesjährigen Befragung wurden mit den Ergebnissen der Befragung aus dem Jahr 2015 verglichen. Aus dieser Betrachtungsweise resultieren Hinweise, ob sich die Bewertungen bezüglich der Arbeitssituation über die letzten drei Jahre hinweg verändert haben. 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 Differenz<sup>14</sup> von 2015 zu 2018 auf, die aufgrund der Ergebnisse von statistischen Tests nicht zufällig (also signifikant) zu Stande gekommen ist. Die Ergebnisse sind in den *Abbildungen 19-21* dargestellt.

#### a) Vergleich der generellen Arbeitszufriedenheit 2015/2018

Generell haben sich die Einschätzungen der Mitarbeitenden der Rodtegg in den letzten drei Jahren nicht wesentlich verändert. Allerdings zeigt sich eine leichte Tendenz zu einer Verschlechterung der Zufriedenheit, bzw. der Arbeitszufriedenheit. Ausser beim Indikator «Überforderung durch Arbeitsaufgabe», wo der Wert konstant blieb, sind die Mittelwerte leicht geringer (im Falle der Unterforderung leicht höher, was jedoch eine negative Entwicklung bedeutet) als im Jahr 2015. Die grösste Veränderung betrifft den Faktor «Mein/e Vorgesetzte/r ist ein/e gute/r Chef/in», wo der Mittelwert signifikant um 0.6 Punkte gesunken ist.

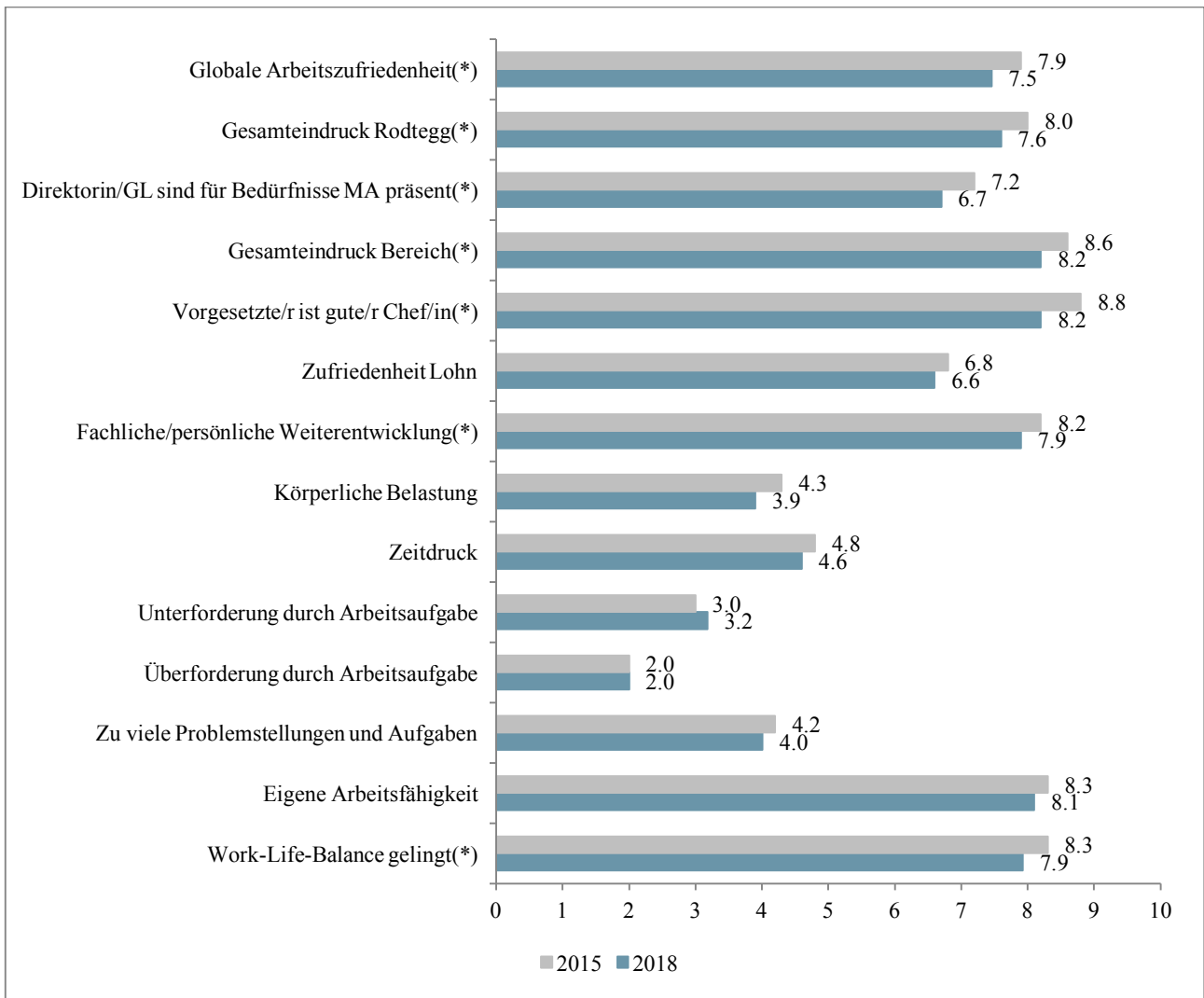
Obwohl gegenüber 2015 fast sämtliche Zufriedenheitswerte abgenommen haben, gilt es zu beachten, dass die statistisch getesteten Unterschiede zwischen 2015 und 2018 rein numerisch betrachtet relativ gering sind (zwischen 0 und 0.6 Punkte auf einer Skala von 1-10). Körperliche Belastungen und ein Gefühl des Zeitdrucks haben sich hingegen in eine positive Richtung entwickelt (seit 2015 leicht gesunken).

---

<sup>14</sup> Einstichproben t-Tests; Fehlerwahrscheinlichkeit < 5%.



**Abbildung 19:** Vergleich der Angaben zur Arbeitszufriedenheit von 2015 und 2018 (Mittelwerte, N=127-149<sup>15</sup>)



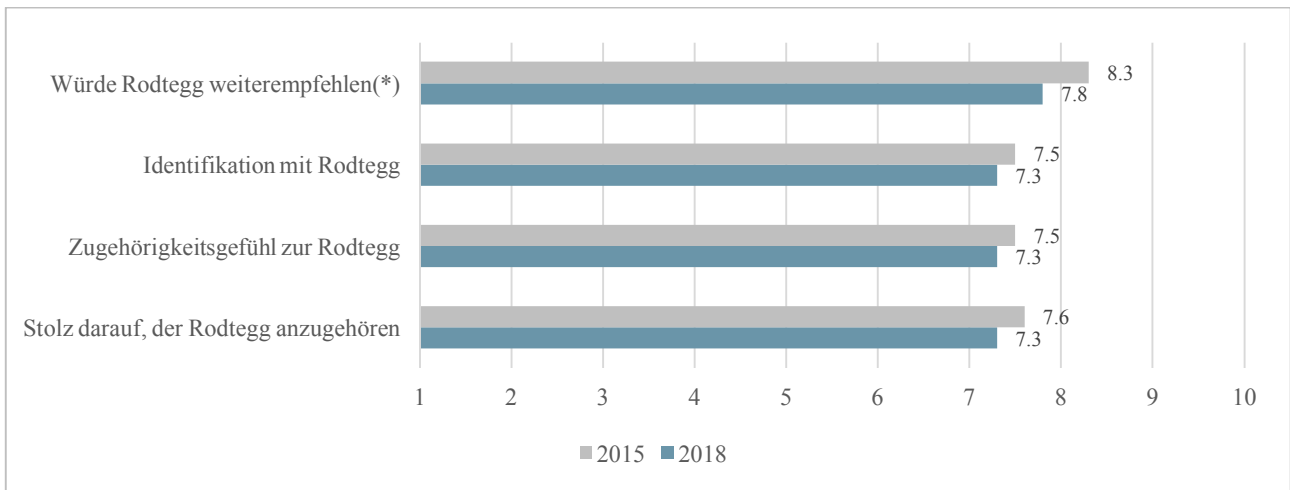
Anmerkungen: Antwortskala verläuft 10-stufig von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft absolut zu).

<sup>15</sup> 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. Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben? Im Allgemeinen gehe ich gerne zur Arbeit. Meine Arbeitssituation (Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsablauf etc.) ermöglicht es mir, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen.

b) Vergleich des arbeitsbezogenen Commitments 2015/2018

Abbildung 20 zeigt die Entwicklung der Werte bezüglich Commitment zur Rodtegg. Auch hier zeigt sich wiederum, dass sich alle Werte gegenüber 2015 leicht verschlechtert haben. Allerdings sind hier rein numerisch gesehen die Unterschiede noch geringer als in der obigen Abbildung (zwischen 0.2 und 0.5 Punkte auf einer Skala von 1-10) und nur die Abnahme des Wertes bezüglich einer Weiterempfehlung der Rodtegg erweist sich als signifikant.

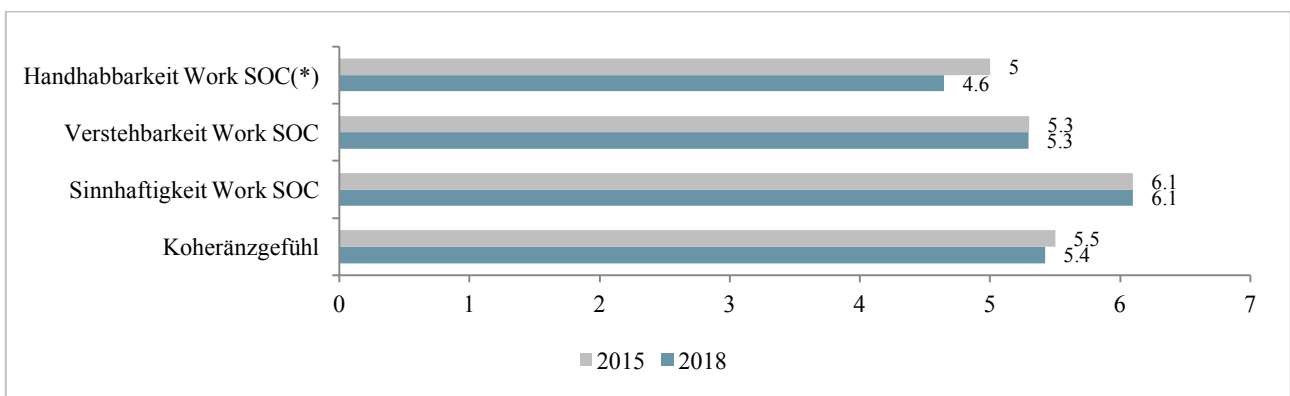
**Abbildung 20:** Vergleich der Angaben zum Commitment von 2015 und 2018 (Mittelwerte, N=127-149)<sup>16</sup>



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

c) Vergleich arbeitsbezogenes Kohärenzgefühl 2015/2018

**Abbildung 21:** Vergleich der Angaben zum arbeitsbezogenen Kohärenzgefühl von 2015 und 2018 (Mittelwerte, N=127-149)<sup>17</sup>



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

<sup>16</sup> Die Frageformulierungen zu dieser Abbildung lauten: Ich würde die Rodtegg als Arbeitgeberin meinen Freunden und Bekannten weiterempfehlen. Ich identifiziere mich mit der Rodtegg. Ich habe ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zur Rodtegg. Ich bin stolz darauf, der Rodtegg anzugehören.

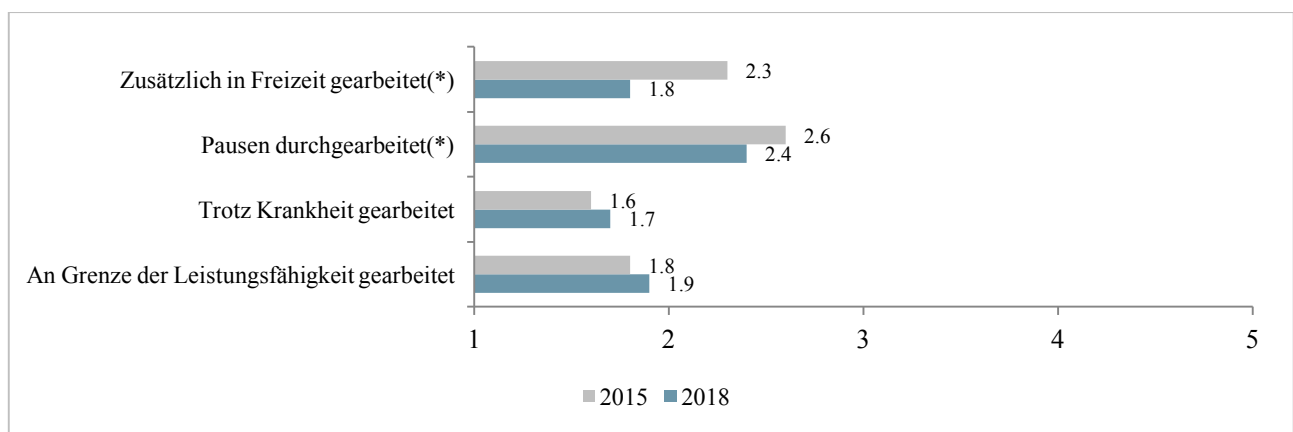
<sup>17</sup> Die Antwortvorgaben zu dieser Abbildung lauten: bewältigbar - nicht bewältigbar, sinnlos – sinnvoll, strukturiert – chaotisch, beeinflussbar – unbeeinflussbar, unbedeutend – bedeutend, übersichtlich – unübersichtlich, steuerbar - nicht steuerbar, nicht lohnend – lohnenswert, vorhersehbar - unvorhersehbar

Abbildung 21 zeigt die Entwicklung der Werte bezüglich des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls der Mitarbeitenden in der Rodtegg. Insgesamt haben sich die Werte seit der letzten Erhebung 2015 praktisch nicht geändert. Einzig bezüglich Handhabbarkeit zeigt sich eine signifikante Abnahme der Bewertungen um 0.4 Punkte (auf einer Skala von 1-7). Es kann vermutet werden, dass diese Abnahme erklärt werden kann durch den vermehrten administrativen Aufwand und die Auswirkungen von Sparmassnahmen, welche in den qualitativen Antworten als vermehrte Belastungen genannt werden. Möglich wäre auch eine Abnahme aufgrund des höheren politischen Drucks und damit einhergehenden Veränderungen, die man nicht beeinflussen kann. Dies könnte zu einem geringeren Gefühl der Kontrolle führen.

#### d) Vergleich Selbstgefährdendes Verhalten 2015/2018

In Abbildung 22 ist ersichtlich, dass die Werte bezüglich Selbstgefährdendem Verhalten im Vergleich zum Jahr 2015 insgesamt leicht abgenommen haben. Die Werte bezüglich Präsentismus (= trotz Krankheit bei der Arbeit erscheinen) und des Arbeitens bis zur Grenze der Leistungsfähigkeit haben beide lediglich nicht signifikant um 0.1 Punkte zugenommen, was als gleichbleibend gewertet werden kann. Pausen wurden signifikant leicht weniger oft durchgearbeitet (-0.2 Punkte auf einer Skala von 1-5). Die grösste Veränderung betrifft das zusätzliche Arbeiten in der Freizeit (signifikant -0,5 Punkte auf einer Skala von 1-5). Diese Veränderung kann jedoch auf eine präzisiertere Fragestellung, bzw. auf eine engere Definition von «Arbeiten in der Freizeit» in der aktuellen Befragung zurückzuführen.

**Abbildung 22:** Vergleich der Angaben zu Selbstgefährdendem Verhalten 2015 und 2018 (Mittelwerte, N=127-149)<sup>18</sup>



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

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich bezüglich des selbstgefährdenden Verhaltens am Arbeitsplatz seit der Befragung 2015 wenig geändert hat und das Niveau weiterhin auf einem sehr tiefen Niveau bleibt.

<sup>18</sup> 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? (Präzisierung ab Befragung 2018: Gemeint sind Arbeitseinsätze, die aufgrund zu hoher Arbeitsbelastung in der Freizeit nötig wurden. Nicht gemeint sind geplante Arbeitseinsätze in der Freizeit im Rahmen der Jahresarbeitszeit.) ... Pausen durchgearbeitet haben? ... trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen sind? ... bis an die Grenzen Ihrer Leistungsfähigkeit gearbeitet haben?

## 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/>

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