

Ergebnisbericht

MitarbeiterInnenbefragung zu den Arbeitsbedingungen in der Sozial- und Gemeindepsychiatrie

Teil 1: Übersichtsauswertung

Verfasser: Ilja Ruhl
November 2012

Herausgeber:



Rheinische Gesellschaft
für Soziale Psychiatrie e.V.



Einleitung

Bei den Vorbereitungen zur DGSP-Jahrestagung 2012 kam im Zusammenhang mit der Frage um die Zukunft der Sozialpsychiatrie eine Diskussion über die Arbeitsbedingungen in diesem Arbeitsfeld auf. Während in den Medien immer wieder die Zunahme psychischer Erkrankungen aufgrund von Arbeitsbelastungen thematisiert wird, spielen die Arbeitsbedingungen und möglichen Überlastungen von eben jenen MitarbeiterInnen, die beruflich psychisch erkrankten Menschen helfen und sie unterstützen, kaum eine Rolle. Einigkeit bestand während der Diskussion darüber, dass die Zukunft der Sozialpsychiatrie vor allem im Zusammenhang mit ihren MitarbeiterInnen und deren Arbeitshaltung, Motivation, Gesundheit und Freude an der Arbeit steht.

Deshalb ist die Idee entstanden, eine Bestandsaufnahme aktueller Arbeitsbedingungen und -belastungen in der Sozial- und Gemeindepsychiatrie in Form einer MitarbeiterInnenbefragung zu erstellen. An der Entwicklung des Fragebogens beteiligten sich neben dem Vorstand der RGSP auch Mitglieder der DGSP. Aus dem RGSP-Vorstand kam auch die Anregung, eine solche Befragung in regelmäßigen Abständen (z.B. alle zwei Jahre) durchzuführen, um sich abzeichnende Entwicklungen frühzeitig zu registrieren. So ließen sich tendenziell Veränderungen zum Guten aber eben auch zum Schlechten erkennen.

Unser Dank gilt allen TeilnehmerInnen der Erhebung, vor allem auch jenen, die weitere Anregungen für die zukünftige Fragebogengestaltung gaben.



Inhalt

	Seite
1.1 Fragebogen	4
1.2 Durchführung der Befragung	4
1.3 Demographie und Repräsentativität	5
1.3.1 Arbeitsbereich	6
1.3.2 Klinischer Bereich	6
1.3.3 Wohnbereich	7
1.3.4 Arbeitsrehabitativer Bereich	7
2. Ergebnisse: Einzelfragen	8
2.1 Einflussmöglichkeiten und Spielraum bei der Arbeit	8
2.2 Identifikation mit der Arbeit	9
2.3 Klarheit von Zuständigkeiten und Erwartungen	10
2.4 Verhältnis zur/zum Vorgesetzten	12
2.5 Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen	14
2.6 Arbeitsplatzsicherheit	15
2.7 Energie und psychisches Wohlbefinden	17
2.8 Neue Konzepte in der Arbeit	18
3. Zusammenfassung	21
4. Fazit	22
5. Anhang: Fragebogen	23

1.1 Fragebogen

Der Fragebogen stützt sich in weiten Teilen auf eine Auswahl von Fragen aus der deutschen Version des „COPSOQ“ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)¹ zur Messung psychischer Faktoren am Arbeitsplatz.² Der Fragebogen unterteilt sich in verschiedene Frageblöcke:

- Einflussmöglichkeiten und Spielraum bei der Arbeit
- Identifikation mit der Tätigkeit
- Klarheit von Zuständigkeiten und Erwartungen
- Vorgesetzte/r
- Verhältnis zu den Kollegen/-innen
- Arbeitsplatzsicherheit
- Energie und psychisches Wohlbefinden
- Neue Konzepte in der Psychiatrie und Gemeindepsychiatrie
- Demographie I (Angaben zur Arbeitsstelle)
- Demographie II (Angaben zur Befragungsperson, z.B. Geschlecht, Alter)

Der Fragebogen sollte ein möglichst breites Bild über verschiedene Dimensionen der Arbeitsbedingungen liefern. Bei den demographischen Fragen wurde besonders Wert auf die differenzierte Erfassung verschiedener beruflicher Arbeitsfelder der Sozial- und Gemeindepsychiatrie gelegt, um bei der Datenauswertung Vergleiche der Arbeitsbedingungen zwischen den Arbeitsfeldern zu ermöglichen. Wie sich im Rückblick herausstellte, ist eine umfassende Darstellung aller relevanten Arbeitsfelder schwierig. So wurde z.B. zu Recht kritisiert, dass die ambulante psychiatrische Pflege im Fragebogen nicht gesondert berücksichtigt wurde. Auch sollten in Folgebefragungen erhoben werden, ob es sich bei den Befragten um Personen mit Leitungsfunktion handelt. Der Themenkomplex „Neuen Konzepte in der Psychiatrie und Gemeindepsychiatrie“ knüpft inhaltlich an die DGSP-Jahrestagung 2012 an, in der u.a. innovative Ansätze in der Sozialpsychiatrie vorgestellt wurden.

1.2 Durchführung der Befragung

Bei der Befragung handelte es sich um eine Online-Erhebung, d.h. der Fragebogen wurde über einen speziellen Anbieter (www.equestionnaire.de) ins Internet hochgeladen. Mittels eines Web-Frontends konnte das Design des Fragebogens angepasst und eine Filterführung erstellt werden. Die Kosten für diesen Service beliefen sich auf ca. 340 Euro.

Die erhobenen Daten konnten zu jedem Zeitpunkt der Erhebung als Datei heruntergeladen und mittels einer Statistiksoftware ausgewertet werden. Die Befragung fand zwischen dem 15.05.2012 und dem 31.08.2012 statt. Für die Umfrage wurde mittels eines Infotextes, der u.a. Informationen zum Thema der Befragung, zur Anonymität und zur Freiwilligkeit enthielt, auf verschiedenen Wegen beworben. Auf zahlreichen Internetseiten (z.B. DGSP, Facebook-Seite des Psychiatrie-Verlages, Xing) wurde auf die Umfrage hingewiesen, weitere Aufrufe zur Beteiligung an der Online-Erhebung wurden in verschiedene Mailinglisten gepostet.

¹ Vgl. Nübling, M., Stössel, H.-M., Hasselhorn, M., Michalis, M. & Hofmann, F. (2005). Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Erprobung eines Messinstruments (COPSOQ). Forschung FB1058. Dortmund.

² Die demographischen Fragen und der Frageblock zu neuen Konzepten in der Psychiatrie sind nicht diesem Instrument entnommen, sondern selbst formuliert.

1.3 Demographie und Repräsentativität

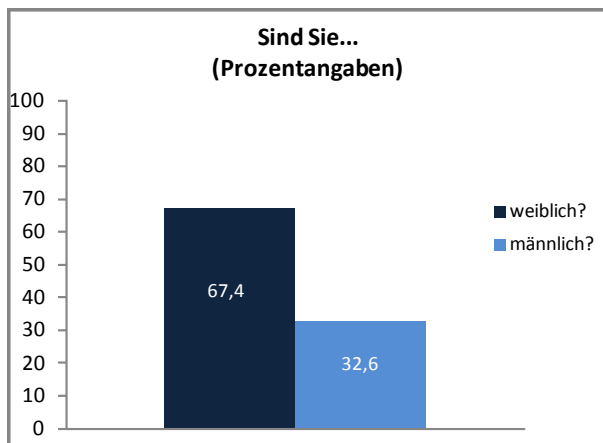


Abb. 1 n=1193

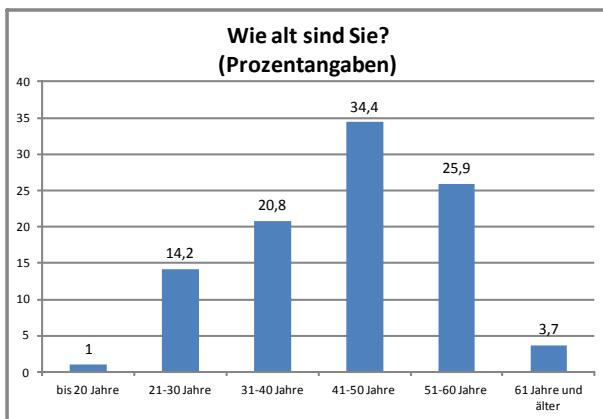


Abb. 2 n=1210

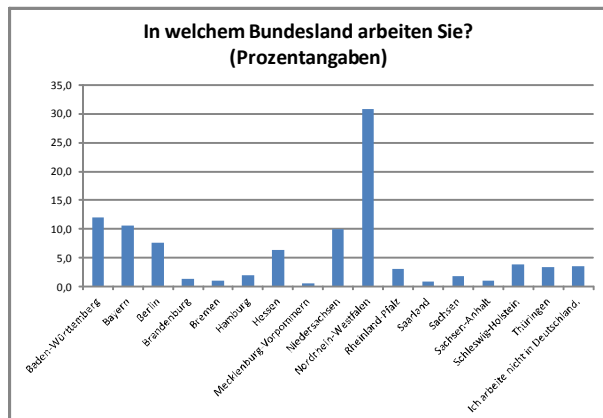


Abb. 3 n=1215

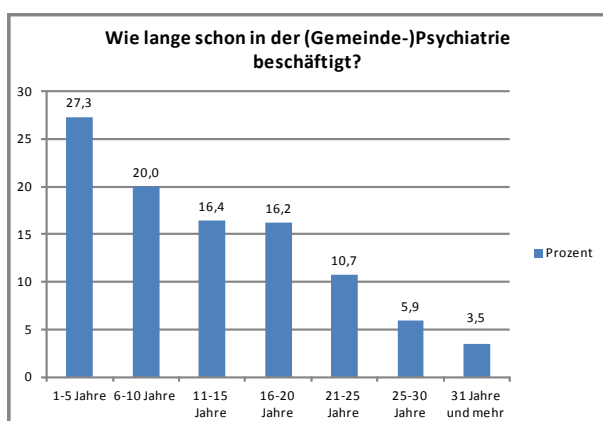


Abb. 4 n=1132

An der Online-Befragung nahmen 1762 Personen teil, wobei hiervon 543 lediglich einen Teil des Fragebogens ausfüllten. In die Auswertung aufgenommen wurden nur die Daten jener TeilnehmerInnen, die den Fragebogen (wenn auch zum Teil mit einigen Auslassungen) bis zur letzten Seite beantworteten, insgesamt 1219.

Die Geschlechterverteilung bei den UmfrageteilnehmerInnen ist nicht überraschend (Abb. 1), weil im sozialen und medizinischen Bereich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Aufgrund der heterogenen Arbeitsfelder in denen die UmfrageteilnehmerInnen tätig sind, ist eine Ermittlung der exakten Geschlechterverteilung in der Grundgesamtheit nicht möglich gewesen. Diese Problematik betrifft alle demographischen Fragen. Insofern lässt sich keine Überprüfung der Übereinstimmung zwischen den demographischen Daten der Grundgesamtheit und denen der Stichprobe durchführen. Hinzu kommen vielfältige weitere methodische Einflussgrößen, z.B.:

- keine Zufallsstichprobe
- Einflüsse aufgrund selektiver Bewerbung des Fragebogens
- mögliche Überrepräsentation der MitarbeiterInnen einzelner Einrichtungen

Die Aussage, dass die Befragungsergebnisse als repräsentativ für die MitarbeiterInnen der Sozial- und Gemeindepsychiatrie gelten können, wäre somit nicht seriös. Die Ergebnisse geben vielmehr ein Stimmungsbild wieder und können Tendenzen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und mögliche Arbeitsbelastungen, insbesondere in bestimmten Subgruppen, aufzeigen.

1.3.1 Arbeitsbereich

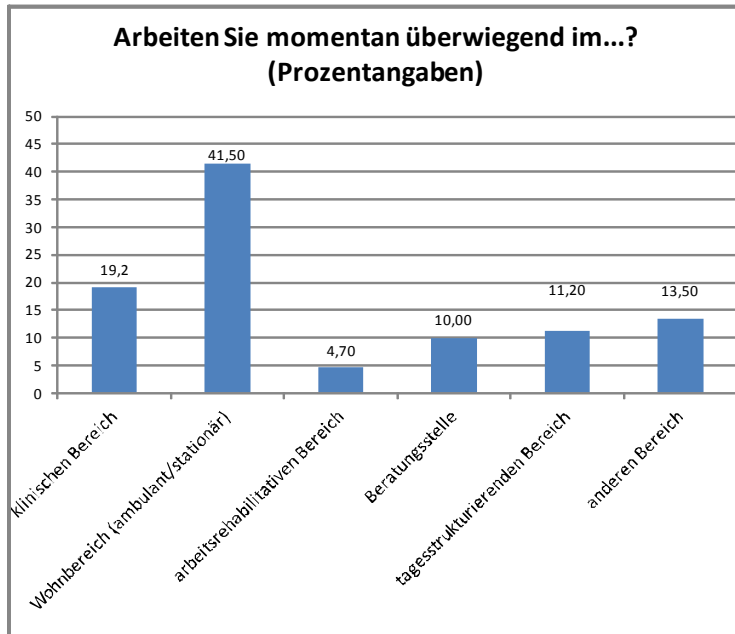


Abb. 5

n=1210

- Die meisten der BefragungsteilnehmerInnen arbeiten im stationären oder ambulanten Wohnbereich.
- An zweiter Stelle liegt der klinische Bereich.
- Den geringsten Anteil haben jene Befragte, die im arbeitsrehabilitativen Bereich (überwiegend WfbM) beschäftigt sind.

1.3.2 Klinischer Bereich

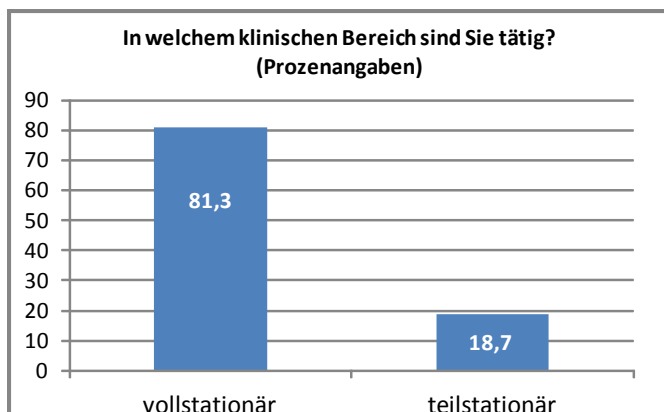


Abb. 6

n=235

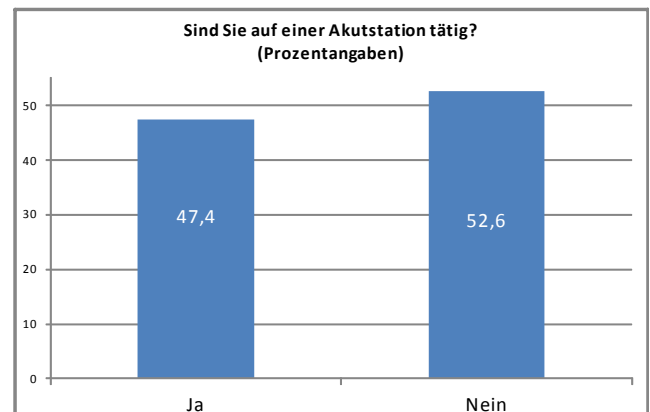


Abb. 7

n=274

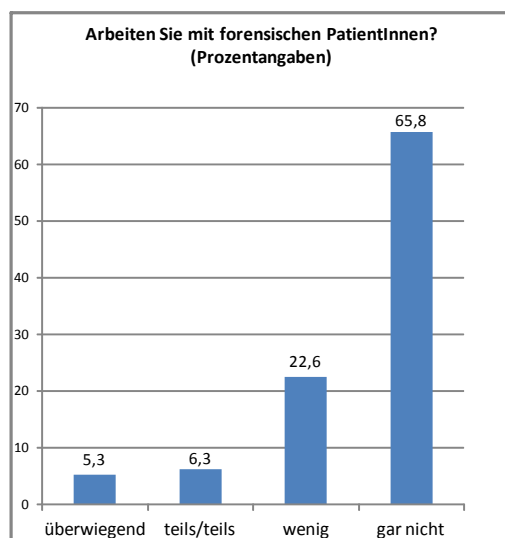


Abb. 8

n=301

- Ein Fünftel (19,2 %) der Befragten arbeiten im klinischen Bereich (vgl. Abb. 5).
- Mehr als drei Viertel aller befragten klinisch Tätigen sind im vollstationären Bereich beschäftigt.
- Etwas weniger als die Hälfte der klinisch Tätigen arbeiten auf einer Akutstation .
- Rund ein Drittel arbeiten auch mit forensischen PatientInnen.

1.3.3 Wohnbereich

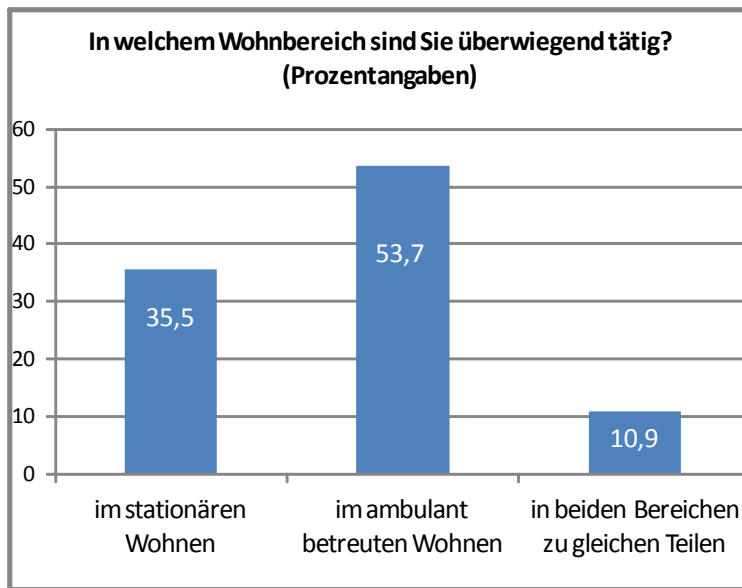


Abb. 9

n=451

- Mehr als die Hälfte derjenigen Befragten, die im Wohnbereich arbeiten, sind überwiegend im ambulant betreuten Wohnen tätig.
- Ein Drittel ist überwiegend im stationären Wohnen beschäftigt.
- Immerhin arbeiten fast 11 Prozent in beiden Bereichen zu gleichen Teilen.

1.3.4 Arbeitsrehabilitativer Bereich

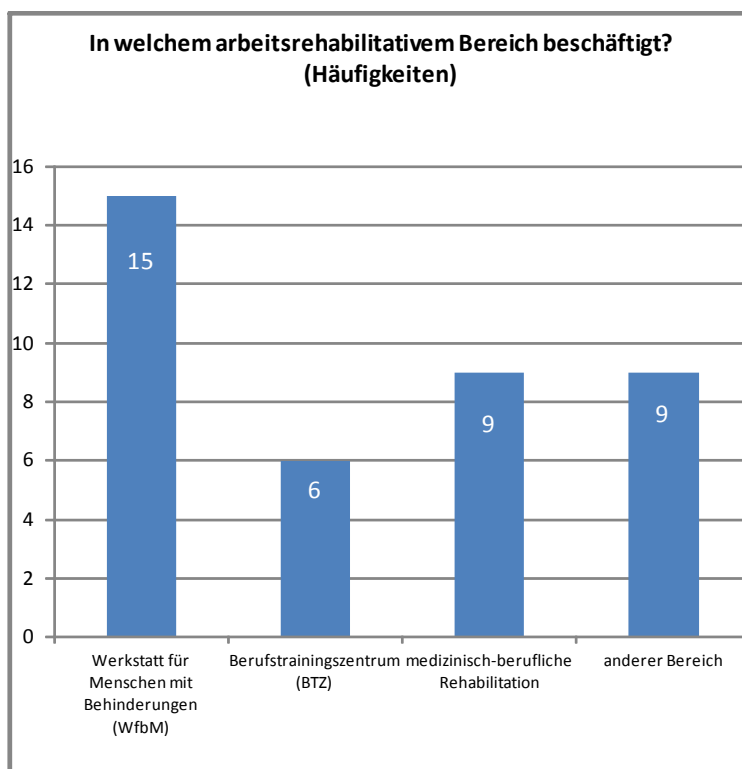


Abb. 10

n=39

- Lediglich 4,7 Prozent der BefragungsteilnehmerInnen arbeiten im arbeitsrehabilitativen Bereich (vgl. Abb. 5, Seite 6).
- Den größten Anteil haben mit 15 Personen in dieser Gruppe jene, die in einer WfbM tätig sind.

2. Ergebnisse: Einzelfragen³

2.1 Einflussmöglichkeiten und Spielraum bei der Arbeit

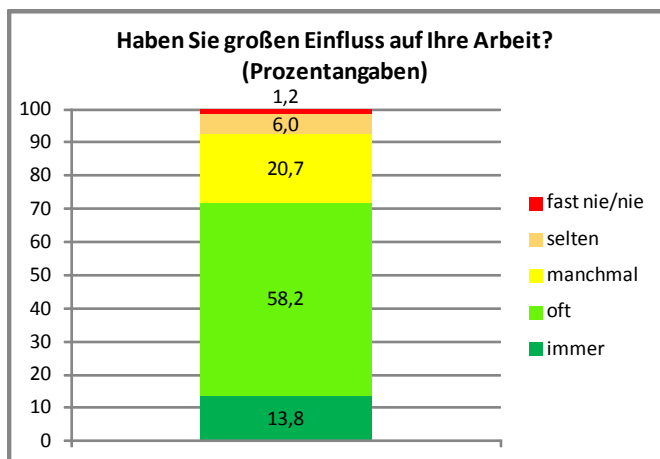


Abb. 11

n=1207

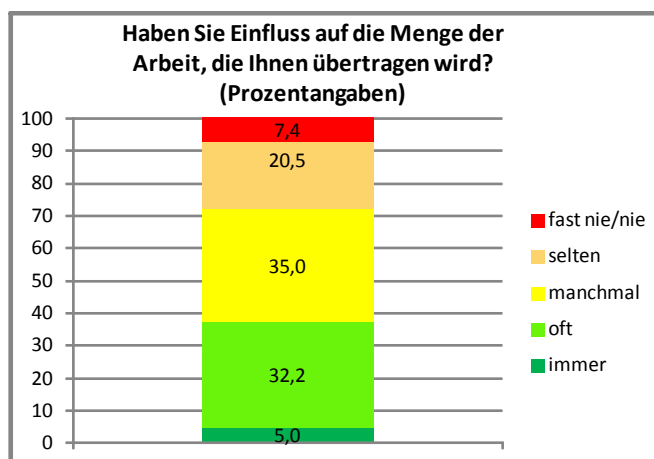


Abb. 12

n=1207

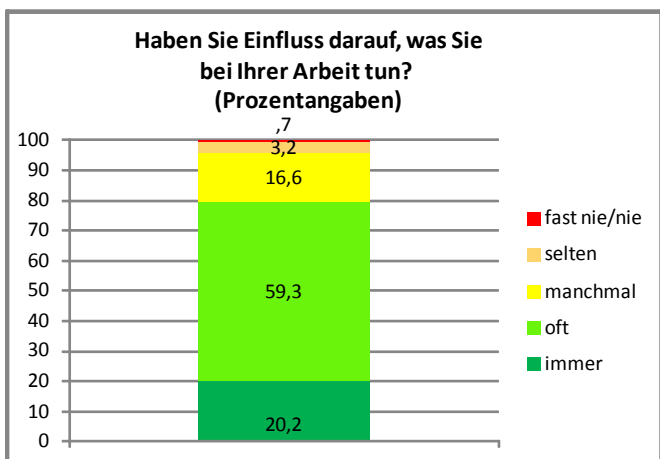


Abb. 13

n=1203

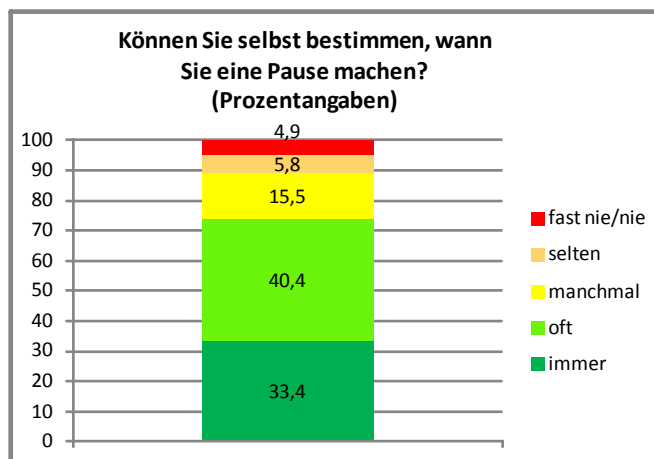


Abb. 14

n=1197

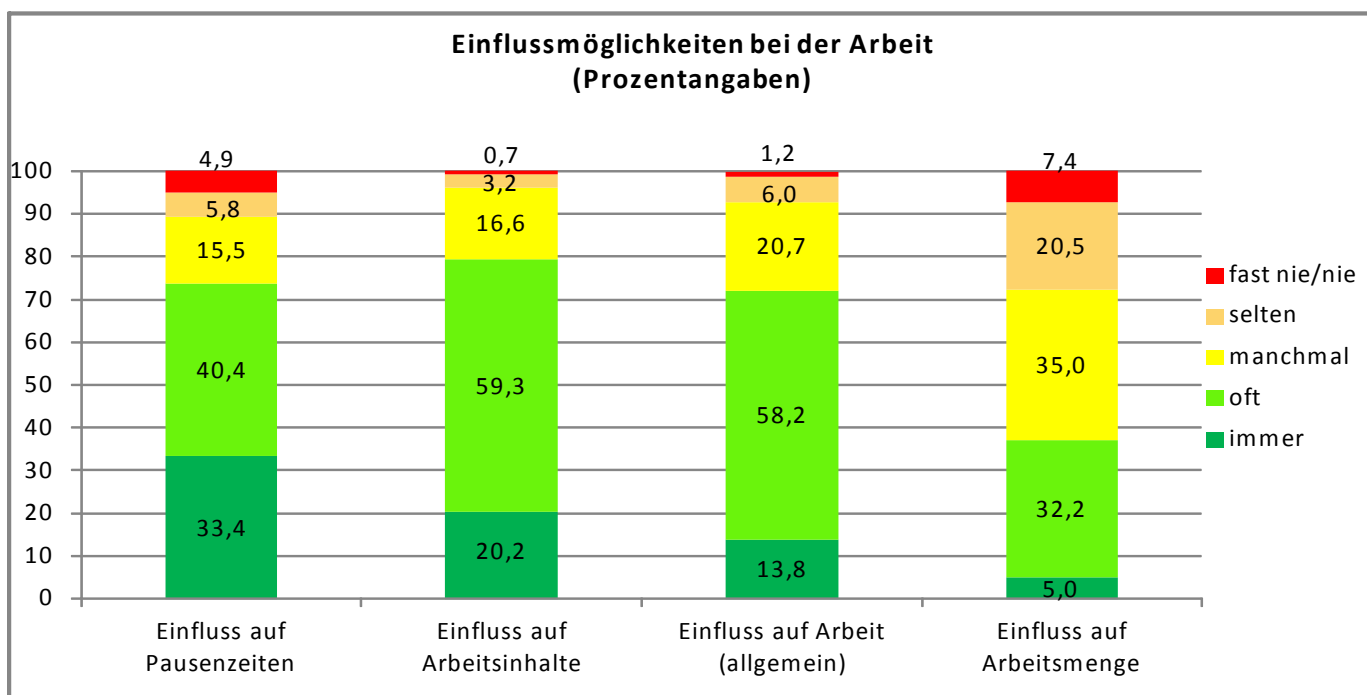


Abb. 15

³ Es werden zunächst die Auswertungsergebnisse für die jeweiligen Einzelfragen dargestellt. Um den Vergleich der einzelnen Fragen eines Frageblocks zu vereinfachen, werden am Ende jedes Kapitels die Fragen in einer Grafik zusammengefasst.

Abb. 15:

70 Prozent der Befragten treffen die Aussage, dass sie immer oder oft Einfluss auf ihre Pausenzeiten, auf die Arbeitsinhalte und auf die Arbeit allgemein haben. Der Einfluss auf die Arbeitsmenge wird hingegen von vielen BefragungsteilnehmerInnen zurückhaltender bewertet. Über ein Viertel (27,9 Prozent) haben selten oder nie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die ihnen übertragen wird. Über ein Drittel gibt an, nur manchmal Einfluss auf die Arbeitsmenge zu haben.

2.2 Identifikation mit der Arbeit

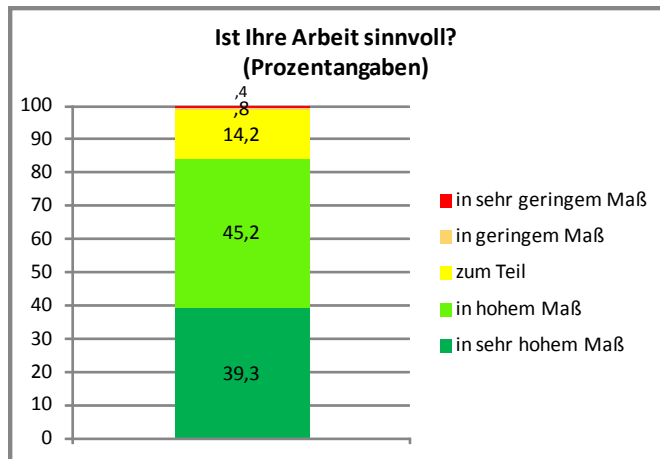


Abb. 16

n=1208

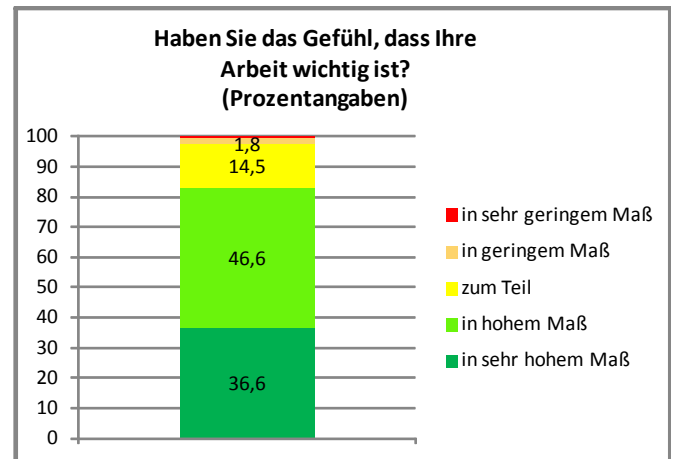


Abb. 17

n=1205

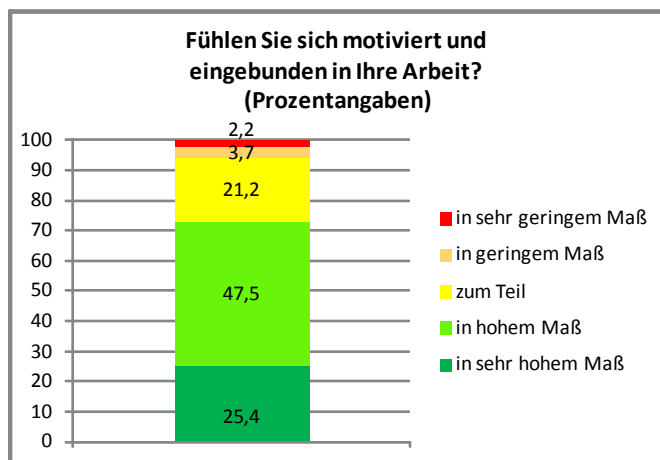


Abb. 18

n=1207

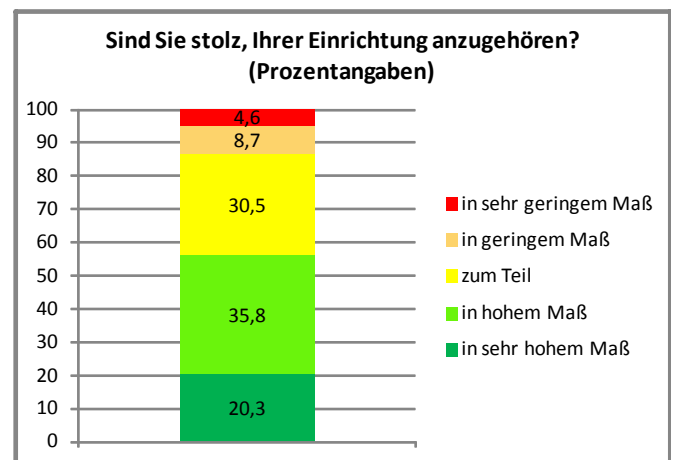


Abb. 19

n=1194

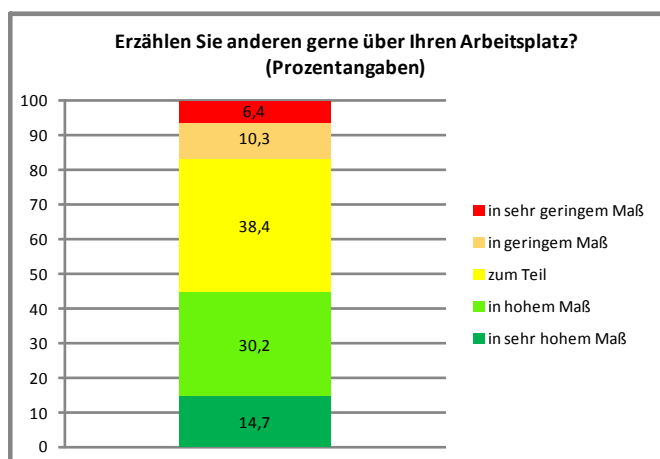


Abb. 20

n=1207

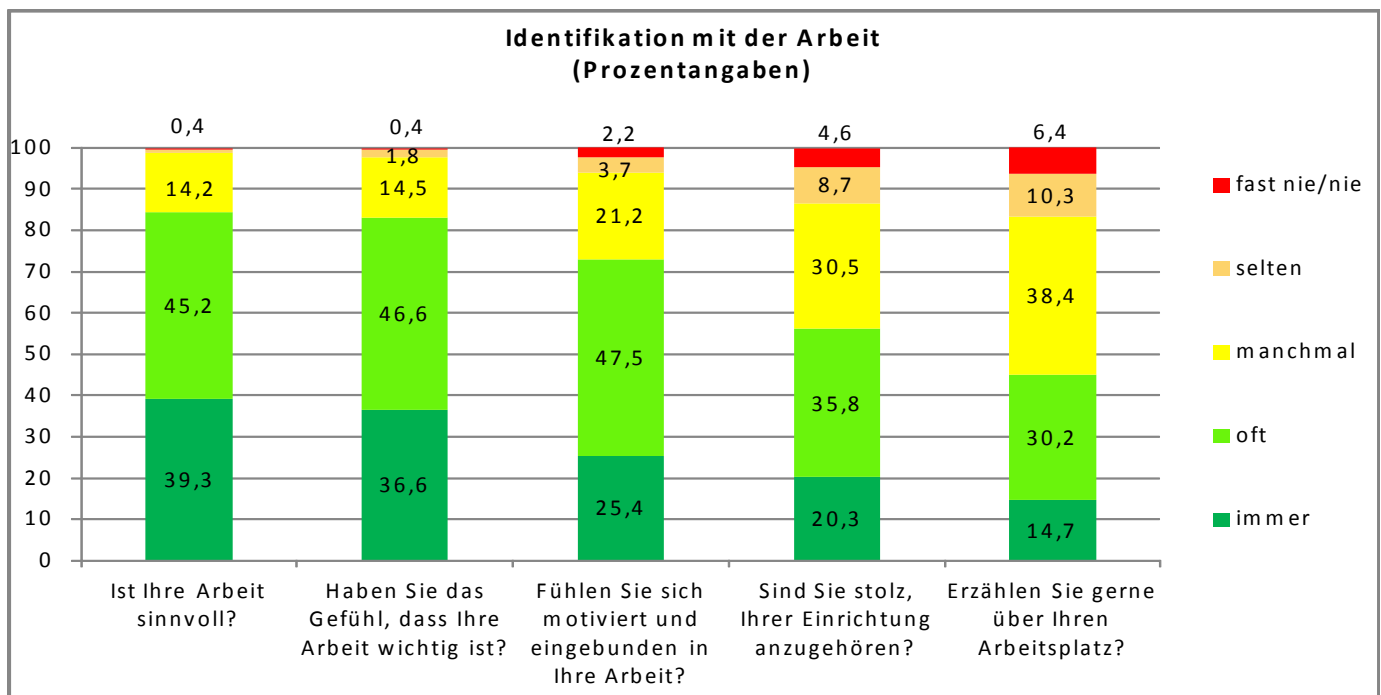


Abb. 21

Abb. 21:

Die Befragten zeigen eine hohe Identifikation mit ihrer Arbeitstätigkeit. Über 80 Prozent sind der Meinung, dass ihre Arbeit immer oder oft sinnvoll und wichtig ist. Über 70 Prozent fühlen sich oft oder immer motiviert und eingebunden in ihre Arbeit. Die Identifikation mit der Einrichtung, für die die BefragungsteilnehmerInnen tätig sind, ist nicht so hoch wie für die Tätigkeit an sich. Oft oder immer stolz auf ihre Einrichtung sind 56,1 Prozent, fast ein Drittel (30,5 %) geben an, dass dies bei ihnen nur manchmal der Fall ist. Bei der Frage danach, ob die Befragten gerne über ihren Arbeitsplatz erzählen sind die Werte noch niedriger. Möglicherweise spielen hier Bedenken bzgl. der Schweigepflicht (auch wenn die Frage anders gemeint ist) bei den zurückhaltenden Antworten eine Rolle. Insgesamt lässt sich aber konstatieren, dass die Identifikation mit der Tätigkeit ausgeprägter ist als mit der Einrichtung für die man arbeitet.

2.3 Klarheit von Zuständigkeiten und Erwartungen

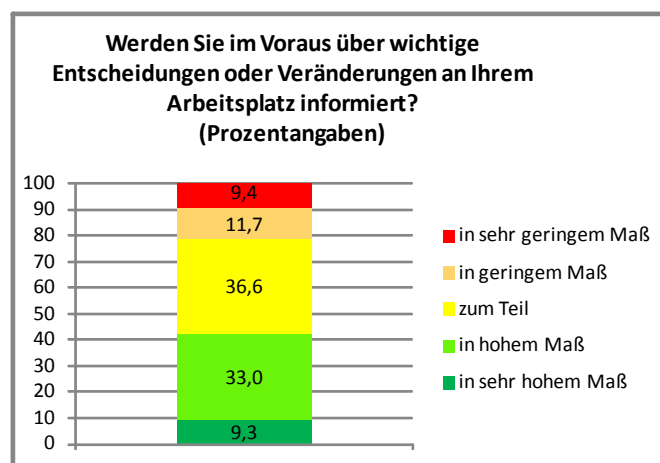


Abb. 22

n=1207

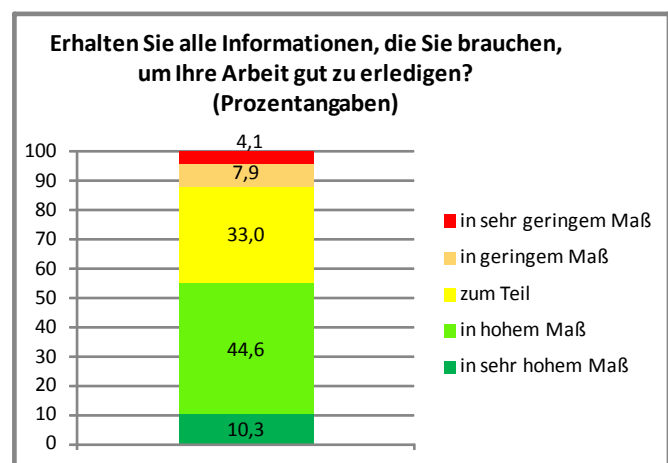


Abb. 23

n=1209

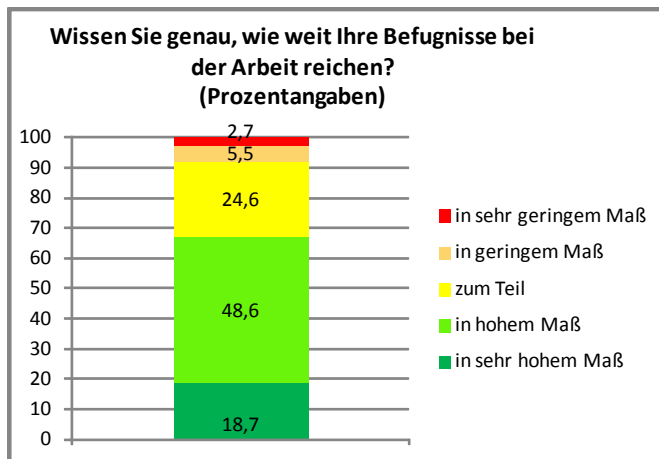


Abb. 24

n=1206

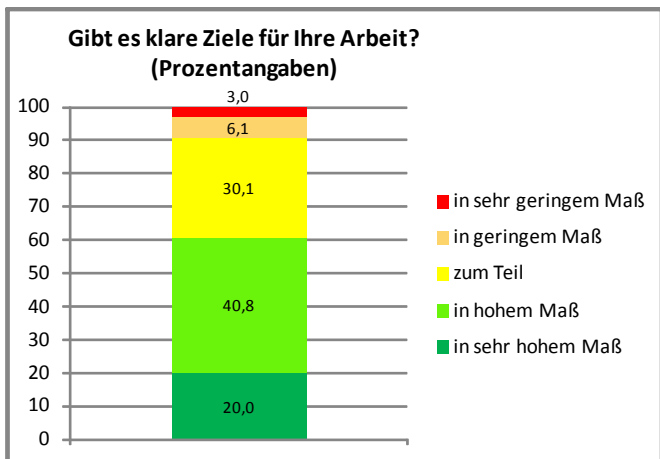


Abb. 25

n=1203

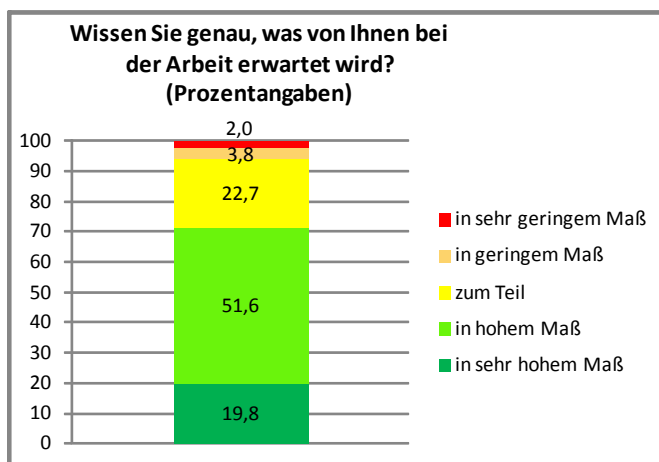


Abb. 26

n=1202

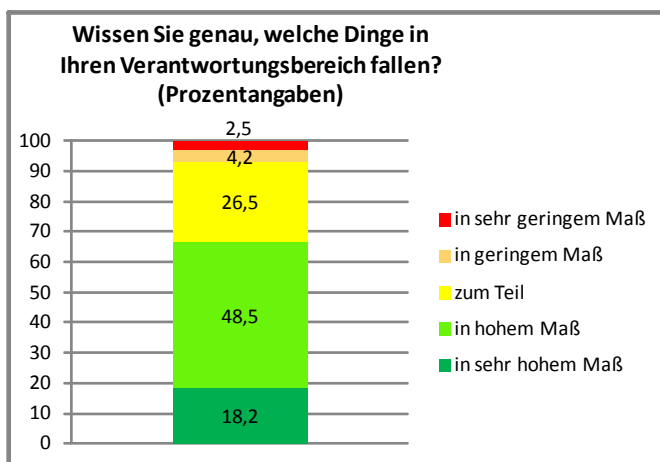


Abb. 27

n=1205

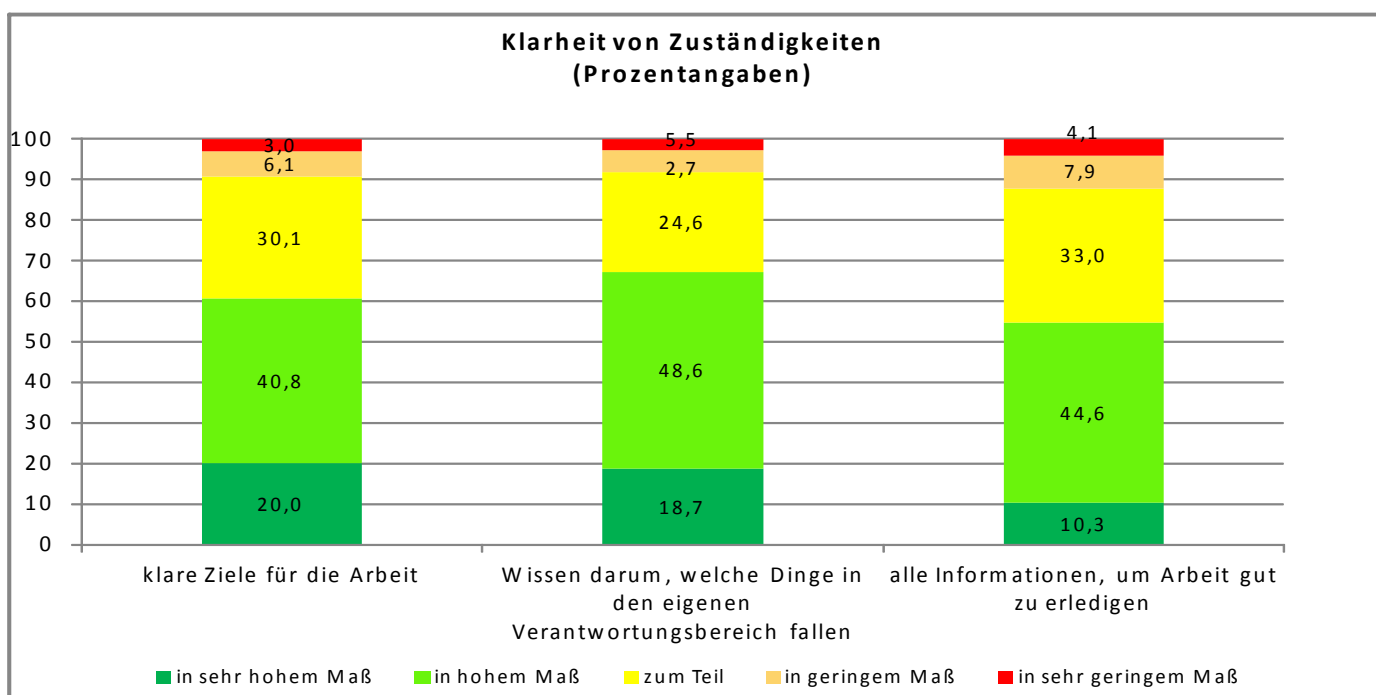


Abb. 28

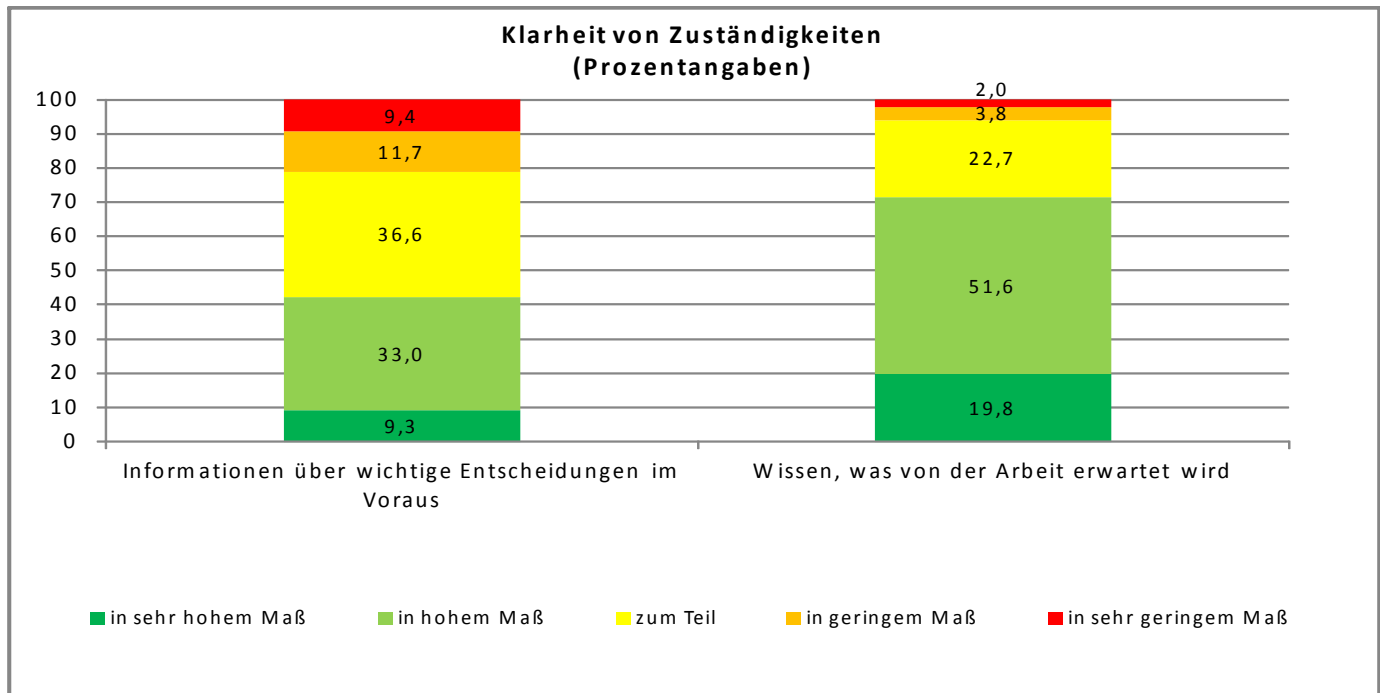


Abb. 29

Abb. 29:

Bei den meisten Fragen, die die Klarheit von Zuständigkeiten betreffen, finden sich überwiegend positive Antworten. Insbesondere die Ziele sind klar (60,8% positive Antworten), die MitarbeiterInnen wissen, welche Dinge in den eigenen Verantwortungsbereich fallen (67,3% positive Antworten) und was von der Arbeit erwartet wird (71,4% gaben hier an „in sehr hohem Maß“ oder in hohem Maß). Die niedrigsten Werte erhält die Frage nach Informationen über wichtige Entscheidungen und Veränderungen im Voraus. Hier sinkt der Anteil der überwiegend positiven Werte auf unter die Hälfte (42,3%).

2.4 Verhältnis zur/zum Vorgesetzten

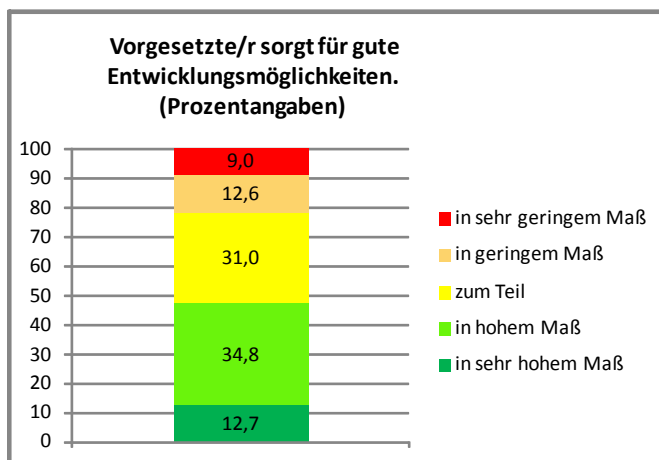


Abb. 30

n=1176

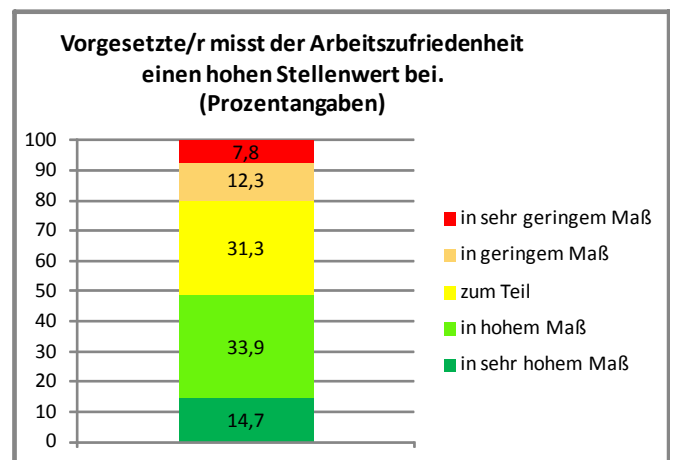


Abb. 31

n=1172

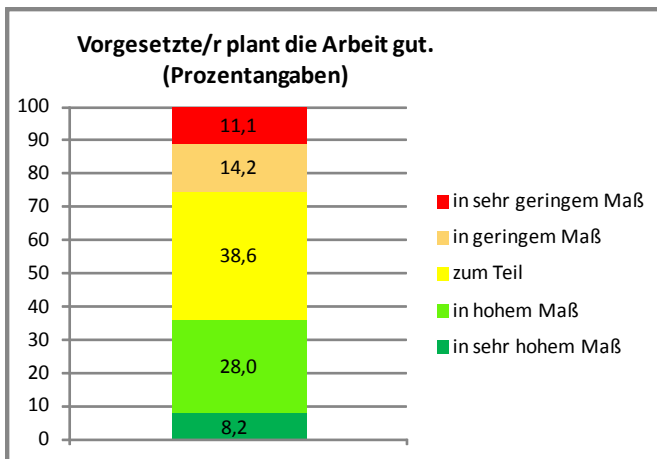


Abb. 32

n=1165

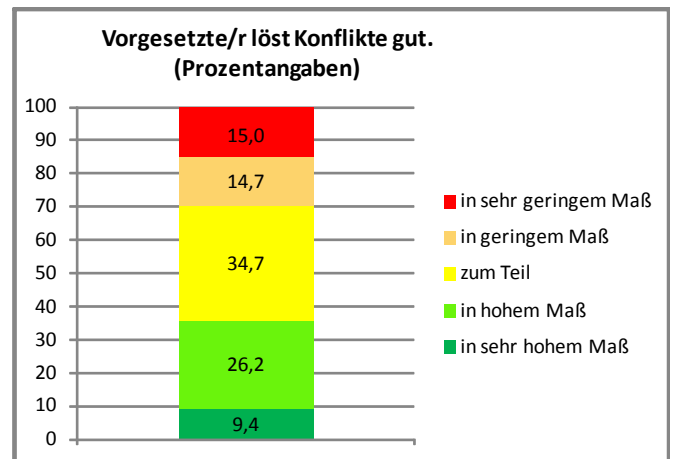


Abb. 33

n=1172

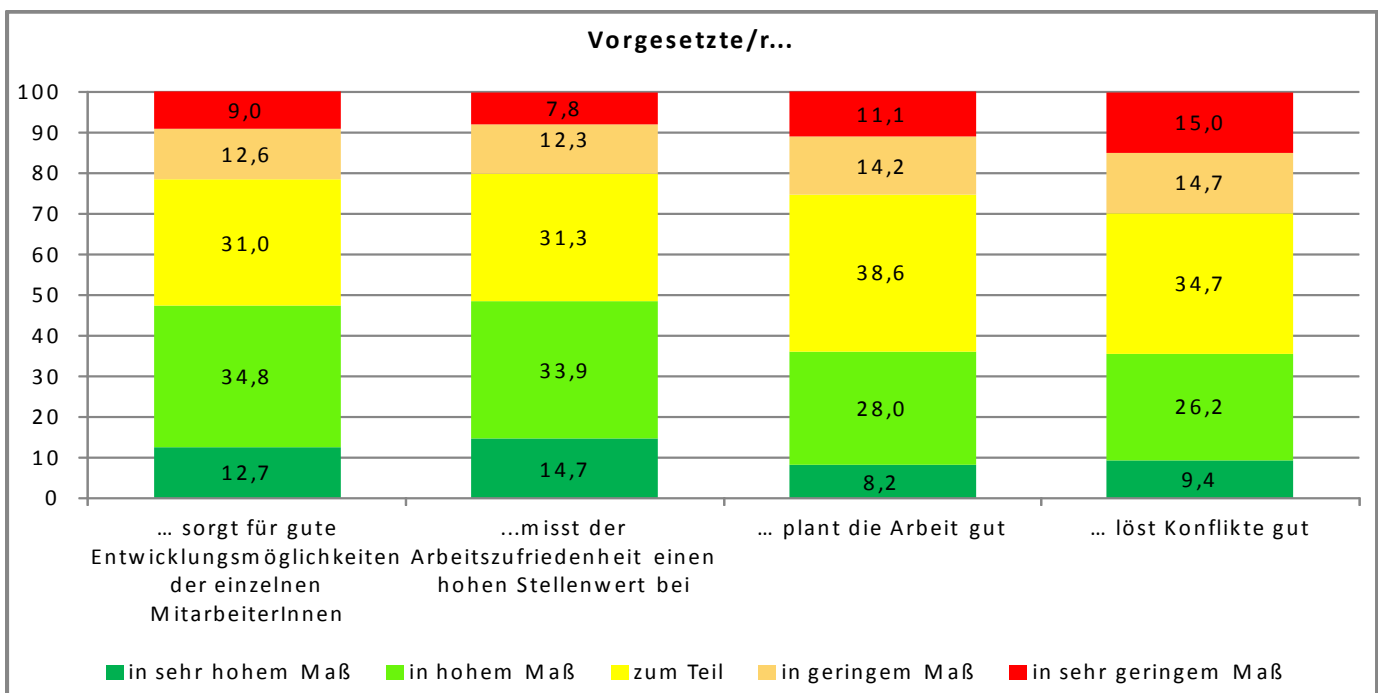


Abb. 34

Abb. 34:

Die auf die oder den Vorgesetzten bezogenen Fragen fallen nicht in dem Maße positiv aus, wie bezüglich anderer Bereiche. Hier liegen die überwiegenden positiven Antworten („in sehr hohem Maß“ und „in hohem Maß“) alle unter 50%. Eine höhere Zufriedenheit zeigen die Befragten bezüglich der Sorge der/des Vorgesetzten in punkto gute Entwicklungsmöglichkeiten für die einzelnen MitarbeiterInnen und ob der Arbeitszufriedenheit ein hoher Stellenwert eingeräumt wird. Im Vergleich zu diesen beiden Punkten sehen die BefragungsteilnehmerInnen die Planung der Arbeit seitens der/des Vorgesetzten sowie die Fähigkeit zur Konfliktlösung kritischer. Der Anteil überwiegend positiver Antworten liegt hier bei rund 35 Prozent, während die sehr kritischen Stimmen („in sehr geringem Maße“) Werte von 11,1% und 15% einnehmen.

2.5 Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen

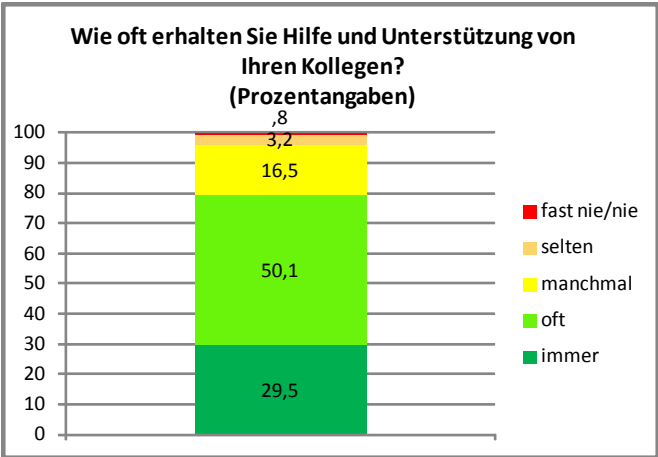


Abb. 35 n=1202

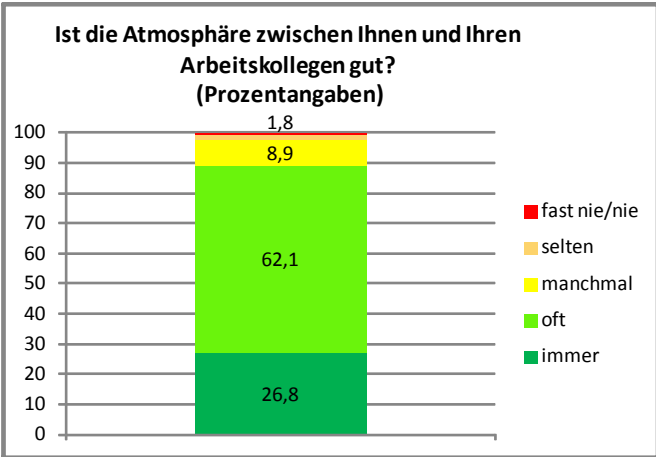


Abb. 36 n=1200

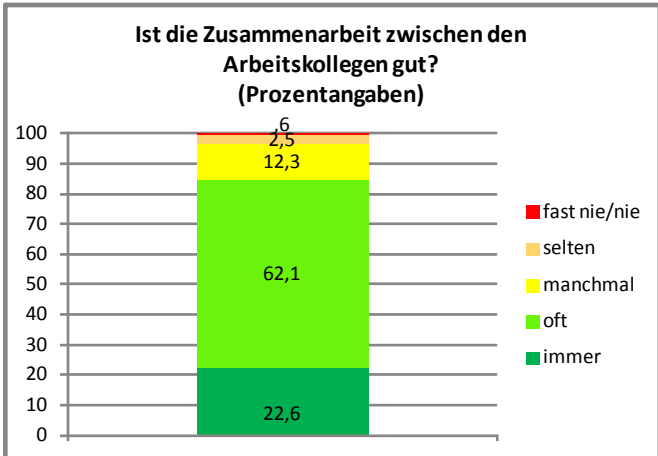


Abb. 37 n=1199

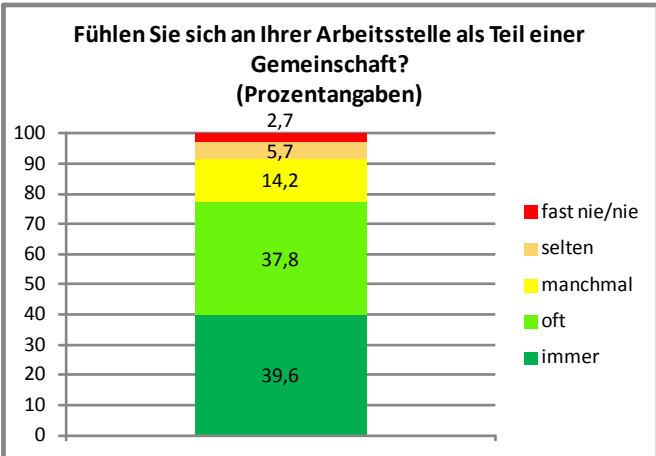


Abb. 38 n=1198

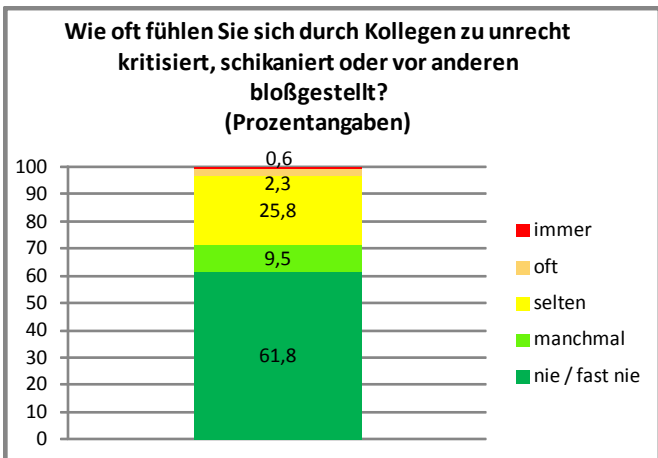


Abb. 39 n=1200

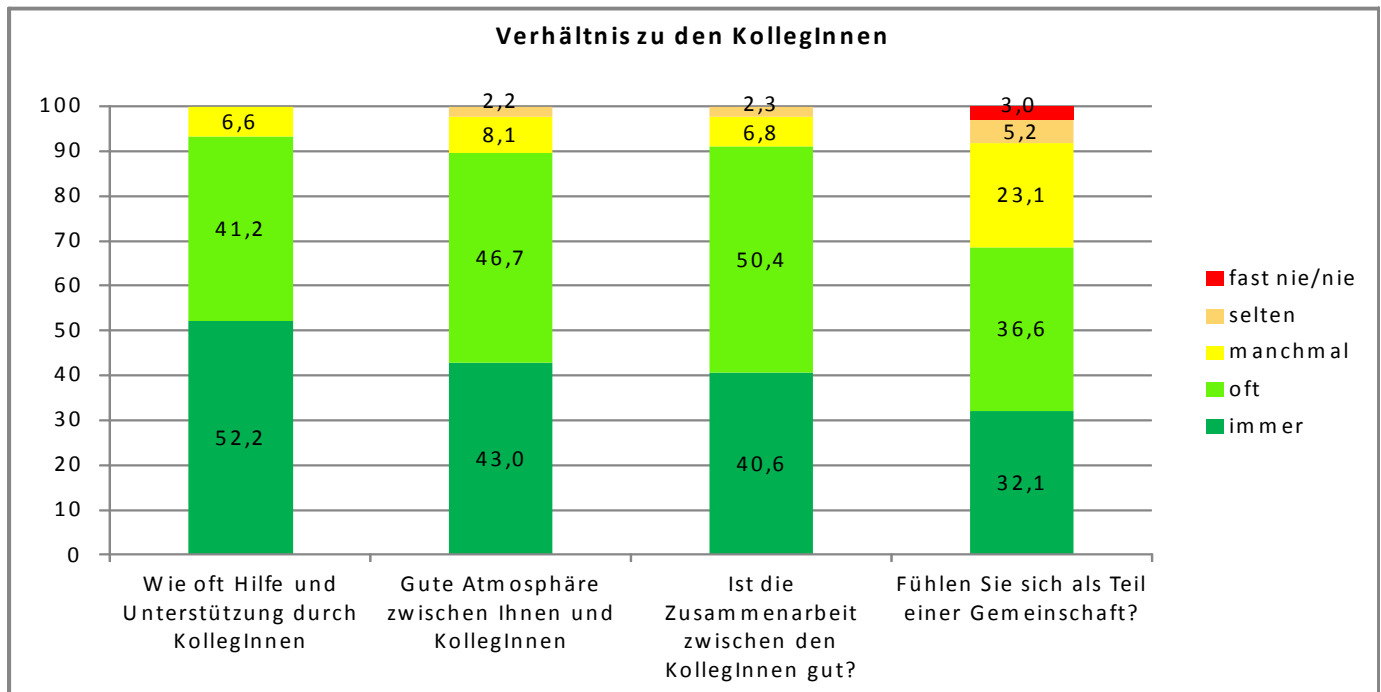


Abb. 40

Abb. 40:

Das Verhältnis zu den KollegInnen schätzen die BefragungsteilnehmerInnen sehr positiv ein. Annähernd 90 Prozent oder mehr der Befragten sind der Meinung, dass sie immer oder oft Hilfe und Unterstützung durch die KollegInnen erhalten, eine gute Atmosphäre untereinander herrscht und die Zusammenarbeit gut ist. Etwas zurückhaltender wird die Frage beantwortet, ob man sich als Teil einer Gemeinschaft fühlt. Hier erreichen die überwiegend positiven Werte („immer“, „oft“) aber immer noch fast 70%. Immerhin 8% erleben sich selten oder nie als Teil einer Gemeinschaft.

2.6 Arbeitsplatzsicherheit

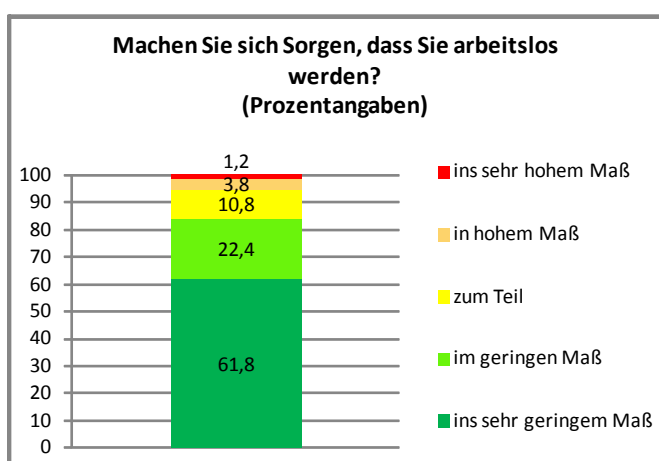


Abb. 41

n=1189

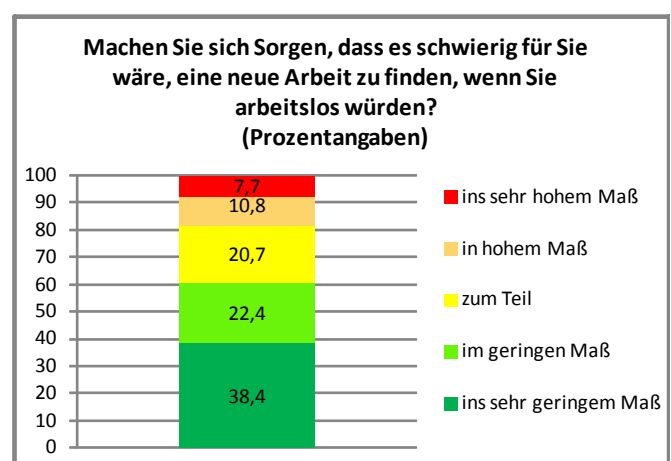


Abb. 42

n=1181

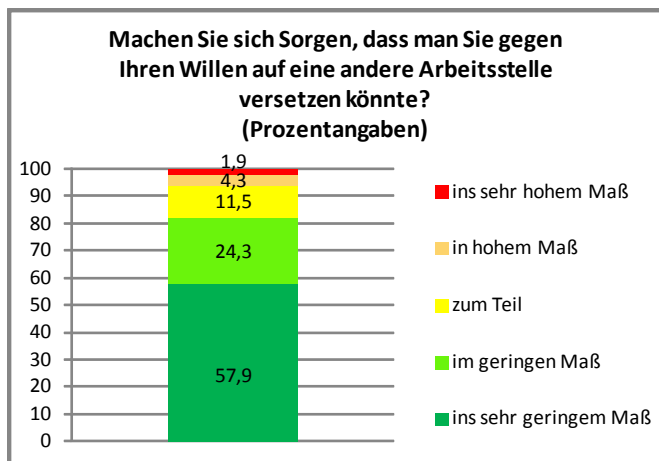


Abb. 43

n=1184

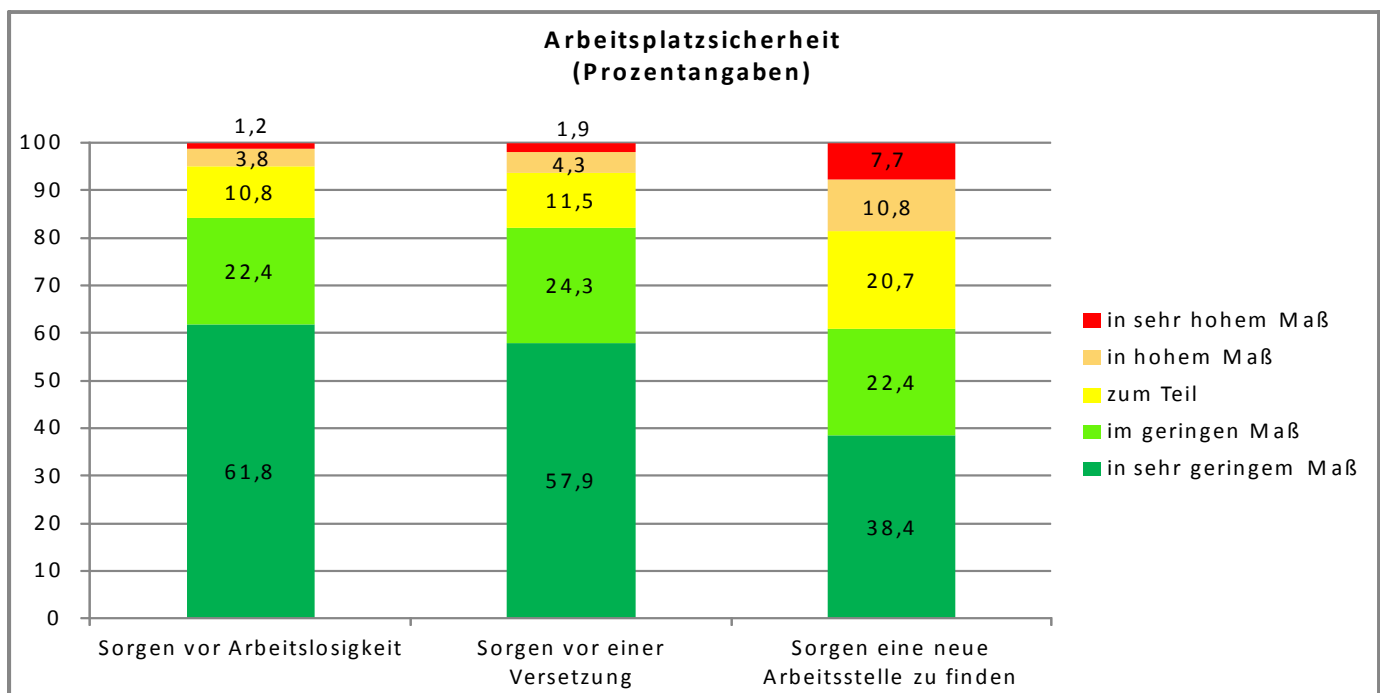


Abb. 44

Abb. 44:

Die Sorge vor Arbeitsplatzverlust und vor einer unfreiwilligen Versetzung ist bei den Beschäftigten sehr gering. 84,2% haben in sehr geringem oder in geringem Maß Sorge vor Arbeitslosigkeit. Ähnlich gering ausgeprägt ist die Sorge vor einer Versetzung gegen den eigenen Willen (82,2%). Größer ist dagegen die Sorge davor, im Falle von Arbeitsplatzverlust eine neue Anstellung zu finden. Hier machen sich 18,5% der BefragungsteilnehmerInnen in (sehr) hohem Maß Sorgen.

2.7 Energie und psychisches Wohlbefinden

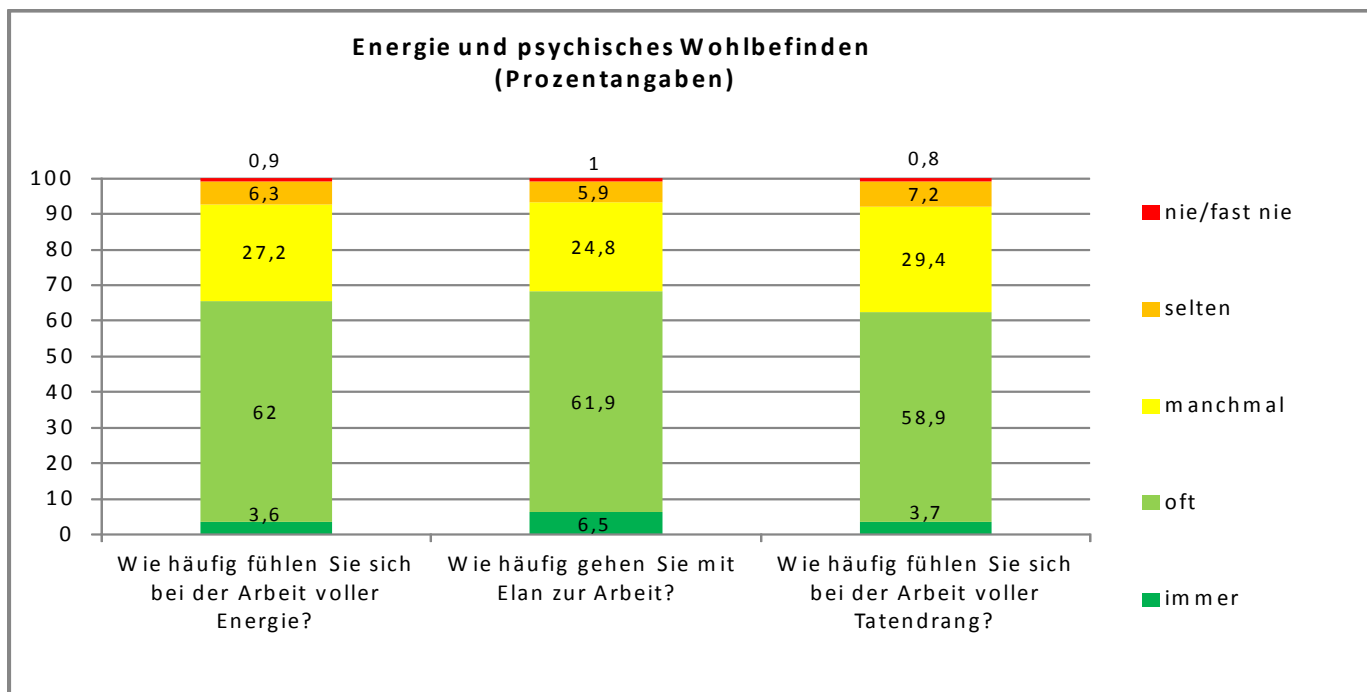


Abb. 45

Abb. 45:

Die meisten der Befragten geben an, dass sie sich oft oder immer bei der Arbeit voller Energie fühlen (65,6%), mit Elan zur Arbeit gehen (68,4%) und sich häufig bei der Arbeit voller Tatendrang fühlen (62,6%). Nicht übersehen werden darf aber auch, dass bei diesen Fragen jeweils rund ein Viertel (bis 29,4%) der BefragungsteilnehmerInnen nur manchmal mit diesen Gefühlen zur Arbeit geht. Immerhin 7% sind selten bis nie in dieser Form motiviert.

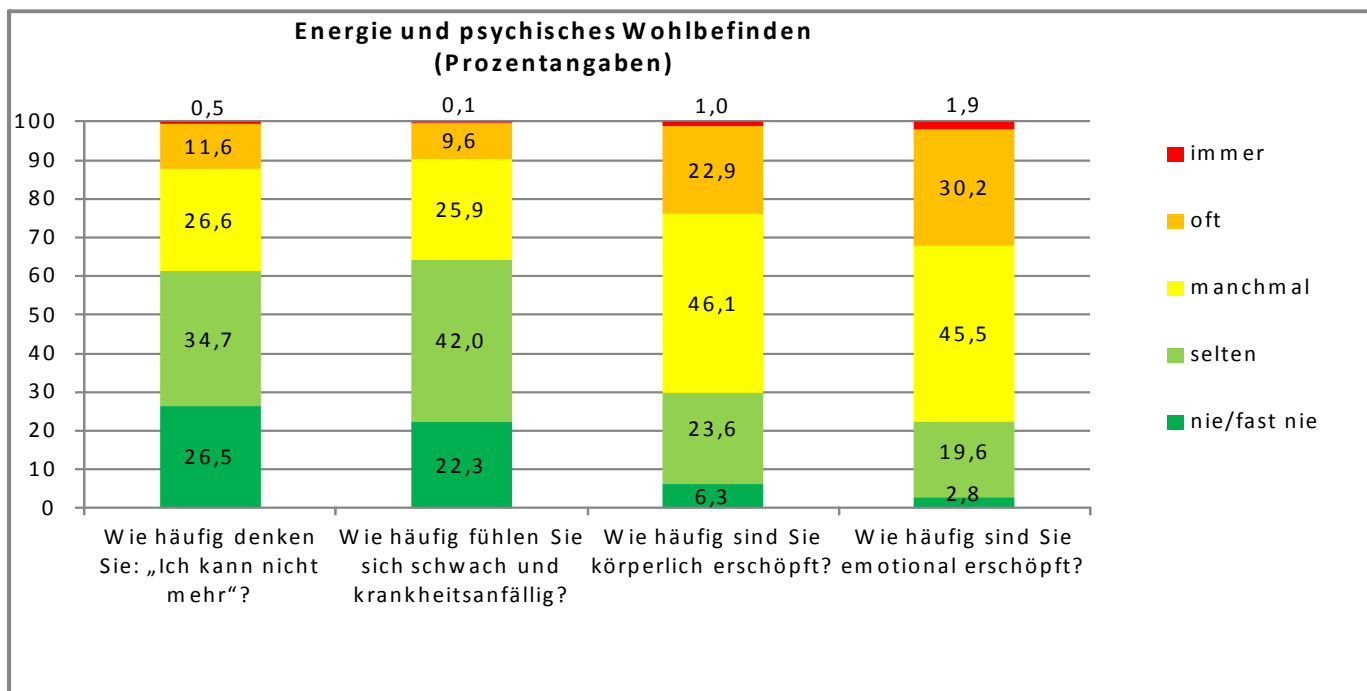


Abb. 46

Abb. 46:

Über 60 Prozent denken nie oder selten „Ich kann nicht mehr“ oder fühlen sich schwach und krankheitsanfällig. Ein Viertel der Befragten macht diese Erfahrungen manchmal. Häufiger dagegen fühlen sich die Beschäftigten der Stichprobe körperlich oder emotional erschöpft. Hier liegt der Anteil derjenigen, die dies selten oder nie erlebt bei 29,9% (körperliche Erschöpfung) bzw. 22,4% (emotionale Erschöpfung). Emotionale Erschöpfung erleben annähernd ein Drittel (32,1%) immer oder oft.

2.8 Neue Konzepte in der Arbeit

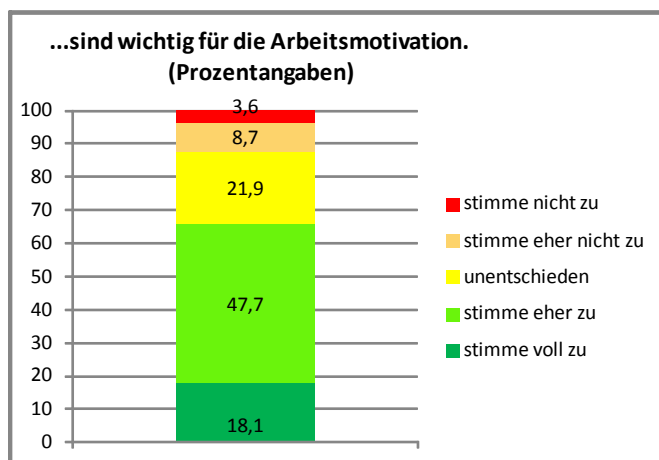


Abb. 47

n=1117

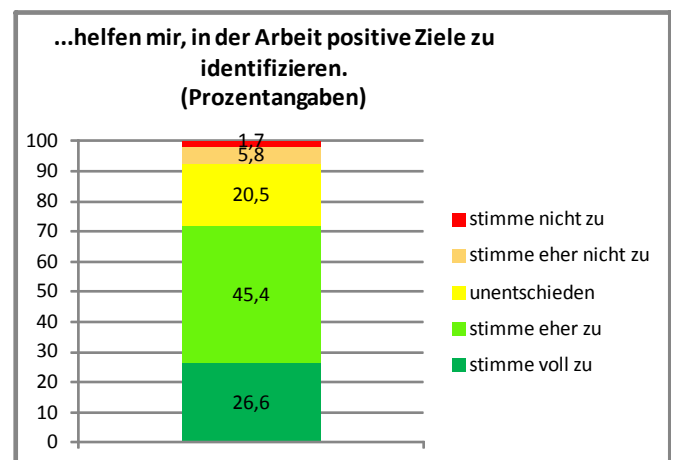


Abb. 48

n=1109

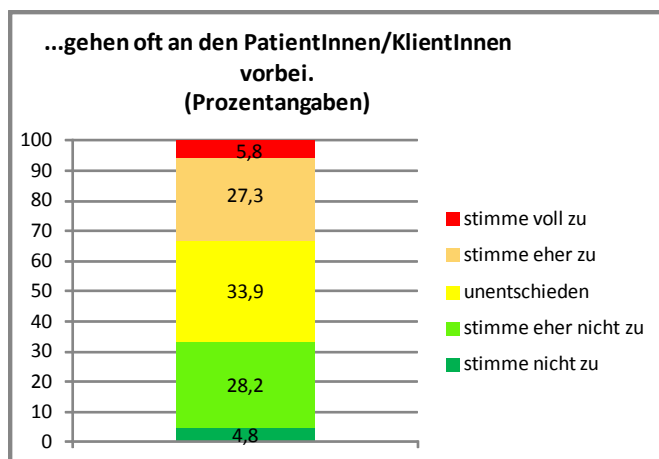


Abb. 49

n=1100

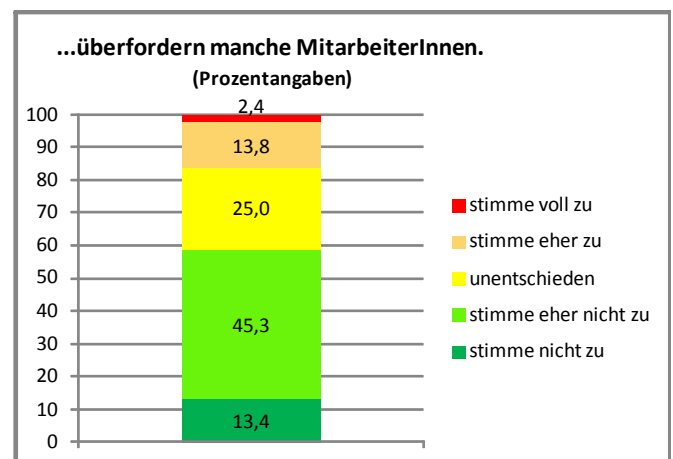


Abb. 50

n=1107

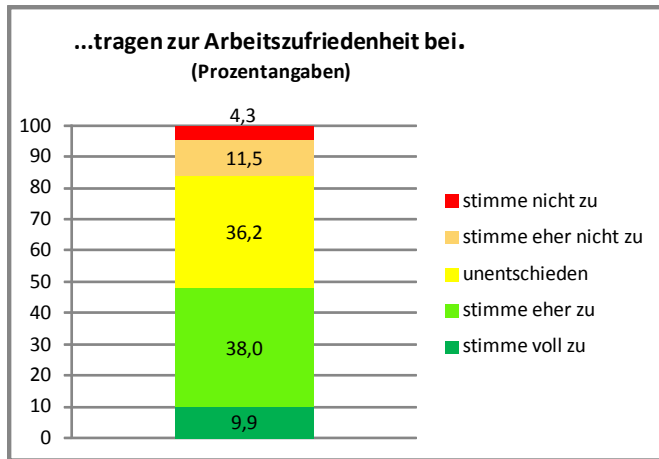


Abb. 51

n=1112

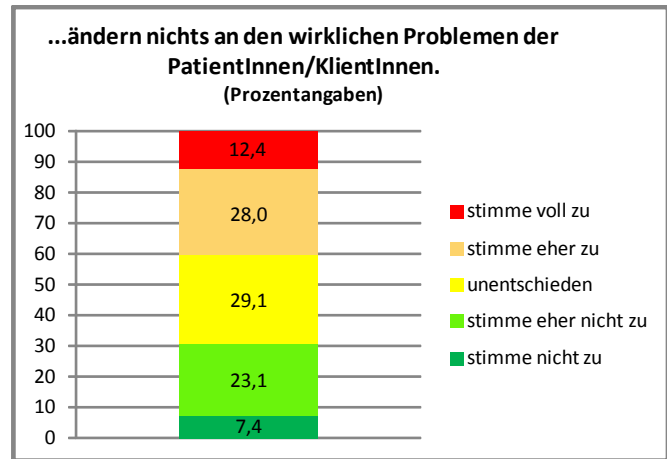


Abb. 52

n=1104

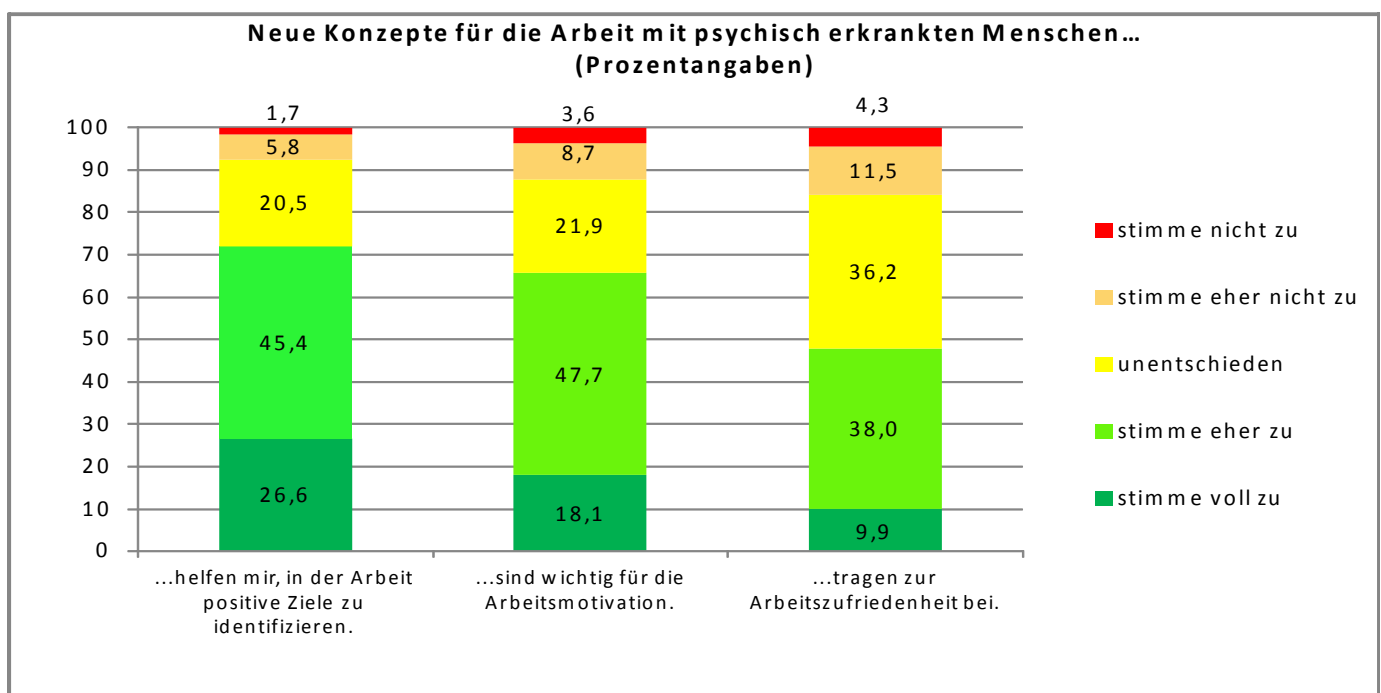


Abb. 53

Abb. 53:

Grundsätzlich stehen die BefragungsteilnehmerInnen neuen Konzepten in der Arbeit mit psychisch erkrankten Menschen positiv gegenüber. Vor allem werden sie als Mittel gesehen, um positive Ziele für die Arbeit zu identifizieren. Sie werden von weit mehr als der Hälfte der Befragten (65,8) auch als wichtig für die Arbeitsmotivation erachtet. Die Einschätzungen, ob neue Konzepte auch zur Arbeitszufriedenheit beitragen, sind zurückhaltender. Dieser Aussage stimmen weniger als die Hälfte (47,9%) voll oder eher zu. Etwas mehr als ein Drittel (36,3) sind in dieser Frage unentschieden.

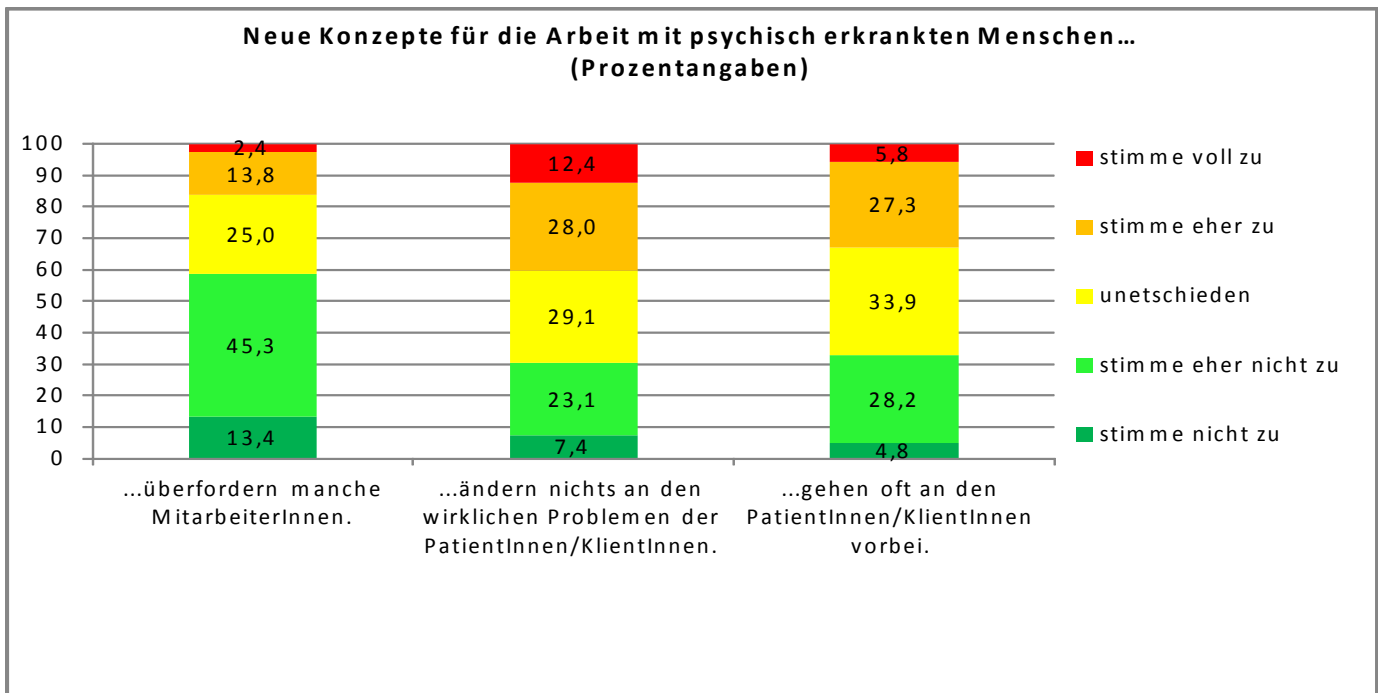


Abb. 54

Abb. 54:

Die meisten Befragten sehen in neuen Konzepten für die Arbeit mit psychisch kranken Menschen nicht die Gefahr der Überforderung mancher MitarbeiterInnen. Dieser Aussage stimmen fast 60% nicht oder eher nicht zu. Kritischer dagegen wird die Wirksamkeit neuer Konzepte gesehen. 40,4% stimmen der Aussage, dass neue Konzepte nichts an den wirklichen Problemen von PatientInnen und KlientInnen ändern voll bzw. eher zu. Ein Drittel ist ebenfalls überwiegend davon überzeugt, dass neue Konzepte oft an den PatientInnen/KlientInnen vorbei gehen.

3. Zusammenfassung

Die große Mehrheit der BefragungsteilnehmerInnen arbeitet im Wohnbereich und ist somit dem sogenannten komplementären Bereich zuzuordnen. An zweiter Stelle stehen die MitarbeiterInnen im klinischen Bereich und hier vor allem die examinierten Pflegekräfte. MitarbeiterInnen anderer Tätigkeitbereiche (z.B. Tagesstruktur, WfbM) spielen in der Stichprobe eine untergeordnete Rolle. Ordnet man die Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung vor dem Hintergrund der Diskussion um Burn-Out, Arbeitsverdichtung und zunehmende Arbeitsbelastungen am Arbeitsplatz ein, so ist zu konstatieren, dass eine sehr große Mehrheit der Befragten mit ihren Arbeitsbedingungen sehr zufrieden ist. Die Einflussmöglichkeiten, insbesondere auf die Arbeitsinhalte, sind sehr gut. Die Identifikation mit der Tätigkeit ist bei der großen Mehrheit der befragten Personen ebenfalls gegeben. Hierbei zeigen sich Hinweise, dass die Identifikation mit den Arbeitsinhalten sehr viel stärker ausgeprägt ist als die Identifikation mit der Einrichtung, für die die Befragten tätig sind.

Die meisten Befragten zeigen eine hohe Zufriedenheit im Bereich „Klarheiten von Zuständigkeiten und Erwartungen“. Ein Teilbereich innerhalb der Respondenten, der noch näher zu untersuchen ist, fühlt sich nicht ausreichend im Voraus über wichtige Entscheidungen und Veränderungen informiert.

In Relation zu den Antworten bei den anderen Themenbereichen wird das Verhalten der Vorgesetzten eher kritisch gesehen. Knapp unter 50 Prozent der BefragungsteilnehmerInnen sind mit der Förderung von Einflussmöglichkeiten der MitarbeiterInnen seitens der Vorgesetzten zufrieden und bescheinigen den Vorgesetzten, dass diese der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert einräumen. Kritischer wird hingegen die Planung der Arbeit und die Fähigkeit, Konflikte zu lösen, gesehen.

Sehr positiv fallen die Ergebnisse bei den Fragen bzgl. des Verhältnisses zu den KollegInnen aus. Hier werden die Zusammenarbeit, die Arbeitsatmosphäre und die Bereitschaft der KollegInnen, Hilfe und Unterstützung zu geben, goutiert.

Die Sorge vor Arbeitsplatzverlust und vor einer ungewollten Versetzung ist bei den MitarbeiterInnen in der Stichprobe sehr gering. Ein größerer Anteil fürchtet hingegen, dass er im Falle von Arbeitslosigkeit keine andere Arbeitsstelle finden würde.

In Bezug auf Energie und Wohlbefinden sind die Ergebnisse eher heterogen. Einerseits sind viele der Befragten in Bezug auf ihre Arbeit motiviert und gehen mit Elan und Tatendrang zur Arbeit. Andererseits geben fast 40 Prozent der MitarbeiterInnen an, dass sie manchmal bis oft an ihre persönlichen Grenzen kommen („ich kann nicht mehr“) bzw. dass sie sich schwach und krankheitsanfällig fühlen. Noch höher ist der Anteil derjenigen, die sich häufiger körperlich und emotional erschöpft fühlen.

Im Vergleich zu den anderen Themenbereichen des Fragebogens sind die Antworten in Bezug auf neue Konzepte in der Arbeit mit psychisch erkrankten Menschen (beispielhaft wurden im Fragebogen „Recovery“ und „Home-Treatment“ genannt) eher zurückhaltend. Die überwiegende Anzahl der Befragten ist zwar nicht der Meinung, dass neue Konzepte manche MitarbeiterInnen überfordern, eine Vielzahl sieht aber in neuen Konzepten keine Hilfe für die Probleme der PatientInnen bzw. KlientInnen und meint, dass die Konzepte an den wirklichen Problemen der Betroffenen nichts ändern würden. Neue Konzepte werden hingegen als wichtiger Faktor für die Arbeit gesehen. So helfen sie den meisten der BefragungsteilnehmerInnen in der Arbeit positive Ziele zu formulieren. Die Mehrheit sieht in ihnen auch eine positive Wirkung auf die Arbeitsmotivation.

4. Fazit

Die MitarbeiterInnenbefragung ist auf eine sehr hohe Resonanz gestoßen, die Beteiligung von über 1000 Personen mit auswertbaren Fragebögen hat die Erwartungen weit übertroffen. Die Arbeitszufriedenheit in den erfragten Themenbereichen ist überwiegend hoch. Zu wünschen sind Folgebefragungen, die mögliche Veränderungen in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit frühzeitig erkennen. Hierfür sollte der Fragebogen in Teilbereichen überarbeitet werden. So kam aus den Reihen der in der ambulanten psychiatrischen Pflege Tätigen die berechtigte Kritik, dass sich die Befragten im Fragebogen bei den Angaben zum Tätigkeitsbereich nicht wiederfanden. Auch sollte bei einer zukünftigen Befragung erhoben werden, ob Respondenten in einer Leitungsfunktion tätig sind bzw. wie hoch der Anteil der klientInnen- bzw. patientInnenbezogenen Arbeit ist.

Die Auswertung hat gezeigt, dass die meisten Befragten mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind. In einigen Themenbereichen zeigen sich aber auch zurückhaltende Antworten, die es näher zu untersuchen gilt.

In einem zweiten Auswertungsbericht werden deshalb Subgruppen⁴ näher analysiert.

⁴ Zum Begriff der Subgruppenanalyse vgl. Schnell, R., Hill, P. B. & Esser, E. (2011). Methoden der empirischen Sozialforschung. 9. Auflage. München: Oldenbourg. S. 433-435.

5. Anhang: Fragebogen



Rheinische Gesellschaft
für Soziale Psychiatrie e.V.

Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Sozial- und Gemeindepsychiatrie

Sehr geehrte Damen und Herren,
die Rheinische Gesellschaft für Soziale Psychiatrie (RGSP) möchte mit dieser Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern psychiatrischer und gemeindepsychiatrischer Einrichtungen Informationen zu Arbeitsbedingungen und möglichen Arbeitsbelastungen sammeln.
Wir möchten u.a. herausfinden, ob es dabei Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitsfeldern (z.B. klinisch-ambulant, ambulant-stationär) gibt. Deshalb würden wir uns freuen, wenn Sie auch die Fragen zu Ihrem Arbeitsfeld am Ende der Erhebung beantworten.

Die Befragung ist freiwillig und selbstverständlich anonym. Rückschlüsse auf Ihre Person oder die Einrichtung, in der Sie arbeiten, sind nicht möglich. Wenn Sie einzelne Fragen nicht beantworten möchten oder können, besteht die Möglichkeit die Antwortvorgabe „keine Antwort“ zu wählen. Wenn Sie Rückfragen haben, dann können Sie diese gerne an die folgende E-Mail-Adresse richten: befragung@rgsp.de. Wir bemühen uns, Ihnen so schnell wie möglich zu antworten.

Die Ergebnisse werden auf der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Soziale Psychiatrie im Oktober 2012 vorgestellt und außerdem im gleichen Zeitraum auf der Homepage der RGSP veröffentlicht (www.rgsp.de).

Einflussmöglichkeiten und Spielraum bei der Arbeit.

Bitte schätzen Sie ein, inwieweit die einzelnen Aussagen auf Sie persönlich zutreffen.

Einflussmöglichkeiten und Spielraum bei der Arbeit.

Bitte schätzen Sie ein, inwieweit die einzelnen Aussagen auf Sie persönlich zutreffen.

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie	keine Antwort
Haben Sie großen Einfluss auf Ihre Arbeit?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Können Sie selbst bestimmen, wann Sie eine Pause machen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie	keine Antwort
Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Identifikation mit der Tätigkeit

Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maß die Aussagen auf Sie persönlich zutreffen.

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß	keine Antwort
Ist Ihre Arbeit sinnvoll?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fühlen Sie sich motiviert und eingebunden in Ihre Arbeit?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sind Sie stolz, Ihrer Einrichtung anzugehören?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Erzählen Sie anderen gerne über Ihren Arbeitsplatz?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Klarheit von Zuständigkeiten und Erwartungen

Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maß die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zutreffen.

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß	keine Antwort
Werden Sie im Voraus über wichtige Entscheidungen oder Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wissen Sie genau, wie weit Ihre Befugnisse bei der Arbeit reichen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Die folgenden Fragen betreffen Ihre/e Vorgesetzte/n

Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maß Ihr unmittelbare/r Vorgesetzte/r....

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß	ich habe keinen Vorgesetzten
...für gute Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeiter sorgt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert beimisst?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...die Arbeit gut plant?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...Konflikte gut löst?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Kollegen/-innen

Bitte schätzen Sie ein, wie häufig die einzelnen Aussagen auf Sie persönlich zutreffen.

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie	habe keinen Vorgesetzten / keine Kollegen
Wie oft erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskollegen gut?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskollegen gut?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fühlen Sie sich an Ihrer Arbeitsstelle als Teil einer Gemeinschaft?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie oft fühlen Sie sich durch Kollegen zu unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Kollegen/-innen

Bitte schätzen Sie ein, wie häufig die einzelnen Aussagen auf Sie persönlich zutreffen.

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie	habe keinen Vorgesetzten / keine Kollegen
Wie oft erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskollegen gut?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskollegen gut?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fühlen Sie sich an Ihrer Arbeitsstelle als Teil einer Gemeinschaft?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie oft fühlen Sie sich durch Kollegen zu unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Arbeitsplatzsicherheit

Machen Sie sich Sorgen, dass...

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß	keine Antwort
...Sie arbeitslos werden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie arbeitslos würden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...man Sie gegen Ihren Willen auf eine andere Arbeitsstelle versetzen könnte?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Kollegen/-innen

Bitte schätzen Sie ein, wie häufig die einzelnen Aussagen auf Sie persönlich zutreffen.

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie	habe keinen Vorgesetzten / keine Kollegen
Wie oft erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskollegen gut?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskollegen gut?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fühlen Sie sich an Ihrer Arbeitsstelle als Teil einer Gemeinschaft?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie oft fühlen Sie sich durch Kollegen zu unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Arbeitsplatzsicherheit

Machen Sie sich Sorgen, dass...

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß	keine Antwort
...Sie arbeitslos werden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie arbeitslos würden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...man Sie gegen Ihren Willen auf eine andere Arbeitsstelle versetzen könnte?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Arbeitsplatzsicherheit

Machen Sie sich Sorgen, dass...

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß	keine Antwort
...Sie arbeitslos werden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie arbeitslos würden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...man Sie gegen Ihren Willen auf eine andere Arbeitsstelle versetzen könnte?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Energie und psychisches Wohlbefinden

Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit sie für Sie zutrifft.

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie	keine Antwort
Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit voller Energie?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig gehen Sie mit Elan zur Arbeit?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig denken Sie: „Ich kann nicht mehr“?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit voller Tatendrang?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück

Weiter

Zum Schluss möchten wir Sie bitten, noch einige demographische Angaben zu machen. Wenn Sie einzelne Angaben nicht machen möchten, dann verwenden Sie bitte die Antwortvorgabe "keine Antwort".

Sind Sie?	männlich	weiblich?	keine Antwort
	☐	☐	☐

Wie alt sind Sie?
bis 20 Jahre ▼

In welchem Arbeitsbereich sind Sie momentan überwiegend tätig?

Arbeiten Sie momentan überwiegend im	klinischen Bereich?	Wohnbereich (ambulant/stationär)?	arbeitsrehabilitativen Bereich?	Beratungsstelle?	tages-strukturierenden Bereich	anderen Bereich?	keine Antwort
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück

Weiter

Zum Schluss möchten wir Sie bitten, noch einige demographische Angaben zu machen. Wenn Sie einzelne Angaben nicht machen möchten, dann verwenden Sie bitte die Antwortvorgabe "keine Antwort".

Sind Sie?	männlich	weiblich?	keine Antwort
	☐	☐	☐

Wie alt sind Sie?	
	bis 20 Jahre ▼

In welchem Arbeitsbereich sind Sie momentan überwiegend tätig?

Arbeiten Sie momentan überwiegend im	klinischen Bereich?	Wohnbereich (ambulant/stationär)?	arbeitsrehabilitativen Bereich?	Beratungsstelle?	tages-strukturierenden Bereich	anderen Bereich?	keine Antwort
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück

Weiter

In welchem klinischen Bereich sind Sie tätig?

	vollstationär	teilstationär	keine Antwort
	☐	☐	☐

Arbeiten Sie überwiegend auf einer Akutstation?

	Ja	Nein	weiß nicht / keine Antwort
	☐	☐	☐

Arbeiten Sie mit forensischen Patienten/Patientinnen?

	überwiegend	teils/teils	wenig	gar nicht	weiß nicht / keine Antwort
	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück

Weiter

In welchem Wohnbereich sind Sie überwiegend tätig?

	im stationären Wohnen (Wohnheim, Außenwohngruppe)	im ambulant betreuten Wohnen	in beiden Bereichen zu gleichen Teilen	keine Antwort
	☐	☐	☐	☐

Zurück

Weiter

In welchem arbeitsrehabilitativem Bereich sind Sie überwiegend tätig?

	Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM)	Berufstrainingszentrum (BTZ)	medizinisch-berufliche Rehabilitation	anderer Bereich	keine Antwort
	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück

Weiter

In welchem arbeitsrehabilitativem Bereich sind Sie überwiegend tätig?

	Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM)	Berufstrainingszentrum (BTZ)	medizinisch-berufliche Rehabilitation	anderer Bereich	keine Antwort
	☐	☐	☐	☐	☐

Zurück

Weiter

Und um welchen Arbeitsbereich handelt es sich?

Zurück

Weiter

Wir möchten Sie bitten, einige letzte demographische Fragen zu beantworten.

In welchem Bundesland sind Sie tätig?

	Bitte wählen Sie das Bundesland aus:
	Baden-Württemberg ▼

Welche ist Ihre höchste Qualifikation?

Welche ist Ihre höchste Qualifikation?	
Krankenpfleger/in bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger/in	☐
Ärztin / Arzt	☐
Psychologin / Psychologe	☐
Sozialpädagoge/in / Sozialarbeiter/in	☐
Ergotherapeut/in	☐
Erzieher/in o. Heilerzieher/in	☐
Heilerziehungspfleger/in	☐
Anderes (bitte notieren und Button rechts bestätigen)	☐

Welchen Beschäftigungsumfang haben Sie momentan?

Vollzeit	Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	keine Antwort
☐	☐	☐	☐

Seit wieviel Jahren sind Sie in der (Gemeinde-)psychiatrie tätig?

An dieser Stelle danken wir Ihnen ganz herzlich für Ihre Teilnahme an der Befragung.
Wenn Sie Interesse an den Ergebnissen der Befragung haben, dann besuchen Sie doch bitte Ende Oktober 2012 unsere Homepage (www.rgsp.de).
Die Ergebnisse werden außerdem auf der Jahrestagung der DGSP, die vom 25.10. bis 27.10.2012 in Mönchen-Gladbach stattfindet, vorgestellt. Zur Tagung finden Sie in Kürze ebenfalls Informationen auf der genannten Homepage.

Bitte vergessen Sie nicht, die letzte Seite abzuschicken (Button "Fertig")

Zurück

Fertig