

# Spezielle Funktionen sind für Zufriedenheit am Arbeitsplatz sehr wichtig

Autor(en): **Spring, Kathrin / Niederberger, Johanna**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau**

Band (Jahr): - **(2001)**

Heft 6

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-822791>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

gen des Assessment sind auf alte Menschen ausgerichtet und bei jüngeren Klientinnen und Klienten nicht anwendbar. Was wir weiter bemängeln, ist das Formular für komplexe Situationen. Wir verwendeten es bis jetzt wenig, da unsere Einstufung vielfach eine einfache Situation ergab. Die Befragung bei

einer komplexen Situation ist sehr zeitintensiv und aufwendig. Wir stellen uns dort die Kosten-Nutzen-Frage. Ein dritter Punkt: Zu Beginn der Pilotphase zeigte sich, dass das Instrument den hauswirtschaftlichen Bereich zu kurz erfasste. Doch dies ist inzwischen, zu unserer Freude, korrigiert worden.

### **Wie beurteilen Sie die Zukunft von RAI-Home Care?**

Wir sind zuversichtlich, dass das Instrument eine Zukunft in der Spitex hat. Jetzt wird es darum gehen, die Pilotphase sorgfältig auszuwerten und aufgrund der Erfahrungen und Erkenntnisse eine für die Spitex massgeschneiderte Version zu schaffen.

## ***Spezielle Funktionen sind für Zufriedenheit am Arbeitsplatz sehr wichtig***

Die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitenden bei der Spitex ist durchschnittlich etwas höher als bei Mitarbeitenden im Spital, insbesondere finden Spitex-Angestellte ein besseres Gleichgewicht zwischen Privatleben und Erwerbsarbeit. Das geht aus einer Querschnittstudie hervor, die Johanna Niederberger, Pflegeexpertin HöFa II, als Abschlussarbeit des Studienganges Master in Nursing Science durchgeführt und deren Ergebnisse sie mit einer schon bestehenden Studie verglichen hat. Im nachfolgenden Interview, das Kathrin Spring mit Johanna Niederberger geführt hat, kommentiert die ehemalige Gemeindefrankenschwester jene Ergebnisse ihrer Studie, die für die Spitex interessant sind.



*Johanna Niederberger, Verfasserin der Studie über Arbeitszufriedenheit*

### **Was war das Ziel Ihrer Studie?**

Das Ziel war, die Arbeitszufriedenheit von ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Spitex zu untersuchen. Dabei habe ich mich auf den theoretischen

Ansatz der adaptiven (auf Anpassung beruhenden) Arbeitszufriedenheit gestützt. Dieser Ansatz geht davon aus, dass Arbeit und Person sich gegenseitig beeinflussen und dass diese wechselseitigen Prozesse zu Arbeitszufriedenheit führen. Damit solche Prozesse stattfinden können, braucht die Person Handlungsspielraum, um aktiv Einfluss auf die Umgebung ihrer Arbeit zu nehmen. Aber nicht nur die Arbeit wird von der Person verändert, auch die Person wird durch ihre Arbeit verändert, kann daran wachsen und sich weiterentwickeln.

### **Wie sind Sie bei der Untersuchung konkret vorgegangen?**

Ich habe insgesamt 1050 Fragebogen an Spitex-Betriebe in den Kantonen Zug und Aargau und an Spitex-Betriebe in den Städten Basel und Zürich verschickt. Letzteres um Stadt und Land vergleichen zu können. 518 Fragebogen, ausgefüllt von ausgebildeten Mitarbeiterinnen (506 Frauen, 12 Männer)

aus 108 Spitex-Betrieben konnte ich für die Auswertung verwenden.

### **Welches sind die wichtigsten Ergebnisse Ihrer Studie?**

Aufgrund einer Vergleichsstudie, die in einem Spital gemacht wurde, zeigte sich, dass die adaptive Arbeitszufriedenheit von Spitex-Mitarbeiterinnen generell etwas höher ist als jene von Mitarbeitenden in Spitälern. In der Spitex ist vor allem die Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben besser. Unter anderem hängt die Arbeitszufriedenheit aber auch von der Führung ab. Gleichzeitig ergab die Studie, dass Spitex-Mitarbeiterinnen mit höheren Teilzeitpensen im Durchschnitt zufriedener sind als Mitarbeiterinnen mit tieferen Pensenen.

Ein weiteres, für die Spitex wichtiges Ergebnis: Mitarbeiterinnen, die spezielle Funktionen haben, sind zufriedener als Mitarbeiterinnen ohne solche Funktionen. Bei den speziellen Funktionen oder differenzierten Aufgaben geht es darum, dass die Mitarbeiterinnen ein Gärtchen im positiven Sinn aufbauen und pflegen können, also für einen besonderen Bereich, eine Spezialität zuständig sind. Das können zum Beispiel Führungs-, Schulungs- oder Beratungsaufgaben sein. Für etwas Spezielles beauftragt zu sein und damit auch Wertschätzung zu erhalten, trägt sogar mehr zur Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen bei als die Weiterbildung. Anders gesagt: Weitergebildete Mitarbeiterinnen (Höhere Fachschule HöFa I) sind zwar zufriedener als Mitarbeiterinnen ohne diese Weiterbildung, aber nur dann, wenn sie Spezialfunktionen haben.

## Als konkretes Beispiel erwähnen Sie in Ihrer Studie die Gesundheitsschwestern in der Spitex...

Ja, es gibt für das in der Ausbildung der Gesundheitsschwestern vermittelte Public Health Modell in der Spitex keinen klaren Auftrag und solche Leistungen werden von den Gemeinden nicht verlangt und vom KVG auch nicht bezahlt. Die entsprechenden Funktionen der Gesundheitsförderung wie präventive Hausbesuche bei Betagten zur Beratung im Hinblick auf Verminderung von Sturzgefahren oder zur Unterstützung einer korrekten Einnahme von Medikamenten können deshalb gar nicht ausgeübt werden, was die Arbeitszufriedenheit nach dieser Ausbildung natürlich nicht fördert.

## Haben Sie Unterschiede in der Zufriedenheit zwischen Stadt und Land festgestellt?

Nein, Mitarbeiterinnen in kleinen Spitex-Betrieben auf dem Land sind nicht zufriedener als Mitarbeiterinnen in grossen Zentren in der Stadt. Allerdings gibt es einen schwachen Hinweis darauf, dass Mitarbeiterinnen in nicht städtischen Gebieten, obwohl sie eine grössere Kinderzahl haben, die Balance zwischen Arbeits- und Privatleben besser finden.

## Gibt es weitere wichtige Erkenntnisse für die Spitex aus Ihrer Studie?

Im Zusammenhang mit dieser Arbeit haben Spitex-Mitarbeiterinnen zahlreiche Probleme an mich herangetragen, die ich aber nur stichwortartig wiedergeben kann: Die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich arbeitenden Vorstandsmitgliedern wird als schwierig empfunden, da Lohnforderungen der Mitarbeiterinnen nicht nachvollzogen werden können. Drei Informantinnen schilderten eine fehlende Übereinstimmung und Identifikation mit den Zielen des Betriebes und Prioritäten zur Kostensenkung zwischen ihnen und Vorgesetzten. Hauspflegerinnen berichteten über fehlende Unterstützung von Vorgesetzten und Kolleginnen, da sie meistens allein unterwegs zur Kundschaft seien und keine Sitzungen durchgeführt würden.

Weitere Informantinnen bedauerten den Verlust an Autonomie bedingt durch Fusionen. Auch mit gesundheitlichen Problemen und Burnout wurde ich konfrontiert.

## Gibt es von Ihrer Seite her Empfehlungen an die Spitex?

Eine Empfehlung betrifft sicher die speziellen Funktionen, die, wie erwähnt, zu Arbeitszufriedenheit führen. Es gibt in der Spitex zahlreiche Mitarbeiterinnen, die sich daneben noch als Lymphdrainagetherapeutin, Fussreflexzonenmasseurin oder Heilpraktikerin bestätigen. Hier müssten sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber überlegen, wie solche besondere Fähigkeiten, Kräfte und Energien von Mitarbeiterinnen in die Spitex-Arbeit zu integrieren sind. Und

eine zweite Empfehlung: Mit flexiblen Arbeitszeiten den Frauen mit Kindern so weit entgegenkommen, dass sie Familien- und Berufsarbeit gut unter einen Hut bringen können, denn 55% der Informantinnen geben an, dass sie mit 1 bis 5 Kindern im gleichen Haushalt leben.

## Die Studie

Adaptive Prozesse am Arbeitsplatz und adaptive Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen in der Hilfe und Pflege zu Hause – so heisst die Querschnittstudie von Johanna Niederberger-Burgherr, erschienen im Oktober 2001. Für weitere Informationen und Bezug der Studie: johanna.niederberger@weg-srk.ch

**WEG**  
Weiterbildungszentrum für  
Gesundheitsberufe

**ISB**  
Interdisziplinäres  
Spitex-Bildungszentrum

## Die Zukunft bilden wir gemeinsam

Ab 1. Januar 2002 als WE'G –  
Weiterbildungszentrum für Gesundheitsberufe

**«Für Bildung und Beratung im ambulanten  
und stationären Bereich»**

**WE'G**  
Mühlemattstrasse 42  
CH-5001 Aarau  
Telefon 062 837 58 58  
e-mail info@weg-srk.ch  
www.weg-srk.ch

**ISB**  
Feldstrasse 133  
CH-8004 Zürich  
Telefon 01 247 78 10  
e-mail zuerich@weg-srk.ch  
www.weg-srk.ch

Schweizerisches Rotes Kreuz 