

Mitarbeitenden-Zufriedenheit (MAZ)

Befragung in der Institution X
2020

Schlussbericht

Inhalt

1	Einleitung	
1.1	Ausgangslage	
1.2	Erhebung	
1.3	Nutzen	
1.4	Vertraulichkeit und Anonymität	
2	Modell	
3	Erläuterungen	
3.1	Ressourcen und Belastungen	
3.2	Mittelwertbalken und Skala	
3.3	Ampeln	
3.4	Benchmark	
3.5	Prozentanteil positiver und negativer Antworten	
3.6	Bereichsspezifische Ergebnisse	6
4	Beschreibung der Stichprobe	7
4.1	Rücklauf	7
4.2	Alter	7
4.3	Geschlecht	7
4.4	Ausbildungsstand	8
4.5	Berufserfahrung	8
4.6	Arbeitspensum	8
4.7	Andere Arbeitgeber	9
4.8	Unregelmässige Arbeitszeiten	9
4.9	Arbeitszeiten	9
5	Ergebnisse: Gesamte Institution	10
5.1	Übersicht	10
5.2	Detailauswertungen	11
5.2.1	Arbeitsbedingungen: Ressourcen	11
5.2.2	Persönliche Ressourcen	15
5.2.3	Positives Erleben bei der Arbeit	15
5.2.4	Gesundheit	16
5.2.5	Arbeitsbedingungen: Belastungen	16

Unserem Fragebogen liegt ein wissenschaftlich fundiertes Modell zugrunde. Das Instrument wurde zusammen mit der Universität Zürich und verschiedenen Institutionen entwickelt. Das macht unser Produkt einzigartig und äusserst wertvoll für die Praxis.

Nach Abschluss der Erhebung erhalten Sie einen übersichtlichen und ausführlichen Schlussbericht über die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden. Anhand des Benchmarks stehen Ihnen Vergleiche mit anderen Institutionen zur Verfügung. Zudem schlagen wir Ihnen Handlungsfelder vor, welche sich als besonders lohnend erweisen.

5.2.6	Persönliche Risikofaktoren	17
5.2.7	Negatives Erleben bei der Arbeit	18
5.2.8	Gesundheit	18
5.2.9	Arbeitsbedingungen: Belastungen	18
5.2.10	Persönliche Risikofaktoren	19
5.2.11	Negatives Erleben bei der Arbeit	19
6	Handlungsfelder	20
6.1	Bewertungssystematik	20
6.1.1	Exkurs: Statistische Analysen	20
6.2	Bewertungsschema	20
6.3	Handlungsfelder in der Institution X	22
7	Zusammenfassung der Ergebnisse	23
8	Anhang	24
8.1	Weitere Bemerkungen der Mitarbeitenden	24
8.2	Tabelle Bivariate Korrelationen	25
8.2.1	Bivariate Korrelationen Ressourcen	25
8.2.2	Bivariate Korrelationen Belastungen	26

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Im heutigen Umfeld wird es immer wichtiger, die Anliegen, Bedürfnisse und Befindlichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kennen. Erst wenn diese bekannt sind, wird es möglich, durch gezielte Massnahmen den Teamgeist und die Identifikation mit der Arbeit und der Unternehmung zu stärken.

Mitarbeitendenbefragungen dienen dazu, ein aktuelles Stimmungsbild in der Unternehmung zu erheben. Sie können aufzeigen, wie es um die Zufriedenheit mit den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen steht, welche Bedürfnisse die Mitarbeitenden haben und wo Handlungsbedarf besteht. Damit sind Mitarbeitendenbefragungen ein sinnvolles Instrument für die Initiierung, Steuerung und Bewertung von Veränderungsprozessen im Rahmen der gesamten Personal- und Organisationsentwicklung.

Dieser Fragebogen zur Erfassung von Zufriedenheit und Gesundheit wurde von der sensiQoL AG gemeinsam mit dem Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Zürich entwickelt. Er ist spezifisch auf die Situation von Einrichtungen des Behindertenwesens zugeschnitten und wird laufend weiterentwickelt.

1.2 Erhebung

Erfasst und ausgewertet wurden folgende Bereiche:

- Persönliche Angaben der teilnehmenden Mitarbeitenden
- Fragen zu den Arbeitsbedingungen
- Fragen zu individuellen Bedingungen, die wichtige Aspekte des persönlichen Umgangs mit der Arbeit beschreiben
- Fragen zum persönlichen Erleben bei der Arbeit
- Fragen zum allgemeinen Befinden
- Offene Frage

1.3 Nutzen

Die Ergebnisse der Befragung in Form des vorliegenden Berichts geben eine passgenaue Rückmeldung zum Befinden, zur Gesundheit und zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden in Bezug auf wichtige Aspekte der Arbeitsbedingungen. Dies sind wertvolle Informationen für die institutionelle Entwicklung.

Die Interpretation der Daten, allfällige daraus abzuleitende Massnahmen sowie die Information der Mitarbeitenden über die Ergebnisse liegen im Verantwortungsbereich der Institution. Wir empfehlen die Ergebnisse kritisch und konstruktiv zu interpretieren und den daraus resultierenden Handlungsbedarf möglichst zeitnah zu identifizieren. Die aus der Befragung resultierenden Massnahmen sollten möglichst kurz- bis mittelfristig (1 bis 3 Jahre) umgesetzt werden. Dazu empfiehlt es sich, die Mitarbeitenden früh und partizipativ in den Organisationsprozess einzubinden und sie über die zentralen Ergebnisse zu informieren. Der Erfolg der Massnahmenumsetzung wird in der nächsten Befragung ersichtlich.

1.4 Vertraulichkeit und Anonymität

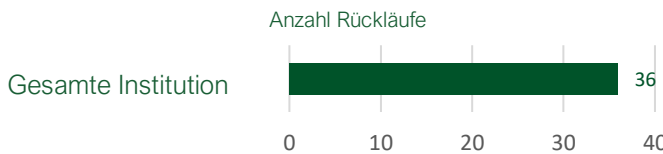
Die Auswertungen wurden von der sensiQoL AG durchgeführt. Die Daten wurden streng vertraulich behandelt. Es werden von der sensiQoL AG niemals Daten einzelner Personen an die Geschäftsführung rückgemeldet, sondern nur zusammengerechnete Daten (Mittelwerte) von Personengruppen von mindestens sechs Personen. Rückschlüsse auf einzelne Personen werden so vermieden.

4 Beschreibung der Stichprobe

Die Mitarbeitendenbefragung in der Institution X erfolgte erfolgreich. Die befragten Mitarbeitenden haben teilgenommen. Die Rücklaufquote von 78% und danken den Mitarbeitenden bei der Teilnahme.

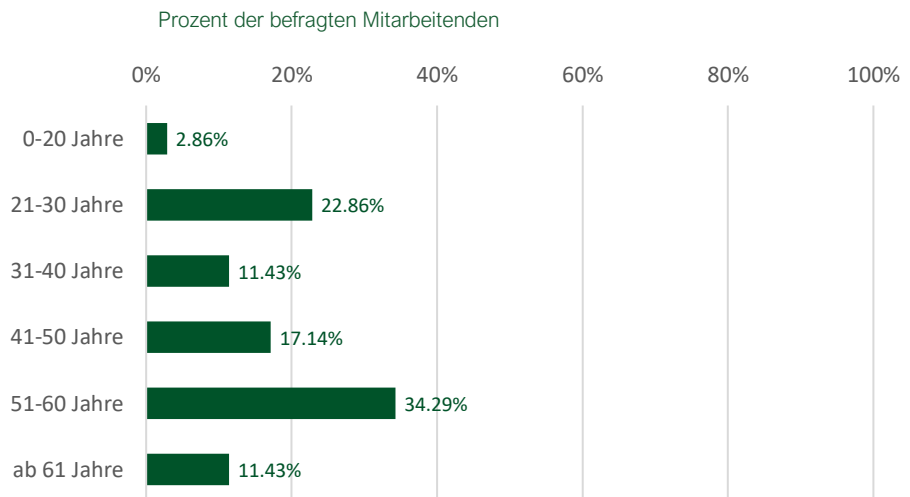
Sie erhalten eine detaillierte Übersicht über die Anzahl an Personen, welche den Fragebogen beantwortet haben, sowie über wichtige Grunddaten. Dies hilft Ihnen, die Ergebnisse der Erhebung der Mitarbeitendenzufriedenheit besser interpretieren zu können.

4.1 Rücklauf



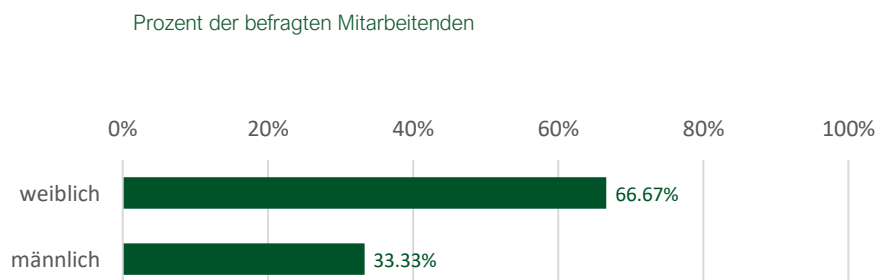
4.2 Alter

Anzahl Antworten: 35
Durchschnittsalter: 46.56



4.3 Geschlecht

Anzahl Antworten: 36



5 Ergebnisse: Gesamte Institution

Es folgt die Darstellung der Ergebnisse für die gesamte Institution. Die Ergebnisse «auf einen Blick» präsentiert. Auf den einzelnen Themen sind die Ergebnisse im Detail angeführt.

5.1 Übersicht

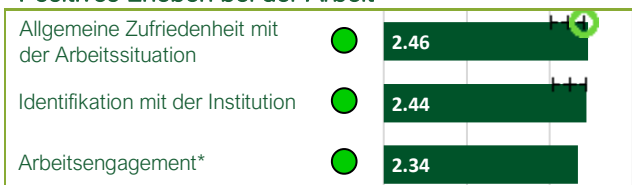
Arbeitsbedingungen: Ressourcen



Persönliche Ressourcen



Positives Erleben bei der Arbeit

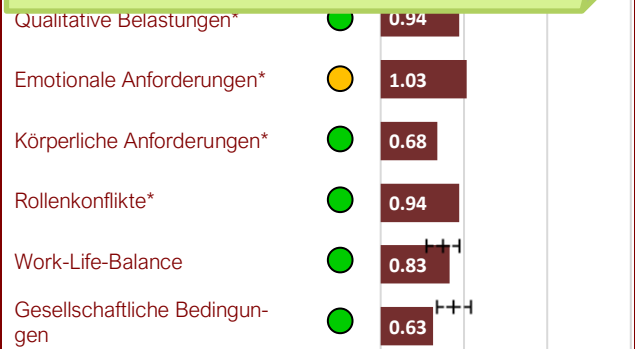


Gesundheit

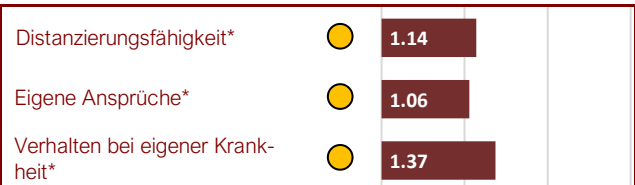


Dunkelgrüne Balken: Hohe Werte sind positiv!

Sie erhalten eine Gesamtübersicht über die Ergebnisse der Zufriedenheit der Mitarbeitenden Ihrer Institution mit den einzelnen Themen. Ampeln geben Ihnen Orientierung und zeigen, wo Handlungsbedarf besteht.



Persönliche Risikofaktoren



Negative Erleben bei der Arbeit



Dunkelrote Balken: Hohe Werte sind negativ!

* Für diese Kategorien existiert aktuell noch kein Benchmark, weil die Fragen inhaltlich kürzlich angepasst wurden.

5.2 Detailauswertungen

5.2.1 Arbeitsbedingungen: Ressourcen

In den Detailauswertungen erhalten Sie genauere Informationen über die Ergebnisse der Zufriedenheiterfassung. Auch hier werden Sie bei der Interpretation der Ergebnisse durch die dargestellten Ampeln unterstützt. Dies ist insbesondere dann relevant, falls sich in einem Thema ein Handlungsbedarf abzeichnet. Mit den vorliegenden Daten können Sie schnell eruieren, woran die Unzufriedenheit genau liegt und wo gezielt Massnahmen einzuleiten sind.

	n	Mi	0		
Tätigkeitsspielraum	34	●			
Können Sie Ihre Arbeit innerhalb Ihrer Arbeitszeit selbstständig einteilen?	34	●			
Können Sie Ihre Arbeit genügend nach Ihren eigenen Vorstellungen gestalten?	34	●			
Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten	34	●			
Sind Sie mit der Abwechslung, welche Ihr Arbeitsplatz bietet, zufrieden?	34	●	2.53	6	35 59
Haben Sie durch Ihre Arbeit die Möglichkeit, neue Dinge zu lernen?	34	●	2.26	18	38 44
Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihre Fertigkeiten oder Ihr Fachwissen anwenden?	34	●	2.38	3	6 41 50
Lernen Sie in Ihrer Arbeit viele Dinge, die Sie auch persönlich weiterbringen?	34	●	2.53	3	41 56
Sinnhaftigkeit	34	●	2.88		
Empfinden Sie Ihre Arbeit als nützlich und sinnvoll?	34	●	2.88	12	88
Positives Erleben im Umgang mit Klienten	35	●	2.83		
Fühlen Sie sich in Ihrem Alltag durch das Zusammensein mit Ihren Klientinnen und Klienten bereichert (z.B. durch schöne Erlebnisse)?	35	●	2.83	17	83
Arbeitsauftrag	35	●	2.59		
Wissen Sie genau, wie weit Ihre Befugnisse bei der Arbeit reichen?	35	●	2.74	26	74
Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?	35	●	2.57	9	26 66
Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?	33	●	2.64	36	64
Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit?	35	●	2.46	54	46
Wissen Sie, wie Sie sich im Umgang mit den Klientinnen und Klienten am besten verhalten?	35	●	2.54	46	54

■ nein ■ eher ja
■ eher nein ■ ja

6.3 Handlungsfelder in der Institution X

Im Folgenden werden die Ressourcen und Belastungen des vorgestellten Schemas den Prioritätsstufen zugeordnet.

Unser Schlussbericht stellt die Handlungsfelder Ihrer Institution anhand des zugrunde liegenden Modells übersichtlich dar. Die Ergebnisse werden nach Priorität geordnet. Dies hilft Ihnen, die zu treffenden Massnahmen nach Dringlichkeit einzuteilen.

Prioritätsstufe		
1. Priorität	● ⊕/⊕ ⇌	
	● ⊕/⊕	
	● ⇌	
	●	
2. Priorität	● ⊕/⊕ ⇌	
	● ⊕/⊕	
	● ⇌	<ul style="list-style-type: none"> • Distanzierungsfähigkeit • Quantitative Belastungen • Emotionale Anforderungen
	●	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Ansprüche • Verhalten bei eigener Krankheit
3. Priorität	● ⊕/⊕ ⇌	
	● ⊕/⊕	
Kein Handlungsbedarf	● (⇌)	<ul style="list-style-type: none"> • alle Übrigen

7 Zusammenfassung der Ergebnisse

In der Institution X zeigt sich ein sehr positives Bild in Be-
reitenden..... Die Themen,,,..... un-
.....,..... und liegen zudem deutlich über dem D

Der Blick auf die Ressourcen bezüglich der Arbeitsbedir
Ressourcen liegen im positiven Bereich. Die Themen ...
..... werden deutlich besser bewertet als in den Vergleichsinstitutionen.

Bei den Belastungen des Arbeitsplatzes liegen,..... und im durchmischt bewerteten Bereich.
Das Thema wird deutlich weniger belastend empfunden als in den Vergleichsinstitutionen. Hingegen
sind die Ergebnisse in den und den Etwas schlechter ausgefallen als in Vergleich Instituti-
onen.

Die Rücklaufquote.....

Entsprechend dem dargestellten Handlungsfeld-Schema lassen sich folgende Top-Five-Handlungsfel-
der für die Institution X identifizieren:

**Im Schlussbericht werden die zentralen Er-
gebnisse in einem Fazit kurz, verständlich
und aussagekräftig zusammengefasst.**

8 Anhang

8.1 Weitere Bemerkungen der Mitarbeitenden

- Das Administrative braucht immer mehr Zeit, wo
- Um die BewohnerInnen nach neusten Erkenntnissen
mehr Platz auf der Wohngruppe.
- Wir haben sehr viel Freiheiten. Die Institutionsleiter
Institution X ist ein sehr guter Ort, um zu arbeiten
-

Hier listen wir für Sie alle Bemerkungen auf, die Ihre Mitarbeitenden uns bei der letzten Frage zurückgemeldet haben. Jene Kommentare, die während des Ausfüllens des Fragebogens zu einzelnen Themen gemacht wurden, werden wir auf Wunsch für Sie gerne ebenfalls aus.