



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Erfassung von Stressoren und Ressourcen im Alters- und Pflegeheim Dreilinden sowie Massnahmen zur Optimierung der Arbeitssituation

Bachelorarbeit 2017

Eingereicht von Simeone Grieco

Begleitperson: Dr. Alice Inauen

Praxispartner: Alters- und Pflegeheim Dreilinden

Abstract

Stress ist in jedem Unternehmen ein omnipräsentes und relevantes Thema. Die vorliegende Bachelorarbeit beinhaltet die Erfassung von Stressoren und Ressourcen sowie die Erarbeitung von Massnahmen zur Optimierung der Arbeitssituation im Alters- und Pflegeheim Dreilinden. Um die Stressoren und Ressourcen zu erheben, wurde ein Fragebogen (S-Tool) der Gesundheitsförderung Schweiz eingesetzt. Aufgrund der erhobenen Daten wurde in einem zweiten Schritt ein Workshop durchgeführt, um die Ergebnisse des Fragebogens zu konkretisieren und darauf basierende Massnahmen zur Optimierung der Arbeitssituation zu erarbeiten. Es zeigte sich, dass sich die Mitarbeitenden in ihrem Handlungsspielraum eingeschränkt fühlen. Darüber hinaus fühlen sich die Mitarbeitenden durch die Arbeit emotional beeinträchtigt und auch unter Zeitdruck. Um diese Stressoren zu minimieren, wurde primär vorgeschlagen, Qualitätsstandards einzuführen, eine gute Teamzusammenarbeit zu pflegen und den Mitarbeiterpool auszubauen.

Die vorliegende Arbeit umfasst 59'644 Zeichen inkl. Leerzeichen und ohne Anhang.

Selbstständigkeitserklärung

Hiermit bestätige ich, Simeone Grieco, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst habe und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Zitate wurden unter Angabe der Quellen und nach üblichen Regeln des wissenschaftlichen Zitierens gekennzeichnet.

.....
Ort, Datum

.....
Simeone Grieco

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	1
1.1 Ausgangslage und Aktualität	1
1.2 Zielsetzung und Fragestellungen.....	2
1.3 Das Alters- und Pflegeheim Dreilinden.....	2
1.4 Aufbau der Arbeit.....	2
2 Theoretische Grundlagen.....	3
2.1 Transaktionale Stresstheorie von Lazarus	3
2.2 Job-Demands-Resources Modell von Bakker und Demetouri.....	6
2.3 Stressoren	7
2.4 Ressourcen.....	8
3 Methodik.....	9
3.1 Beschreibung der Grundgesamtheit.....	9
3.2 Vorgehen zur Datenerhebung.....	9
3.2.1 Datenerhebung mit dem Fragebogen.....	10
3.2.2 Datenerhebung mittels Workshop.....	16
3.3 Datenauswertung.....	18
3.3.1 Auswertung der Fragebogen	18
3.3.2 Auswertung des Workshops.....	18
4 Ergebnisse	19
4.1 Ergebnisse des Fragebogens	19
4.1.1 Rücklauf.....	19
4.1.2 Demografische Daten	19
4.1.3 Aufgabenbezogene Stressoren	19
4.1.4 Ressourcen und Stressbewältigung.....	21
4.1.5 Einstellung zur Arbeit	22
4.1.6 Psychisches und psychosomatisches Befinden	22
4.1.7 Soziale Stressfaktoren und organisationale Rahmenbedingungen	24
4.1.8 Umgang mit Stress.....	24
4.2 Ergebnisse des Workshops.....	26
4.2.1 Realitätsabbildung der Befragungsergebnisse (Diskussion)	26
4.2.2 Priorisierung der Diskussionsergebnisse	27
4.3.3 Brainstorming und Ausarbeitung von Vorschlägen.....	28

5 Diskussion der Ergebnisse	31
5.1 Fragebogen	31
5.2 Workshop	33
6 Massnahmenempfehlungen	34
7 Literaturverzeichnis	35
8 Abbildungsverzeichnis	36
9 Tabellenverzeichnis	36
Anhang A: Fragebogen S-Tool	37
Anhang B: Ergebnisse S-Tool	52
Anhang B: Detailprogramm Workshop	59

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage und Aktualität

In Schweizer Betrieben verursachen Stress- und Burnout Phänomene, gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), die höchsten krankheitsbedingten Kosten. Im Jahr 2000 betrug die Kosten von stressbedingten Ausfällen ca. 4.2 Milliarden Franken. Zusammengesetzt werden diese durch: Medizinische Kosten (1.4 Milliarden Fr.), Kosten im Zusammenhang mit Fehlzeiten und Produktionsausfall (2.4 Milliarden Fr.) und Selbstmedikation gegen Stress (348 Millionen Fr.) (SECO, 2000). Eine repräsentative Studie durch das SECO ergab, dass der Anteil von chronisch gestressten Erwerbstätigen im Jahre 2010 bei 34% lag. Dies sind rund 7% mehr als im Jahr 2000. Rund ein Viertel der Schweizer¹ Erwerbstätigen waren von einem Burnout betroffen. Im Zusammenhang steht dieses Phänomen beispielsweise mit Faktoren wie Stressempfinden, schlechter zeitlicher Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, emotionaler Dissonanz, sozialer Diskriminierung und ungünstigem Führungsverhalten (SECO, 2011).

Es ist anzunehmen, dass auch die Mitarbeitenden des Alters- und Pflegeheims Dreilinden diesen Faktoren ausgesetzt sind. Im Leitbild des Alters- und Pflegeheims Dreilinden ist vermerkt, dass das Wohlergehen eines Mitarbeitenden oberste Priorität hat. Daher äusserte die Geschäftsleitung den Wunsch, das Stressgeschehen in ihrem Unternehmen untersuchen zu wollen. Durch die Erhebung von Stressoren und Ressourcen soll herausgefunden werden, was die Mitarbeitenden stresst, wie sie mit Stress umgehen und welche Ressourcen sie zur Bewältigung der Stressoren benötigen. Anhand der erhobenen Daten sollen Vorschläge zur Optimierung der Arbeitssituation generiert werden. Das Ziel, Massnahmen zur Optimierung der Arbeitssituation zu generieren, wurde von der Geschäftsleitung zum Jahresziel 2017 ernannt.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden Personenbezeichnungen im Weiteren lediglich in der männlichen Form verwendet. In jedem Fall ist dabei auch die entsprechende weibliche Person gemeint.

1.2 Zielsetzung und Fragestellungen

Ziel dieser Arbeit ist es, in einem ersten Schritt, mittels einer Befragung, Stressoren und Ressourcen zu erfassen. Die Ergebnisse der Befragung dienen als Grundlage für den zweiten Schritt, in welchem Repräsentanten der verschiedenen Abteilungen des Alters- und Pflegeheims Dreilinden, Massnahmen zur Optimierung der Arbeitssituation partizipativ erarbeiten.

Diese Bachelorarbeit befasst sich mit folgenden Fragestellungen:

- *Welche Stressoren und Ressourcen weist das Alters- und Pflegeheim Dreilinden auf?*
- *Welche Massnahmen können gegen Stressoren ergriffen werden?*

1.3 Das Alters- und Pflegeheim Dreilinden

Das Alters- und Pflegeheim Dreilinden in Oberwil (BL) wurde im Jahre 1987 eröffnet. Es wird von den beiden Gemeinden Bottmingen und Oberwil getragen. Der Stiftungsrat bildet das oberste Organ und ist verantwortlich für Strategie und Planung. Die Geschäftsleitung bildet das operative Organ. Bis heute passt sich das Alters- und Pflegeheim erfolgreich den individuellen Ansprüchen der Bewohner an. Im Jahre 2011 fand ein Umbau statt, der 2013 erfolgreich abgeschlossen wurde. Der Umbau stiess eine zukunftsorientierte Perspektive des Alters- und Pflegeheims Dreilinden an. Insgesamt beschäftigt das Alters- und Pflegeheim 191 Mitarbeitende, wovon drei von ihnen die Geschäftsleitung bilden. Die Tätigkeitsbereiche umfassen das Kerngeschäft, bzw. die Pflege, das Facility Management und die Administration.

1.4 Aufbau der Arbeit

Im nachfolgenden Kapitel werden die theoretischen Grundlagen der Arbeit beschrieben. Dabei wird auf zentrale Theorien zum Thema Stress und dessen Entstehung eingegangen. Zu diesen gehören die transaktionale Stresstheorie nach Lazarus und das Job-Demands-Resources Modell. Weiter werden im nachfolgenden Kapitel die beiden Grundbegriffe *Stressoren* und *Ressourcen* ausführlich definiert.

Im dritten Kapitel wird auf das, der Arbeit zugrunde liegende, methodische Vorgehen eingegangen. Dabei erfolgt zunächst die Beschreibung der Stichprobe, gefolgt von einer Beschreibung zum Vorgehen zur Datenerhebung, bei dem die Erhebungsinstrumente erläutert werden. Im Anschluss an das 3. Kapitel wird auf die Datenauswertung eingegangen. Dabei wird erklärt, wie die Daten ausgewertet werden.

Das vierte Kapitel beschäftigt sich mit der Darstellung der erhobenen Daten, bzw. der Ergebnisse. Dabei werden die Ergebnisse des Fragebogens und des Workshops getrennt voneinander behandelt. Dies aufgrund der Unterschiedlichkeit der Daten. Die Ergebnisse des Fragebogens wurden anhand der deskriptiven Statistik ausgewertet, die Ergebnisse des Workshops wurden qualitativ ausgewertet.

Das darauffolgende fünfte Kapitel widmet sich der Diskussion der Ergebnisse. Hierbei werden die Ergebnisse ausführlich analysiert und interpretiert, wobei in diesem Kapitel der Fokus auf der Beantwortung der Fragestellungen liegt.

Im letzten Kapitel werden die aus dem Workshop erarbeiteten Massnahmen zur Optimierung der Arbeitssituation ausführlich beschrieben.

2 Theoretische Grundlagen

2.1 Transaktionale Stresstheorie von Lazarus

Eine der bekanntesten und bewährtesten Theorien zum Thema Stress und dessen Entstehung stammt von Lazarus. Sie wurde im Jahr 1966 veröffentlicht und erfuhr seither einige Revisionen. Lazarus (1991) betrachtet Stress als ein relationales Konzept, das weder eine spezifische physiologische Komponente noch einen einzelnen externen Stimulus darstellt. Stress ist gemäss diesem Konzept als eine Interaktion zwischen Person und ihrer Umwelt anzusehen. Gemäss Lazarus entsteht Stress demnach dann, wenn sich das Individuum mit seiner Umwelt auseinandersetzt. Entscheidend für die Entstehung, Ausprägung und Form der Stressreaktion sind individuelle Bewertungs- und Bewältigungsprozesse (Schuster, Haun & Hiller, 2011).

Der Kerngedanke der transaktionalen Stresstheorie ist die kognitive Verarbeitung eines Ereignisses, bzw. einer Bedrohung oder Belastung. Der Bewältigungsprozess einer bestimmten Situation wird in drei Bewertungszyklen aufgeteilt:

1. Primärbewertung
2. Sekundärbewertung
3. Neubewertung

Bei der Primärbewertung wird von der betroffenen Person eingeschätzt, ob die Situation eine Bedrohung für das eigene Wohlbefinden darstellt oder als ungefährlich eingestuft werden kann. Unterschieden werden dabei drei Stufen (siehe Abb. 1):

1. Irrelevant/neutral: Das Ereignis hat keinerlei Auswirkung auf das Wohlbefinden des Individuums.
2. Günstig/positiv: Zu Beginn wird das Ereignis nicht als bedrohlich gedeutet, sondern als Anzeichen auf eine positive Situation. Das schliesst jedoch nicht aus, dass diese positive Situation in eine bedrohliche Situation übergehen könnte.
3. Potenziell gefährlich (in drei weitere Stufen unterteilt):
 - Schädigung/Verlust (harm/loss): Die eingetretene Schädigung wird vom Individuum wahrgenommen.
 - Bedrohung (threat): Als Reaktion, auf eine noch nicht eingetretene Schädigung, versucht man der Situation zu entkommen.
 - Herausforderung (challenge): Obwohl das Individuum sich in einer Situation befindet, die als belastend empfunden wird, kann das Individuum die Lage als positiv betrachten. Ereignisse, die als Herausforderung erlebt werden, führen zu aktiven Reaktionen, die in der Lage sind, das innere Gleichgewicht wieder herzustellen (Schuster et al., 2011).

Die sekundäre Bewertung erfolgt dann, wenn die Person das Ereignis als stressend bewertet hat. Bei der sekundären Bewertung wird der Frage nachgegangen, ob die Situation mit den zu Verfügung stehenden Ressourcen bewältigt werden kann. Wenn eine Person beispielsweise zur Einschätzung gekommen ist, dass eine Situation einen bedrohlichen Aspekt birgt, z.B. dadurch, dass wichtige Ziele, moralische Werte, die persönliche Identität oder Aspekte der Selbstachtung bedroht werden, so nimmt diese Person eine sekundäre Bewertung vor, die darauf abzielt, zur Verfügung stehende, individuelle Ressourcen zur Bewältigung der Situation einzuschätzen. Eine Stressreaktion wird nur dann ausgelöst, wenn die individuellen Ressourcen als nicht ausreichend bewertet worden sind. Nun wird eine Bewältigungsstrategie entwickelt, die von den kognitiven Strukturen und den Persönlichkeitseigenschaften der Person und den Eigenschaften der Situation abhängig ist. Das Auswählen und Anwenden der Bewältigungsstrategien muss aber nicht zwingend bewusst ablaufen. Vor allem inadäquate Strategien laufen oftmals

automatisiert und somit unbewusst ab. Beispielsweise spricht ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz einen lösbaren Konflikt nicht an, trinkt in der Folge jedoch zu Hause Alkohol zur Beruhigung (Schuster et al., 2011).

Durch die Neubewertung kann eine Person mittels Erfolgs- und Misserfolgrückmeldungen der einzelnen Bewältigungsstrategien lernen, ihre Bewältigungsstrategien selektiv und effektiv anzuwenden. Die Neubewertung ermöglicht es, das Verhalten einer primären Bewertung zu verändern und anzupassen (Schuster et al., 2011).

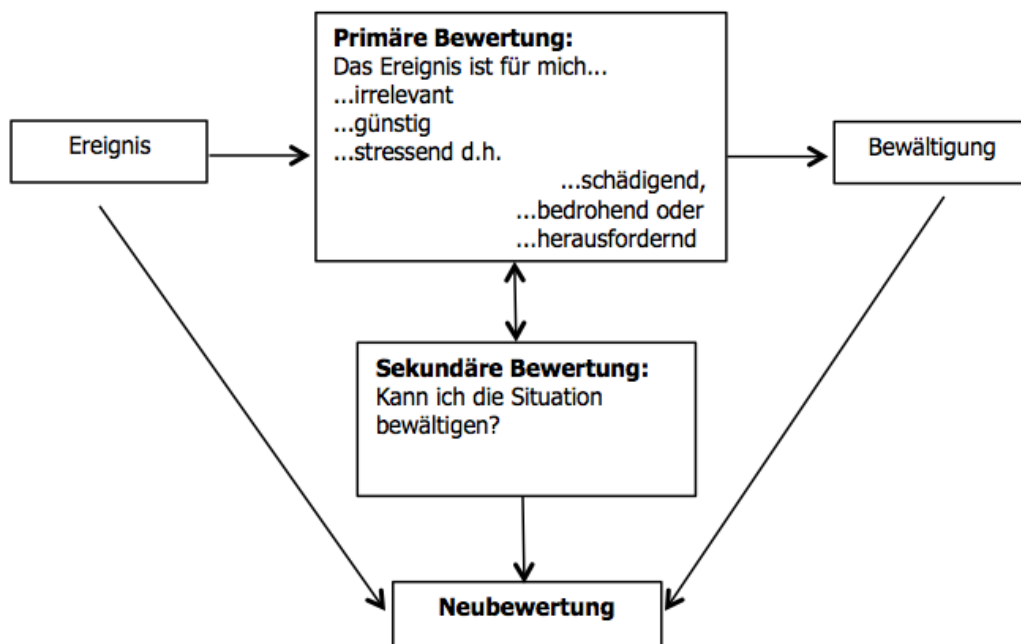


Abb. 1: Das transaktionale Stressmodell (Lazarus, 1974, zitiert nach Schuster et al., 2011, S.32)

2.2 Job-Demands-Resources Modell von Bakker und Demetouri

Das Job-Demands-Resources-Modell von Bakker und Demetouri (2007) stellt Ressourcen, die für die Stressbewältigung erforderlich sind, stärker in den Mittelpunkt als die transaktionale Stresstheorie von Lazarus. Das Modell geht davon aus, dass sich Arbeitsanforderungen und –ressourcen auf Gesundheit und Wohlbefinden auswirken. Entstanden ist das Modell aufgrund der Kritik am Job-Demand-Control-Modell und am Modell der beruflichen Gratifikationskrisen. Von zentraler Bedeutung ist die Erkenntnis, dass es neben diversen Belohnungen und Entscheidungsspielräumen für arbeitsbezogene Anstrengungen noch weitere bedeutende Ressourcen gibt, die imstande sind, einen Beanspruchungsprozess abzufedern. Unter Tätigkeitsressourcen werden die psychologischen, physischen, physikalischen, organisationalen und sozialen Aspekte der Tätigkeit verstanden. Diese haben einen funktionalen Charakter und sind für die Erreichung von Tätigkeitszielen verantwortlich. Des Weiteren sind sie in der Lage, Belastungen, welche die Tätigkeit aufweist und die damit in Verbindung stehenden psychischen und physischen Kosten zu reduzieren und Prozesse, wie z.B. Lernen und Entwicklung, bzw. persönliches Wachstum, anzustossen. Zu beachten gilt es hierbei, dass die Ausprägung und Wichtigkeit einer Ressourcenart unterschiedlich sein kann. Anforderungen sind, abhängig von der jeweiligen Tätigkeit, unterschiedlich stark bedeutend, ausgeprägt und vorhanden. Es wird angenommen, dass Anforderungen für das Beanspruchungserleben nicht zwingend negativ sein müssen. Anforderungen werden generell erst dann zu Stressoren, wenn das Erfüllen der Anforderung grosse Anstrengung beansprucht und es nicht möglich ist, sich ausreichend von dieser Anforderung zu erholen. Das Job-Demands-Resources-Modell geht von zwei psychischen Hauptprozessen aus. Der erste Prozess beschreibt den bereits erwähnten Zusammenhang zwischen Tätigkeitsanforderungen und Stress. Der zweite Prozess nimmt an, dass Tätigkeitsressourcen nicht nur in der Lage sind, Beanspruchungen zu puffern, sondern auch die Arbeitsmotivation zu verbessern. Infolgedessen werden bessere Leistungen erbracht und das Engagement steigt. Diese motivationalen Effekte der vorhandenen Ressourcen tauchen vor allem dann auf, wenn die Ressourcen elementare psychische Bedürfnisse, wie z.B. Autonomie, befriedigen (Bakker & Demetouri, 2007).

2.3 Stressoren

Schuster et al. (2011) beschreiben Stressoren als innere und äussere Reizereignisse, die eine Anpassungsfähigkeit bedingen. Stressoren können chemischer, physikalischer sowie auch psychosozialer Natur sein. Wobei letzteres für diese Arbeit von Relevanz ist.

Bartholdt und Schütz (2010) benennen vier übergeordnete Dimensionen zur Unterscheidung von Stressoren am Arbeitsplatz. Die Autoren verweisen darauf, dass die Zuordnung der jeweiligen Stressoren zu den unten erwähnten Gruppen einer gewissen Willkür unterliegt. Zu den übergeordneten Dimensionen gehören organisationale Bedingungen, soziale Stressoren, physische Bedingungen sowie die Arbeitsaufgabe und -organisation.

Folgend werden zum Verständnis die vier Dimensionen *Organisationale Bedingungen*, *Soziale Stressoren*, *Physische Bedingungen* sowie *die Arbeitsaufgabe und -organisation* mit einem einzelnen dazugehörigen Stressor vorgestellt. Die organisationalen Stressoren beschreiben das Phänomen, dass Stress nicht durch das Verhalten von einzelnen Interaktionspartnern entsteht, sondern durch übergeordnete Faktoren innerhalb einer Organisation. Von zentraler Bedeutung ist die Frage, ob Mitarbeitende sich gerecht behandelt fühlen und auch das Gefühl haben, für ihre Leistungen und Anstrengungen belohnt zu werden (Bartholdt & Schütz, 2010). Siegrist und Dragano (2008) sprechen von einer Gratifikationskrise, die als Stressor fungiert. Von einer Gratifikationskrise spricht man dann, wenn Anstrengungen unbelohnt bleiben. Gemäss Schuster et al. (2011) führen auch soziale Interaktionen bei der Arbeit zu Stress. Man spricht von sozialen Stressoren. Mobbing wird hier als einer der relevantesten sozialen Stressoren angesehen. Zu den physischen Bedingungen zählen Bartholdt und Schütz (2010) Stressoren wie Umgebungsbedingungen und einseitige Körperhaltung auf. Weiter beschreiben sie, dass die Dimension Arbeitsaufgabe und Arbeitsorganisation diejenigen Stressoren enthält, die aus der Arbeitsaufgabe entstehen. Typische Stressoren sind beispielsweise Zeitdruck, fehlende Planbarkeit flexibler Arbeitszeiten und Überstunden.

2.4 Ressourcen

Grawe (1998) versteht unter Ressourcen alles, was einem Menschen zur Befriedigung der Grundbedürfnisse dient. Eine präzisere Definition liefern die Autoren Zapf und Semmer (2004). Sie bezeichnen Ressourcen als „Mittel, die eingesetzt werden können, um das Auftreten von Stressoren zu vermeiden, ihre Ausprägung zu mildern oder ihre Wirkung zu vermindern“ (S. 1041). Demnach beeinflussen die zur Verfügung stehenden Ressourcen, ob und in welchem Ausmass Stress erlebt wird.

Bezogen auf den Arbeitskontext und in Anlehnung auf das bereits beschriebene Job Demands-Resources-Modell von Bakker und Demerouti (2007), sind Ressourcen alle Größen, die einem Individuum helfen, Arbeitsstressoren und –anforderungen zu reduzieren, Arbeitsziele zu erreichen und die Persönlichkeitsentwicklung zu fördern. Bartholdt und Schütz (2010) unterscheiden interne und externe Ressourcen. Interne Ressourcen, auch personelle Ressourcen genannt, sind diejenigen, die eine Person besitzt. Dazu gehören beispielsweise soziale Kompetenzen, berufliche Qualifikationen oder Stressbewältigungsstrategien. Externe Ressourcen ergeben sich durch die Arbeitssituation. Hierzu zählen beispielsweise Handlungsspielraum und soziale Unterstützung. Im Folgenden wird anhand des arbeitspsychologischen Modells von Zapf und Semmer (2004) die Wirkung von Ressourcen im Stressprozess aufgezeigt. Weiter zeigt die Abbildung den chronologischen Verlauf des Stressprozesses auf.

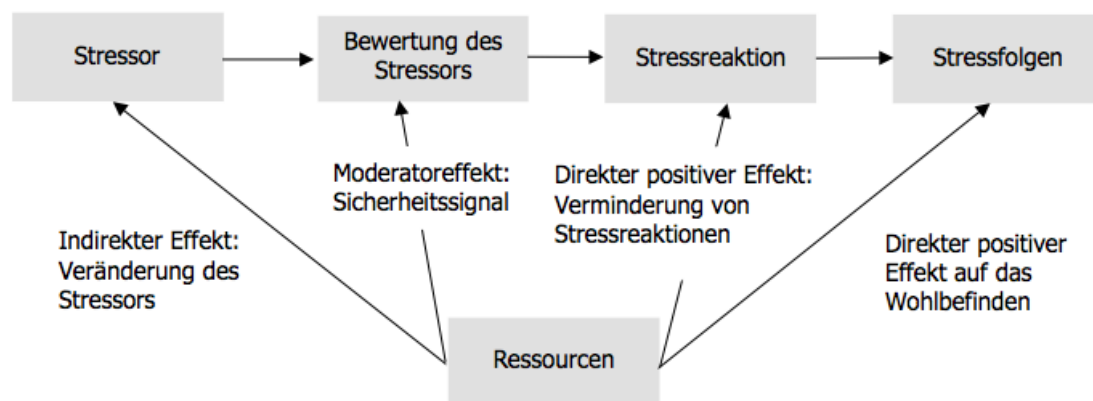


Abb. 2: Die stressreduzierenden Wirkungen von Ressourcen (Zapf & Semmer, 2004, S. 1042)

Aus der Abbildung 2 wird ersichtlich, dass Ressourcen alle zentralen Aspekte des Stressprozesses beeinflussen. Folgend soll auf die verschiedenen Effekte von Ressourcen eingegangen werden. Von einem direkten positiven Effekt spricht man, wenn Ressourcen

für die Reduktion von Stressfolgen oder Stressreaktionen oder für die Erhöhung des allgemeinen Wohlbefindens mitverantwortlich sind. Wenn Ressourcen dazu beitragen, dass Stressoren verringert werden, so bezeichnet man dies als indirekten Effekt. Falls der Effekt von Stressoren auf Stressfolgen und –reaktionen mittels Ressourcen verändert wird, spricht man von Moderatoreffekten (Schuster et al., 2011).

3 Methodik

3.1 Beschreibung der Grundgesamtheit

Das Alters- und Pflegeheim Dreilinden beschäftigt insgesamt 191 Mitarbeiter. 28 Personen (14.6%) sind männlich und 163 Personen (85.4%) sind weiblich. Davon arbeiten 112 Personen (58.6%) im Kerngeschäft, bzw. in der Pflege und 57 Personen (29.8%) arbeiten im Bereich des Facility Managements. Die restlichen 22 Personen (11.5%) sind im administrativen Bereich tätig. 57 Personen haben (29.8%) ein Arbeitspensum von 100%, wohingegen 134 Personen (70.2%) weniger als 100% arbeiten.

3.2 Vorgehen zur Datenerhebung

Am Anfang der Bachelorarbeit hat ein Kick-Off-Meeting mit der Geschäftsleitung des Alters- und Pflegeheims Dreilinden stattgefunden. Die Absprachen, die im Rahmen des Treffens stattgefunden haben, dienten der Erstellung des Exposé. Das Exposé beinhaltet die zentralen Punkte der Arbeit: Titel der Arbeit, Fragestellungen, Inhaltsverzeichnis, im Zentrum stehenden Theorien, Literatur und Zeitplan. Das Exposé wurde anschliessend der Begleitperson vorgelegt und mit ihr besprochen. Danach wurden die Mitarbeitenden über das Vorhaben der Bachelorarbeit mittels eines Mitarbeiterbriefes informiert. Folgend wurde ein geeigneter Fragebogen ausgewählt. Als ein geeigneter Fragebogen gefunden worden war, setzte der Autor gemeinsam mit der Geschäftsleitung die Zeitspanne der Befragungswelle fest. Die Befragungsdauer betrug knapp vier Wochen. Infolge der erhobenen Informationen der Befragung wurde ein entsprechender Workshop konzipiert. Im Workshop wurden die Ergebnisse des Fragebogens konkretisiert und interaktiv Vorschläge zur Optimierung der Arbeitssituation erarbeitet.

3.2.1 Datenerhebung mit dem Fragebogen

Ein Erhebungsinstrument stellt das Stress-Tool von der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz dar. Es handelt sich um einen wissenschaftlich validierten, praxiserprobten online- und papierbasierten Fragebogen, der imstande ist, einen detaillierten Überblick in Bezug auf das Stressgeschehen in einem Unternehmen zu generieren, wobei für diese Arbeit der Fragebogen in Papierform verwendet wurde. Der Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit der Universität Bern entwickelt und hat außerdem Pilotstudien durchlaufen. Der Fragebogen weist validierte Skalen auf, die von verschiedenen Autoren erarbeitet worden sind. Der Fragebogen setzt sich aus fünf Basismodulen und fünf frei wählbaren Vertiefungsmodulen zusammen. Zu den Basismodulen gehören *Aufgabenbezogene Stressoren*, *Soziale Stressfaktoren und Organisationale Rahmenbedingungen*, *Ressourcen und Stressbewältigung*, *Einstellung zur Arbeit*, *Psychisches und Psychosomatisches Wohlbefinden*, *Zusammenarbeit mit Kunden*, *Fairness und Wertschätzung*, *Burnout*, *Life Domain Balance* und *Umgang mit Stress* zählen zu den Vertiefungsmodulen. Insgesamt umfasst der Fragebogen 133 Items, wobei acht davon gestrichen wurden. Dazu zählen die Items, die den Tätigkeitbereich, den Standort, die Arbeitsdauer an der jetzigen Stelle, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden, die Tätigkeitsbezeichnung, das befristete Arbeitsverhältnis, den Schulabschluss und den Zivilstand erfragen. Gestrichen wurden diese Items, weil sie für diese Arbeit nicht relevant sind, und um die Wahrscheinlichkeit zu minimieren, dass Rückschlüsse auf eine Person gemacht werden können. Bei den folgenden Modulbeschreibungen erfolgt ausserdem eine Erwähnung der zugehörigen Itemanzahl. Die ausgedruckten Fragebogen wurden in Couverts verpackt und an die verschiedenen Bereiche des Alters- und Pflegeheims Dreilinden verteilt. Inliegend war zudem noch ein Begleitbrief, der kurz erklärte, mit welchem Themenbereich sich diese Bachelorarbeit beschäftigt und wozu der Fragebogen dient. Motiviert wurden die Mitarbeitenden mit dem Versprechen, bei vollständigem Ausfüllen des Fragebogens, individuelle Resultate mit entsprechenden Tipps und Empfehlungen zur psychischen und physischen Gesundheit zu erhalten. Was die Bearbeitung des Fragebogens betrifft, hat die Geschäftsleitung die jeweiligen Führungskräfte, bzw. Team- und Bereichsleiter, dazu aufgefordert, Zeit für die Bearbeitung des Fragebogens einzuräumen. Somit hat jeder Mitarbeitende die Möglichkeit, während der Arbeitszeit den Fragebogen auszufüllen. Die Bearbeitungsdauer dauert im Schnitt 23 Minuten. Um die Zuverlässigkeit der eingesetzten Skalen zu bestimmen, wurde die interne Konsistenz *Cronbach's Alpha* berechnet. Cronbach Alpha liegt zwischen .70 und .94. Die meisten Skalen können bezüglich ihrer Reliabilität als sehr gut eingestuft werden: 5 Skalen haben eine hohe (>.9), 26 eine mittelmässige (0.8-0.9) und 14 eine akzeptable Reliabilität

(0.7-0.8). Ausserdem bietet das S-Tool individuelle Ergebnisse an, in denen individuelle Tipps und Empfehlungen zum Umgang mit Stress thematisiert werden.

Die Basismodule dienen der Erhebung von Stressoren, Ressourcen und Wohlbefinden. Hierzu zählen zentrale Aspekte des Stressgeschehens, wie belastende Faktoren, Entlastungsfaktoren und das Befinden am Arbeitsplatz. Als Vertiefungsmodul wurde das Modul, das den Umgang mit Stress erfragt, ausgewählt. Folgend soll nun mithilfe von Abbildungen ausführlicher auf die Basismodule und das Vertiefungsmodul eingegangen werden (Stress-Tool Broschüre, n.d.).

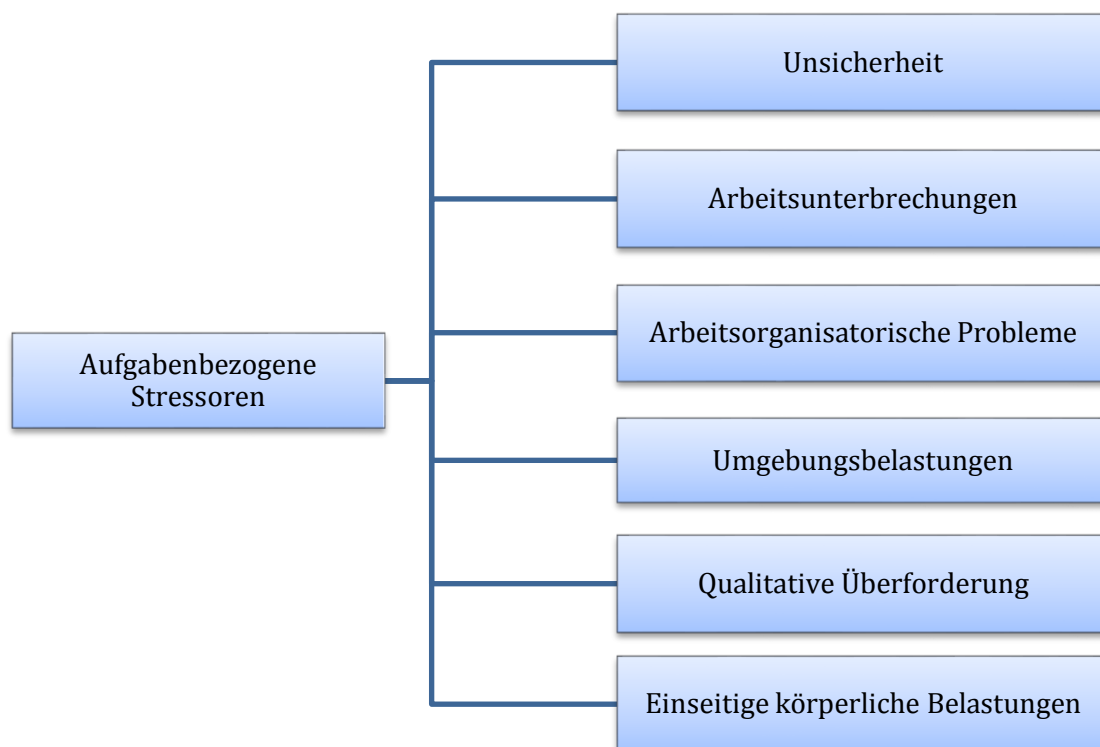


Abb. 3: Aufgabenbezogene Stressoren – Basismodul (Eigene Darstellung).

Wie aus der Abbildung 3 zu entnehmen ist, befassen sich aufgabenbezogene Stressoren mit Merkmalen der Arbeitsaufgabe (z.B. qualitative Überforderung, Unsicherheit bezüglich der Arbeitsausführung), der Arbeitsumgebung (z.B. einseitige Körperhaltung, Umgebungsbelastungen) und der Arbeitsorganisation (z.B. Rollenklarheit, Arbeitsunterbrechungen, arbeitsorganisatorische Probleme, Zeitdruck). Alle diese Faktoren erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass eine Stressreaktion auftritt (Skalendokumentation S-Tool, n.d.). Dieses Basismodul umfasst insgesamt 29 Items.

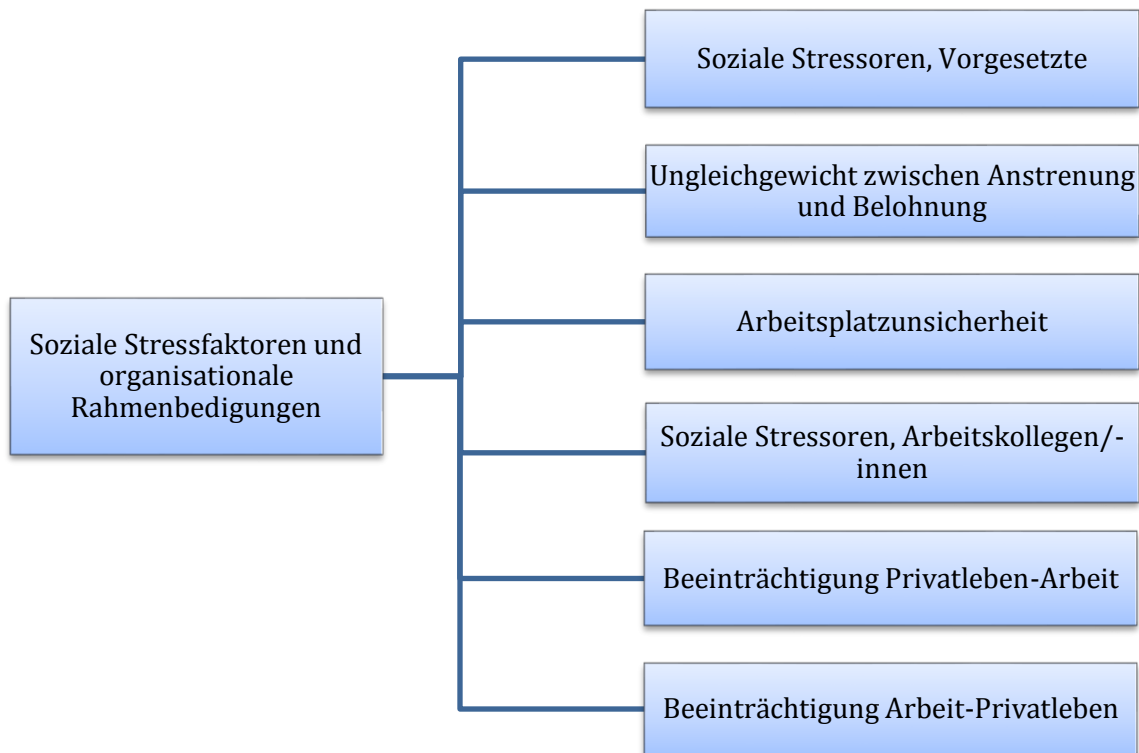


Abb. 4: Soziale und organisationale Rahmenbedingungen – Basismodul (Eigene Darstellung)

Mit sozialen Stressfaktoren sind zwischenmenschliche Probleme gemeint, die im Unternehmen mit Vorgesetzten, Arbeitskollegen und Kunden auftreten können. Hierzu zählen z.B. mangelnde Wertschätzung für die erbrachte Arbeit, der Umgang mit den eigenen Gefühlen vor anderen Leuten oder das Erfahren von Ungerechtigkeit (S-Tool Skalendokumentation, n.d.).

Die organisationalen Rahmenbedingungen befassen sich mit den Arbeitsmerkmalen auf der Unternehmensebene, die der Struktur und der Kultur des Unternehmens angehören. Hierzu zählen z.B. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und das empfundene Ausmass an Arbeitsplatzunsicherheit, bzw. Arbeitsplatzsicherheit (Skalendokumentation S-Tool, n.d.). Konkret zählen zu diesem Basismodul die Skalen *Soziale Stressoren – Vorgesetzte*, *Ungleichgewicht zwischen Anstrengung und Belohnung*, *Arbeitsplatzunsicherheit*, *Soziale Stressoren, Arbeitskollegen*, *Beeinträchtigung des Privatlebens – Arbeit* und *Beeinträchtigung Arbeit – Privatleben* (siehe Abb. 4), wobei dem eben erwähnten Basismodul 22 Items angehören.

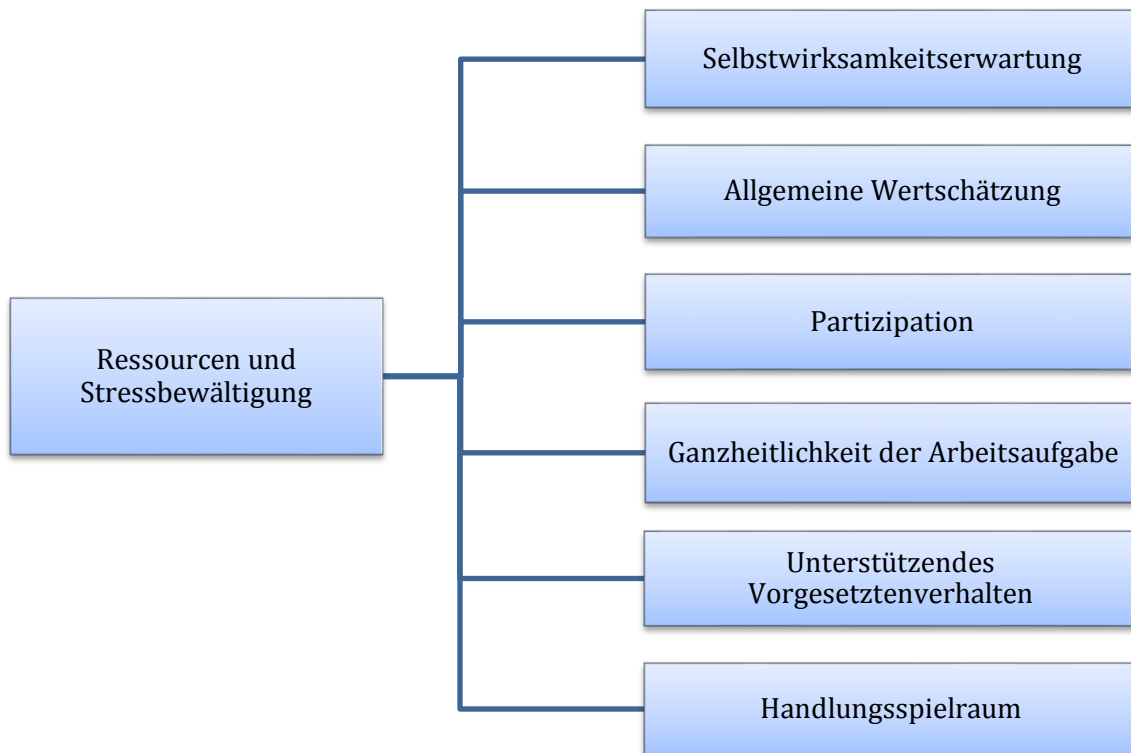


Abb. 5: Ressourcen und Stressbewältigung – Basismodul (Eigene Darstellung).

Wie bereits in der Arbeit erwähnt, werden unter dem Begriff Ressourcen, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und Eigenschaften eines Individuums, die den Umgang mit Stress erleichtern, verstanden (Skalendokumentation S-Tool, n.d.). Das Basismodul *Ressourcen und Stressbewältigung* umfasst insgesamt 18 Items. Dazu gehören die Skalen *Selbstwirksamkeitserwartung*, *Allgemeine Wertschätzung*, *Partizipation*, *Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe*, *Unterstützendes Vorgesetztenverhalten* und *Handlungsspielraum* (siehe Abb. 5).

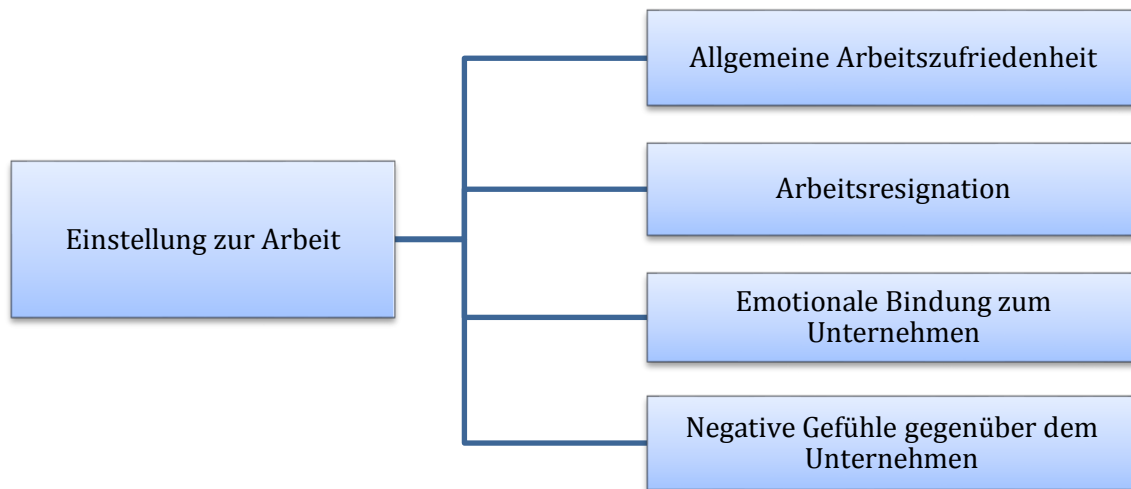


Abb. 6: Einstellung zur Arbeit – Basismodul (Eigene Darstellung)

Das Basismodul *Einstellung zur Arbeit* beschreibt die emotionale und gedankliche Einstellung gegenüber dem Arbeitgeber und der Arbeit (Skalendokumentation S-Tool, n.d.). Es umfasst 11 Items mit den Skalen *Allgemeine Arbeitszufriedenheit*, *Arbeitsresignation*, *Emotionale Bindung zum Unternehmen* und *Negative Gefühle gegenüber dem Unternehmen* (siehe Abb. 6).

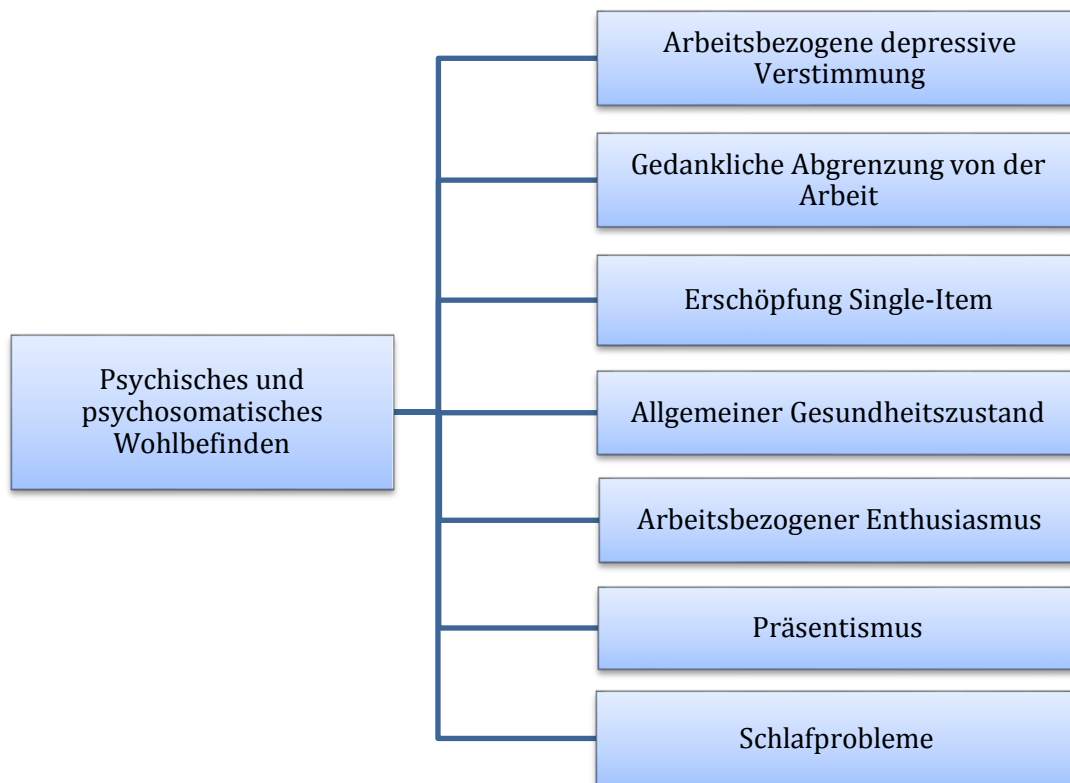


Abb. 7: Psychisches und psychosomatisches Wohlbefinden - Basismodul (Eigene Darstellung)

Das psychische Wohlbefinden umfasst diverse positive und negative Aspekte. Zu den positiven Aspekten gehören beispielsweise: Enthusiasmus bei der Arbeit, Vitalität und eine erfolgreiche Strategie, um nach der Arbeit abschalten zu können. Zu den negativen Aspekten gehören Burnout, mangelnde Leistungsfähigkeit oder Depressivität (S-Tool Skaldokumentation, n.d.). Die Psychosomatik beschreibt die Zusammenhänge zwischen Geist und Körper, sowie auch deren gegenseitige Beeinflussung. Psychosomatische Beschwerden sind Krankheitszeichen, denen eine psychische Ursache zugrunde liegt (Skaldokumentation S-Tool, n.d.). Wie aus der Abbildung 7 zu entnehmen ist, gehören die Skalen *Arbeitsbezogene depressive Verstimmung*, *Gedankliche Abgrenzung von der Arbeit*, *Erschöpfung*, *Allgemeiner Gesundheitszustand*, *Arbeitsbezogener Enthusiasmus*, *Präsentismus* und *Schlafprobleme* zum Basismodul *Psychisches und psychosomatisches Wohlbefinden*, wobei zu den eben erwähnten Skalen 23 Items gehören.

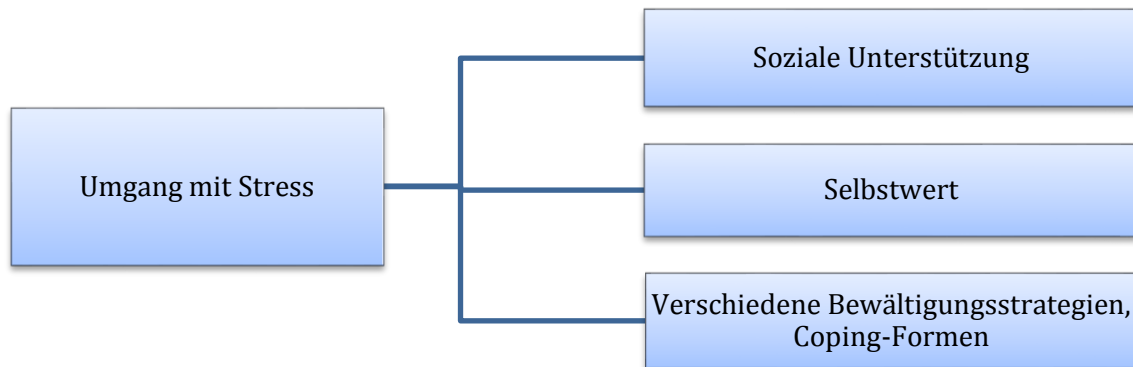


Abb. 8: Umgang mit Stress – Vertiefungsmodul (Eigene Darstellung)

Das Vertiefungsmodul *Umgang mit Stress* beschreibt verschiedene Stressbewältigungsstrategien. Unter Bewältigungsstrategien versteht man einerseits Handlungen, die sich direkt auf die stressauslösende Situation beziehen und andererseits die Regulation der Gefühle und Emotionen, die durch die stressauslösende Situation entstanden sind (Skalendokumentation S-Tool, n.d.). Zum eben erwähnten Vertiefungsmodul gehören insgesamt 30 Items, welche die Skalen *Soziale Unterstützung*, *Selbstwert* und *Verschiedene Bewältigungsstrategien, bzw. Coping-Formen* bilden (siehe Abb. 8).

3.2.2 Datenerhebung mittels Workshop

Aufbauend auf die Ergebnisse der Befragungswelle mit dem S-Tool, wurde in einem zweiten Schritt ein Workshop durchgeführt. Dabei ging es um das gemeinsame Erarbeiten von Massnahmen zur Optimierung der Arbeitssituation. Eingeladen wurden 17 Repräsentanten aller Tätigkeitsbereiche des Alters- und Pflegeheims Dreilinden. Lipp und Will (2008) unterscheiden zwischen verschiedenen Workshoptypen. Der eine Typus ist der sogenannte Standardablauf. Dieser Typus wurde für diese Arbeit ausgewählt und angewendet. Er eignet sich besonders gut für Fragestellungen, bei denen als Erstes möglichst viele Beiträge und Ideen gesammelt werden sollen, um danach in einem weiteren Schritt einige von ihnen zu vertiefen, auszuarbeiten und zu umsetzbaren Massnahmen weiterzuentwickeln. Konkret wurden die Workshopteilnehmenden in einem ersten Schritt gefragt, ob die Ergebnisse der

Befragung der Realität entsprechen oder ob etwas überrasche oder fehle. Die vorher gebildeten Gruppen, die vom Moderator nach Tätigkeitsbereich gebildet wurden, sollten ihre Anmerkungen auf einem A3-Papier festhalten. Anschliessend wurden die Anmerkungen und Ergänzungen vom Moderator auf einem Flipchart festgehalten. Wobei das Flipchart durch alle Skalen, die sich im sensiblen Bereich befanden, ergänzt wurde. Beim zweiten Schritt ging es darum, zu entscheiden, welche drei Themen weiterverfolgt werden sollten, um dazu Vorschläge/Massnahmen zur Optimierung der Arbeitssituation zu erarbeiten. Die Teilnehmenden erhielten für die Priorisierung drei farbige Klebepunkte, die sie nach Wichtigkeit auf die verschiedenen Themen verteilen konnten. Beim letzten Schritt ging es darum, mittels der Methode des Brainstormings zu den am stärksten gewichteten Themen, Vorschläge zur Optimierung der Arbeitssituation zu erarbeiten. Dabei wurden die Teilnehmenden darum gebeten, ihrem Ideenfluss freien Lauf zu lassen und in einen interaktiven Austausch mit anderen Teilnehmenden zu treten. Die dabei entstandenen Vorschläge sollten dabei auf Post-its notiert werden und auf das vorher angefertigte Koordinatensystem, bei dem die X-Achse die Wirksamkeit und die Y-Achse die Umsetzbarkeit darstellt, aufzukleben. Anschliessend ging es um die Ausarbeitung der Vorschläge, wobei sich die Teilnehmenden folgende Fragen stellen sollten: *Was kann ich machen? Was kann das Team machen? Was kann das Unternehmen machen?* Während der Ausarbeitung der Vorschläge begab sich der Moderator zu den Teilnehmern und machte Notizen, um die Vorschläge später bei der Auswertung besser dokumentieren zu können. Gemäss Beermann und Schubach (2013) eignet sich ein solches Brainstorming sehr gut für eine breite und intensive Ideensammlung. Die folgende Abbildung 9 visualisiert den im Text beschriebenen Ablauf des Workshops. Das Detailprogramm des Workshops ist dem Anhang B zu entnehmen.

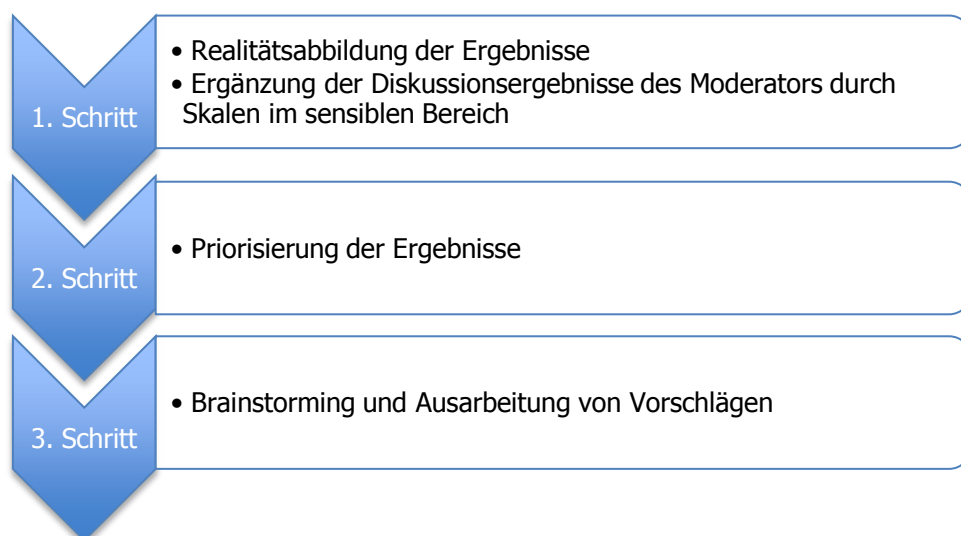


Abb. 9: Ablauf des Workshops (Eigene Darstellung)

3.3 Datenauswertung

3.3.1 Auswertung der Fragebogen

Die Webseite des S-Tools bietet ein eigenes Online-Tool an, um eine Datenauswertung vorzunehmen. Folglich wurden die Daten der ausgefüllten Fragebogen vom Autor online erfasst. Das S-Tool generiert automatisch Ergebnisse auf der Unternehmensebene und zeigt, wo das Unternehmen im Vergleich zu anderen Unternehmen in der Schweiz steht. Dabei arbeitet es mit einem dreifarbigem Ampelsystem. Der grüne Bereich der Ampel (1%-60%) wird als *grüner Bereich* definiert, was bedeutet, dass 60% der Befragten aus der ganzen Schweiz sich in diesem Bereich befinden. Hat das Unternehmen beispielsweise einen Wert von 45% erreicht, bedeutet dies, dass 44% Befragten einen besseren Wert erreicht haben. Der orange Bereich (61%-90%) wird als *sensibler Bereich* definiert, in welchem sich 30% aller Befragten befinden. Steht hier beispielsweise ein Wert von 77%, so haben 76% aller Befragten einen besseren Wert erreicht. Der rote Bereich (91%-100%), in welchem sich 10% aller Befragten befinden, wird als *kritischer Bereich* bezeichnet. Analog der beiden vorher beschriebenen Bereiche, heisst hier ein Wert von beispielsweise 99%, dass 98% aller Befragten einen besseren Wert erzielt haben. Um einen vertieften Einblick in die Ergebnisse zu erhalten, bietet das S-Tool zusätzlich zu jeder Skala Häufigkeitsverteilungen an. Diese ermöglichen es zu sehen, in welchem farbigen Bereich der Ampel sich wie viele Prozente der Befragten im eigenen Unternehmen aufhalten.

3.3.2 Auswertung des Workshops

Grundlage für die Auswertung, bzw. Dokumentation der Daten, waren Fotos der Flipcharts und Notizen, die während des Workshops verfasst worden sind. Die erhobenen Daten wurden in einem ersten Schritt verschriftet und in übersichtliche Dokumente verfasst. Anschliessend konnten die ausgewerteten Daten direkt von den verfassten Dokumenten in den Bericht überführt werden. Teilweise erfolgte die Auswertung der Daten im Workshop selbst, da die angewendeten Methoden auch einen Auswertungscharakter haben. So erfolgte bei der Methode des Brainstormings die Auswertung der generierten Ideen partizipativ und direkt im Workshop.

4 Ergebnisse

4.1 Ergebnisse des Fragebogens

4.1.1 Rücklauf

Der Fragebogen wurde an 191 Mitarbeitenden des Alters- und Pflegeheims Dreilinden verteilt. Zurückgekommen sind 144 ausgefüllte Fragebogen, was einer Rücklaufquote von 75.4% entspricht. Die hohe Rücklaufquote wirkt sich positiv auf die Repräsentativität der Daten aus.

4.1.2 Demografische Daten

Aufgrund von fehlenden Angaben beim Alter und Geschlecht musste der Autor bei der Erfassung der Daten zwingend einen Wert eingeben. Deswegen sind diesbezüglich die Ergebnisse nicht aussagekräftig.

4.1.3 Aufgabenbezogene Stressoren

Wie bereits erwähnt, arbeitet das S-Tool mit einem dreifarbigem Ampelsystem, auf welches nochmals kurz eingegangen werden soll. Der grüne Bereich der Ampel (1%-60%) wird als *grüner Bereich* definiert, was bedeutet, dass 60% der Befragten aus der ganzen Schweiz sich in diesem Bereich befinden. Hat das Unternehmen beispielsweise einen Wert von 35% erreicht, bedeutet dies, dass 34% Befragten einen besseren Wert erreicht haben. Der orange Bereich (61%-90%) wird als *sensibler Bereich* definiert, in welchem sich 30% aller Befragten befinden. Wurde hier beispielsweise ein Wert von 67% erreicht, so haben 66% aller Befragten einen besseren Wert erreicht. Der rote Bereich (91%-100%), in welchem sich 10% aller Befragten befinden, wird als *kritischer Bereich* bezeichnet. Analog wie bei den beiden vorher beschriebenen Bereichen, heisst hier ein Wert von beispielsweise 95%, dass 94% aller Befragten einen besseren Wert erzielt haben.

Wie aus der untenstehenden Abbildung 10 zu entnehmen ist, bewegen sich die Mitarbeitenden des Alters- und Pflegeheims Dreilinden bei den Skalen *Unsicherheit* (37%), *Arbeitsorganisatorische Probleme* (43%), *Zeitdruck* (35%), *Arbeitsunterbrechungen* (41%), *Qualitative Überforderung* (33%), *Lärm* (30%), *Ungünstige Beleuchtung* (43%), *Blendung* (45%), *Zugluft* (43%), *Umgebungsbelastungen* (54%), *Einseitige körperliche Belastung – Langes Sitzen* (13%) und *räumliche Enge* (48%) deutlich im grünen Bereich. Was bedeutet, dass sich 60% aller Schweizer Befragten ebenfalls in diesem Bereich aufhalten. Die Skalen *Unangenehme Temperatur* (66%), *Trockene Luft* (83%), *Einseitige körperliche Belastung – Verdrehte oder sonst ungewöhnliche Körperhaltung* (72%) und *Einseitige körperliche*

Belastungen – Langes Stehen (83%) befinden sich im orangenen, sensiblen Bereich. In diesem Bereich befinden sich 30% aller Schweizer Befragten.

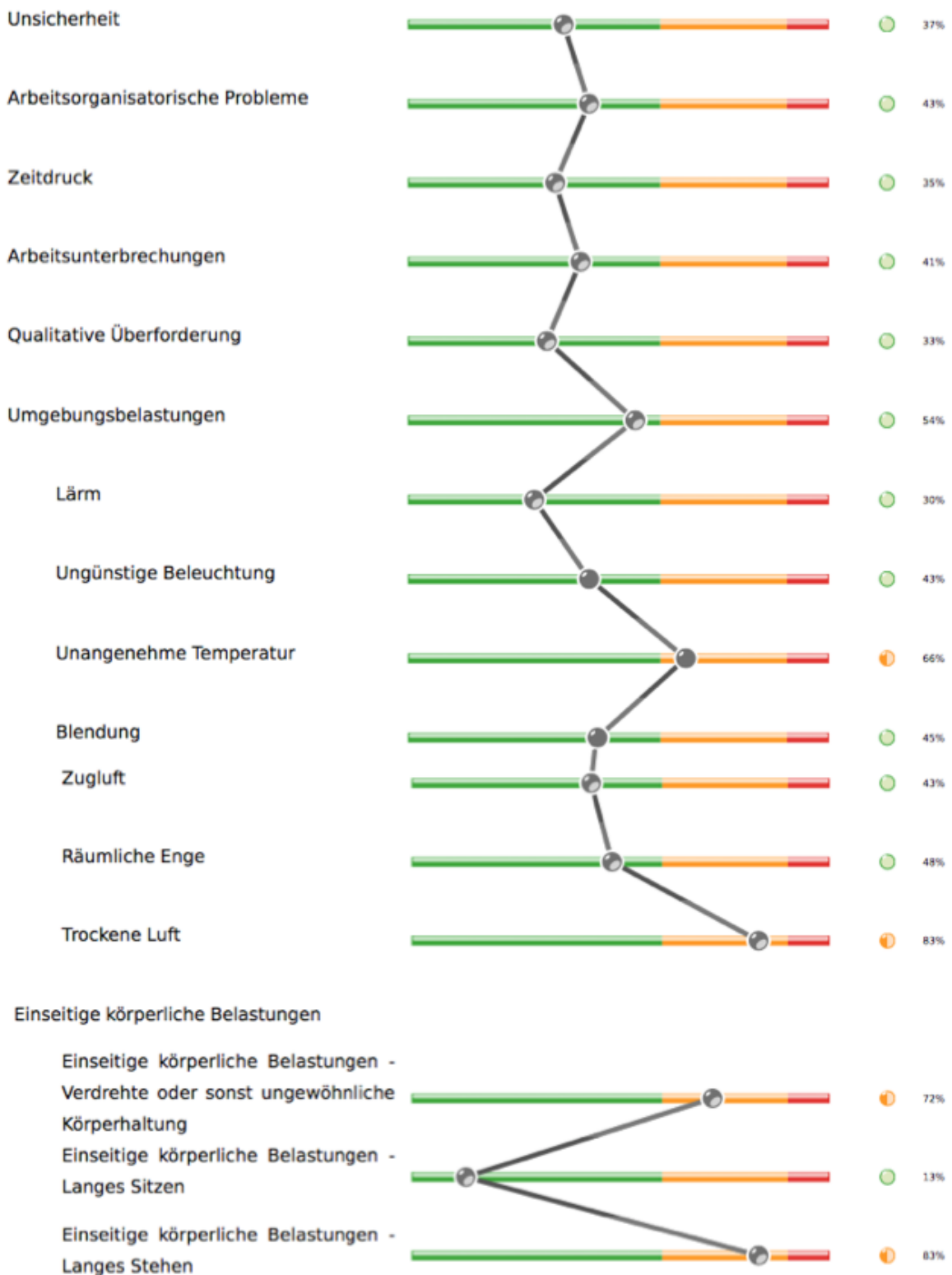


Abb. 10: Ergebnisse Aufgabenbezogene Stressoren (Ergebnisse S-Tool, 2017)

4.1.4 Ressourcen und Stressbewältigung

Durch die untenstehende Abbildung 11 wird ersichtlich, dass sich die Mitarbeitenden des Dreilinden, hinsichtlich der *Ressourcen und Stressbewältigung*, bei der Skala *Handlungsspielraum* (70%) im sensiblen Bereich aufhalten. Während sie sich bei den Skalen *Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe* (47%), *Unterstützendes Vorgesetztenverhalten* (42%), *Selbstwirksamkeitserwartung* (44%), *Partizipation* (56%) und *Allgemeine Wertschätzung* (55%) im grünen Bereich bewegen. Wobei es zu erwähnen gilt, dass sie sich bei den beiden letzten erwähnten Skalen, nur knapp im grünen Bereich aufhalten.

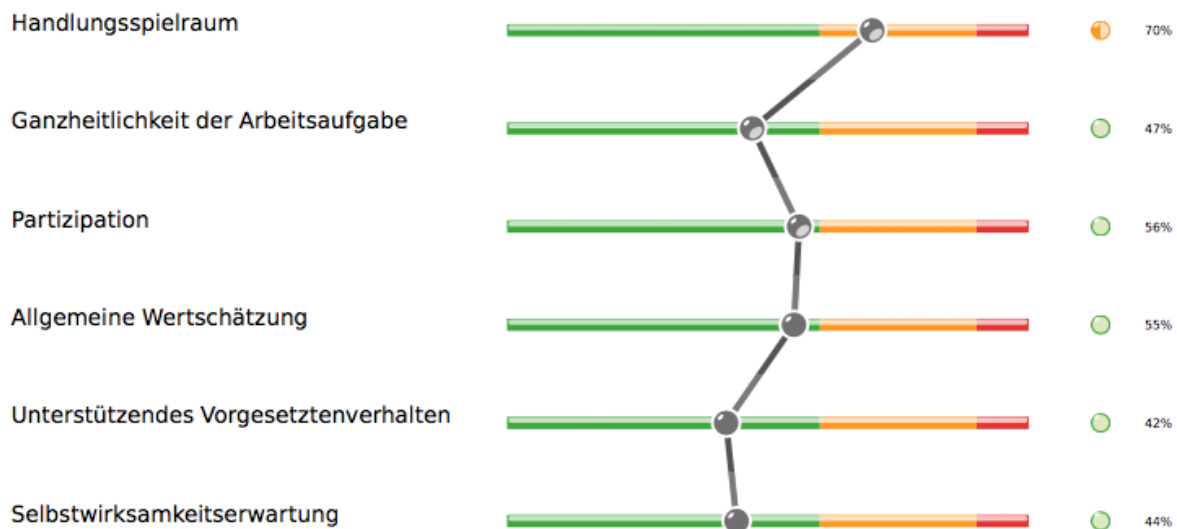


Abb. 11: Ergebnisse Ressourcen und Stressbewältigung (Ergebnisse S-Tool, 2017)

4.1.5 Einstellung zur Arbeit

Beim Basismodul *Einstellung zur Arbeit* bewegen sich die Mitarbeitenden des Dreilinden bei allen Skalen im grünen Bereich. Wobei sie sich bei der Skala *Negative Gefühle* gegenüber der Arbeit (57%) nur knapp im grünen Bereich bewegen. Bei den restlichen Skalen *Emotionale Bindung zum Unternehmen* (46%), *Allgemeine Arbeitszufriedenheit* (52%) und *Arbeitsresignation* (48%) distanzieren sie sich deutlicher vom orangen Bereich (siehe Abb.12).



Abb. 12: Ergebnisse Einstellung zur Arbeit (Ergebnisse S-Tool, 2017)

4.1.6 Psychisches und psychosomatisches Befinden

Deutlich im grünen Bereich befinden sich die Mitarbeitenden bei den Skalen *Erschöpfung* (45%), *Arbeitsbezogene depressive Verstimmungen* (49%), *Arbeitsbezogener Enthusiasmus* (47%), *Allgemeiner Gesundheitszustand* (52%), *Appetitlosigkeit – Magenbeschwerden – Verdauungsstörungen* (47%) und *Hautprobleme/Hauterkrankungen – Juckreiz* (47%). Wohingegen sie sich bei den Skalen *Psychosomatische Beschwerden* (59%), *Kopfschmerzen* (56%), *Nacken- oder Schulterschmerzen* (57%), *Rücken- oder Kreuzschmerzen* (58%), *Augenprobleme* (60%), *Schlafprobleme* (56%) und *Gedankliche Abgrenzung von der Arbeit* (56%) knapp bis sehr knapp im grünen Bereich befinden. Im sensiblen, orangen Bereich befinden sie sich auf der Skala *Gelenk- oder Gliederschmerzen* (65%) und *Präsentismus* (64%) (siehe Abb. 13).

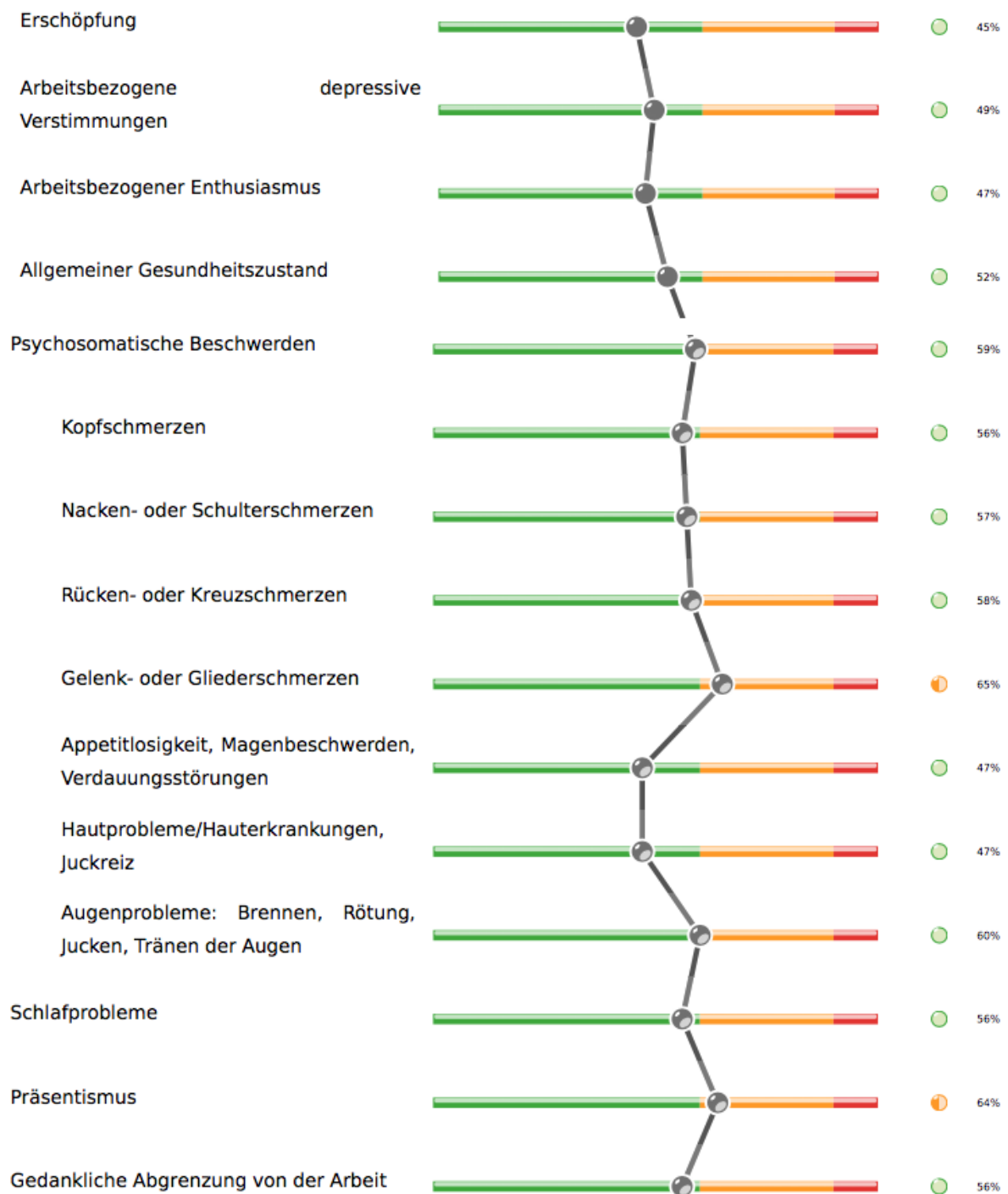


Abb. 13: Ergebnisse: Psychisches und psychosomatisches Befinden (Ergebnisse S-Tool, 2017)

4.1.7 Soziale Stressfaktoren und organisationale Rahmenbedingungen

Bei *Anstrengung und Belohnungen* (43%), *Soziale Stressoren (Vorgesetzte)* (51%), *Arbeitsplatzunsicherheit* (49%), *Beeinträchtigung Arbeit – Privatleben* (46%) und *Beeinträchtigung Privatleben – Arbeit* (45%) befinden sich die Mitarbeitenden klar im grünen Bereich. Wohingegen sie sich bei *Soziale Stressoren (Arbeitskollegen/-innen)* (57%) knapp im grünen Bereich aufhalten (siehe Abb. 14).

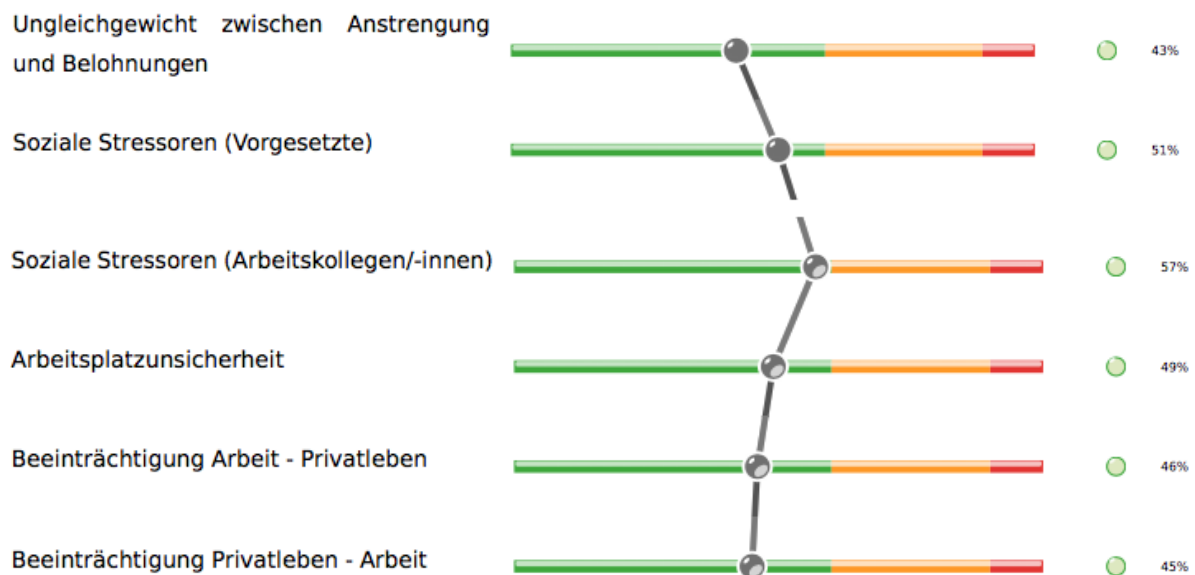


Abb. 14: Ergebnisse: Soziale Stressfaktoren und organisationale Rahmenbedingungen (Ergebnisse S-Tool, 2017)

4.1.8 Umgang mit Stress

Wie in Abbildung 15 ersichtlich, befinden sich die Mitarbeitenden des Alters- und Pflegeheims Dreilinden bei den Skalen *Palliatives Coping* (43%), *Ablehnung* (42%), *Nutzung sozialer Unterstützung* (50%), *Positive Umdeutung* (53%), *Soziale Unterstützung: Direkter Vorgesetzter* (52%) deutlich im grünen Bereich. Während sie sich bei den Skalen *Planen* (57%) und *Soziale Unterstützung: Privat* (59%) noch knapp im grünen Bereich befinden. Im sensiblen, orangenen Bereich befinden sich die Mitarbeitenden des Dreilinden bei den Skalen *Problemorientierte Stressbewältigung* (67%), *Soziale Unterstützung* (61%) und *Soziale Unterstützung: Arbeitskollegen* (64%).

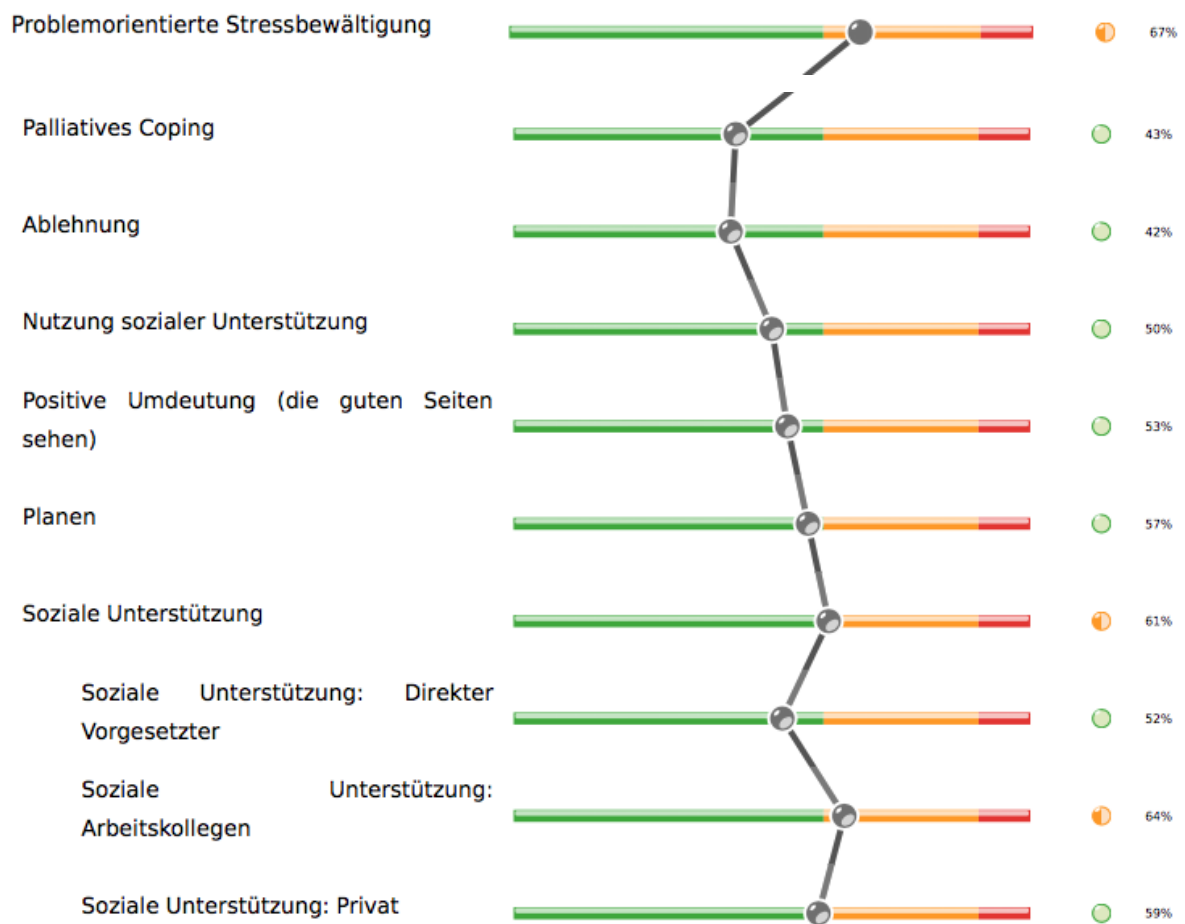


Abb. 15: Ergebnisse: Umgang mit Stress (Ergebnisse S-Tool, 2017)

4.2 Ergebnisse des Workshops

4.2.1 Realitätsabbildung der Befragungsergebnisse (Diskussion)

Die Teilnehmenden diskutierten darüber, wie gut die Ergebnisse der schriftlichen Befragung ihren Alltag widerspiegeln. Die Diskussion hat ergeben, dass die Teilnehmenden, vor allem bei der Skala *Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen*, überrascht waren, dass sich ihr Unternehmen im sensiblen Bereich bewegt. Darüber hinaus stimmten die Teilnehmenden dem positiven Wert bei der Skala *Zeitdruck, Beeinträchtigung Arbeit – Privatleben/ emotionale Verbindung mit der Arbeit, negative Gefühle gegenüber der Arbeit, Arbeitsunterbrechungen* und *Präsentismus*, nicht zu (siehe Tab. 1). Bei den Skalen *trockene Luft* und *unangenehmen Temperatur*, stimmten die Teilnehmenden den negativen Werten der Ergebnisse zu. Letztere Skalen konnten jedoch auf Wunsch der Geschäftsleitung nicht weiterverfolgt werden, da die trockene Luft und die unangenehme Temperatur mit der Infrastruktur des Gebäudes zusammenhängen. Folgend wird eine zusammenfassende Tabelle der Diskussionsergebnisse mit den dazugehörigen Ampelfarben aufgeführt, wobei sich die Spalte *Reaktion* der Reaktion der Teilnehmenden auf die Ampelfarben, bzw. den Ergebnissen, der jeweiligen Skala widmet (siehe Tab. 1).

Themen aus der Diskussion der Ergebnisse	Reaktion der Workshopteilnehmenden
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	Keine Zustimmung
Zeitdruck	Keine Zustimmung
Beeinträchtigung Arbeit – Privatleben / emotionale Verbindung mit der Arbeit	Keine Zustimmung
Negative Gefühle gegenüber der Arbeit	Keine Zustimmung
Arbeitsunterbrechungen	Keine Zustimmung
Präsentismus	Keine Zustimmung
Trockene Luft	Zustimmung
Unangenehme Temperatur	Zustimmung

Tab. 1: Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse (eigene Darstellung)

Ergänzt wurde das Flipchart durch die *orangen* sensiblen Skalen *einseitige körperliche Belastung, Handlungsspielraum, Partizipation, allgemeine Wertschätzung, psychosomatische Beschwerden* und *Stressbewältigung* (siehe Tab. 2).

**Sensible Ergebnisse
(nicht in der Diskussion erwähnt)**

Einseitige körperliche Belastung
Handlungsspielraum
Partizipation
Allgemeine Wertschätzung
Psychosomatische Beschwerden
Stressbewältigung

Tab. 2: Ergänzung der Diskussionsergebnisse (Eigene Darstellung)

4.2.2 Priorisierung der Diskussionsergebnisse

Die Teilnehmenden konnten drei Klebepunkte zur Priorisierung frei verteilen. Die folgende Abbildung zeigt auf, für welche Themen sich die Teilnehmenden entschieden haben, wobei nur Themen aufgeführt sind, die mit mindestens einem Punkt bewertet wurden.

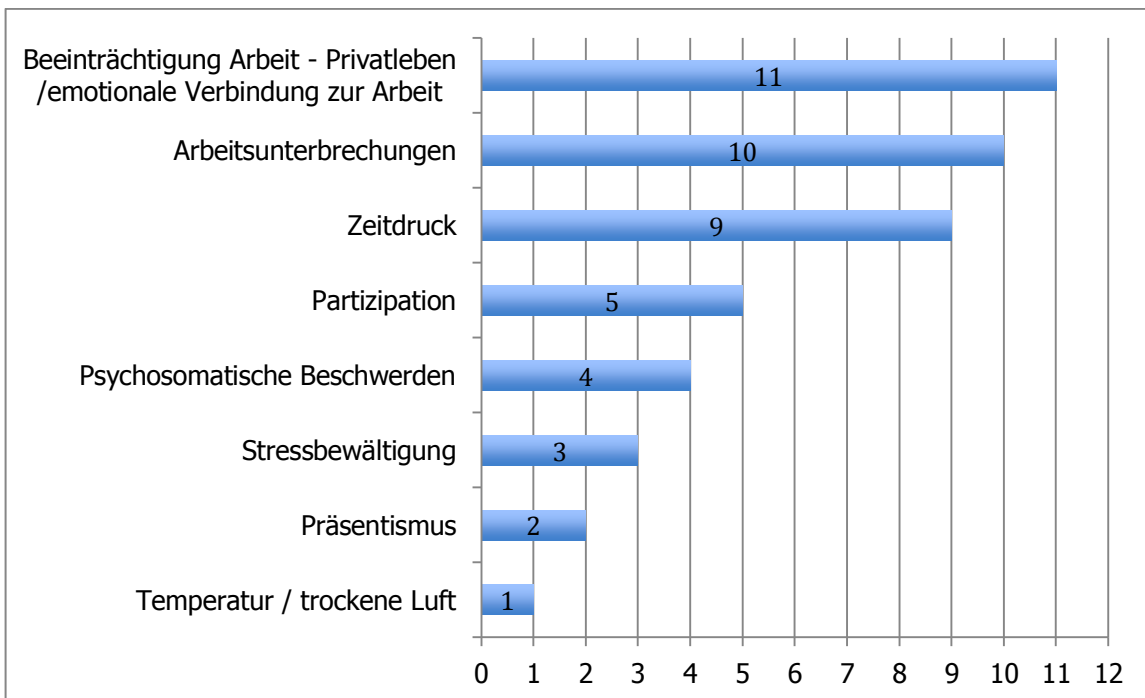


Abb. 16: Bewertung der Themen (Eigene Darstellung)

Wie aus der Abbildung 16 zu entnehmen ist, wurden die Themen *Beeinträchtigung Arbeit – Privatleben und emotionale Belastung*, *Arbeitsunterbrechungen* und *Zeitdruck* von den Teilnehmern am stärksten gewichtet. Die Themen *Partizipation*, *Psychosomatische*

Beschwerden, Stressbewältigung, Präsentismus und Temperatur/trockene Luft wurden mit fünf Punkten oder weniger bewertet.

4.3.3 Brainstorming und Ausarbeitung von Vorschlägen

Die folgenden Abbildungen (siehe Abb. 17 - 19) zeigen auf, welche Vorschläge erarbeitet wurden und wie sie von den Workshopteilnehmenden in das *Umsetzbarkeits-Wirksamkeits-Plakat* eingeordnet worden sind. Darüber hinaus werden die Vorschläge beschrieben, welche die Teilnehmenden weiter entwickelt haben.

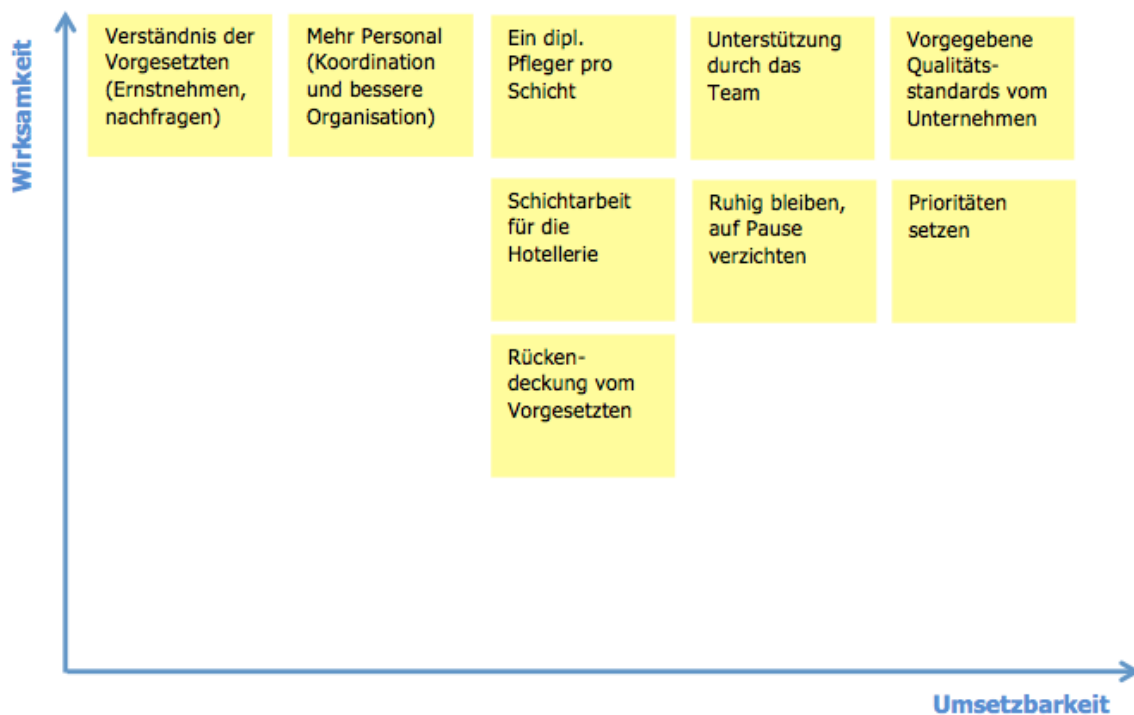


Abb. 17: Ergebnisse Zeitdruck (Eigene Darstellung)

Der obigen Abbildung 17 ist zu entnehmen, welche Vorschläge zum Thema *Zeitdruck* erarbeitet wurden. Dabei wurden die Vorschläge *Vorgegebene Qualitätsstandards vom Unternehmen*, *Unterstützung durch das Team* und *Prioritäten setzen*, weiterentwickelt. Folgend wird vertieft auf diese Vorschläge zur Optimierung der Arbeitssituation eingegangen.

Der Vorschlag *Vorgegebene Qualitätsstandards des Unternehmens* sieht vor, dass das Personal des Alters- und Pflegeheims Dreilinden nach vorgegebenen Qualitätsstandards arbeiten soll, um so den zunehmenden, administrativen Aufwand zu bewältigen. Weiter soll mehr geschultes Personal eingesetzt werden, um die Qualität zu verbessern. Auch wurden regelmäßige Stagetage vorgeschlagen, während denen die Mitarbeitenden des Dreilinden

erfahren, wie man in anderen Unternehmen arbeitet. Dies soll vor allem helfen, Veränderungen wahrzunehmen und als solche zu erkennen, sowie auf dem Laufenden zu bleiben.

Der Vorschlag *Prioritäten setzen* meint, dass Aufgaben bewusst in den Arbeitsalltag eingeplant werden sollen und falls es die Situation erfordert, auf die Pause verzichtet werden kann. Um die Prioritäten richtig zu setzen, wurde ausserdem vorgeschlagen, einen Zeitplan zu erstellen.

Der Vorschlag *Unterstützung durch das Team* ist der letzte, weiterentwickelte Vorschlag zum Thema Zeitdruck. Die Organisation im Team bildet hier einen zentralen Punkt. Damit ist gemeint, dass Aufgaben im Team klar definiert und verteilt werden. Ausserdem wurde erwähnt, dass Verständnis und Wertschätzung für eine optimale Unterstützung durch das Team unentbehrlich sind.

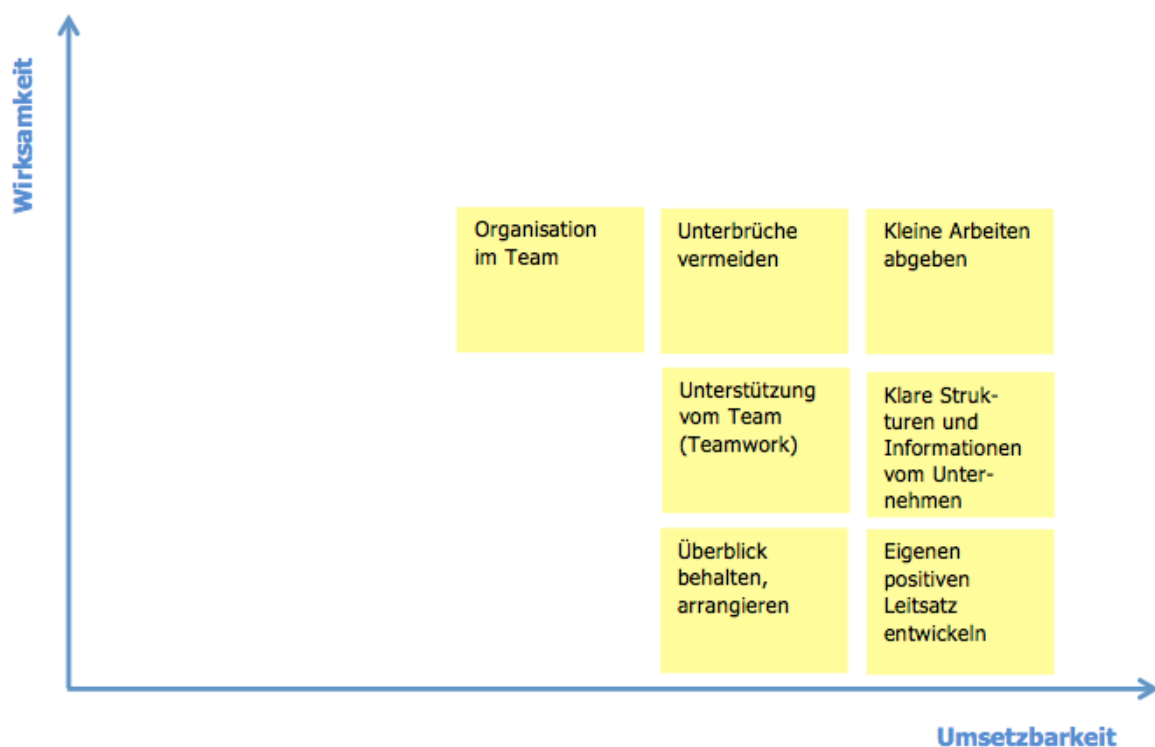


Abb. 18: Ergebnisse Arbeitsunterbrechung (Eigene Darstellung)

Die oben dargestellte Abbildung 18 veranschaulicht die Vorschläge, die zum Thema *Arbeitsunterbrechungen* erarbeitet wurden. Bei diesem Thema wurde von den Teilnehmenden aus dem Pflegebereich betont, dass Arbeitsunterbrechungen Teil ihrer Arbeit und sie sich dessen bewusst seien. Dennoch wurde nach Möglichkeiten gesucht, wie damit besser

umgegangen werden kann. Von den insgesamt sieben Vorschlägen wurden drei vertiefter angeschaut und weiterentwickelt.

Der Vorschlag *Klare Strukturen und Informationen vom Unternehmen* umfasst wesentlich Punkte wie einen reibungslosen Informationsfluss, um den Überblick zu behalten und das Nachlesen und Nachfragen bei Unsicherheit.

Ein weiterer Vorschlag, der ergiebig diskutiert wurde, umfasst das *Teamwork*. Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit im Team ist ein frühzeitiger Kommunikationsfluss, um Leerläufe zu vermeiden, das Einhalten von Abmachungen und das Verständnis für andere. Auch erwähnt wurde hier, dass Pausen anderer respektiert werden sollen.

Der letzte Vorschlag beschäftigt sich mit der Entwicklung eines positiven inneren Leitsatzes. Dieser Leitsatz soll dabei helfen, auch bei brenzligen Situationen, wie beispielsweise Arbeitsunterbrechungen, einen kühlen Kopf zu bewahren und ruhig zu bleiben.



Abb. 19: Ergebnisse Beeinträchtigung Arbeit - Privatleben und emotionale Verbindung zur Arbeit (Eigene Darstellung)

Der oben dargestellten Abbildung 19 ist zu entnehmen, welche Vorschläge zum Thema *Beeinträchtigung Arbeit – Privatleben und emotionale Verbindung zur Arbeit* erarbeitet wurden. Auf drei der sechs erarbeiteten Vorschläge wurde vertieft eingegangen. Diese werden nachfolgend beschrieben.

Der erste Vorschlag *Mitarbeiterpool ausbauen* umfasst den Wunsch, dass mehr Mitarbeiter eingestellt werden sollen, die im Stundenlohn arbeiten. Der Vorschlag *Mehr Mitarbeiter* wird aufgrund der Überschneidung der Ideen des Vorschlags *Mitarbeiterpool ausbauen*, zu einem überarbeiteten Vorschlag zusammengefasst. Es wurde vorgeschlagen, mehr in den Mitarbeiterpool zu investieren, als direkt in einzelne Teams. Der Mitarbeiterpool soll mehr genutzt werden, damit bei Ausfällen kein Mitarbeiter einspringen muss, der eigentlich frei hätte. Ebenso wurde vorgeschlagen, dass die Hotellerie ihre Arbeitszeiten anpassen sollte.

Der letzte Vorschlag, *G-Dienst abschaffen*, betrifft nur die Mitarbeitenden der Pflege. Mit dem G-Dienst ist der geteilte Dienst gemeint. Dieser ist aufgeteilt in zwei Arbeitszeiten: Von 7.00 Uhr – 11.00 Uhr und von 16.30 Uhr - 20.54 Uhr. Anstelle des G-Dienstes sollte mehr mit Halb- und Mitteldiensten gearbeitet werden. Auch soll die Hotellerie ihre Ferienzeiten anpassen, bzw. auch an Feiertagen arbeiten. Darüber hinaus wurde vorgeschlagen, mehr Mitarbeiter des Pools zu beschäftigen und Kontakt mit anderen Alters- und Pflegeheimen aufzunehmen, um zu erfahren, wie dort mit Beeinträchtigungen, die das Privatleben betreffen, umgegangen wird.

5 Diskussion der Ergebnisse

5.1 Fragebogen

Um die erste Fragestellung, die sich der Erfassung von Stressoren und Ressourcen widmet, zu beantworten, wurde ein Fragebogen eingesetzt. Dieser ermöglichte einen Einblick in das Stressgeschehen des Alters- und Pflegeheims Dreilinden. Wie aus dem Ergebnisteil zu entnehmen ist, befinden sich die meisten Stressoren im Bereich der arbeitsbezogenen Merkmale. Unangenehme Temperaturen und trockene Luft scheinen für die Mitarbeitenden ein wichtiges Thema zu sein. Wobei zwischen diesen beiden Stressoren gewiss ein Zusammenhang besteht. Dieser Umstand hängt, wie bereits in der Arbeit erwähnt, mit der Infrastruktur des Gebäudes zusammen. Trotzdem müssen diese Stressoren ernst genommen werden. Es sind zudem auch einseitige körperliche Belastungen und Gelenk- oder Gliederschmerzen, die sich negativ auf die Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken, angegeben worden. Es ist anzumerken, dass dies mit der Pflegearbeit, die das Kerngeschäft

des Alters- und Pflegeheims Dreilinden bildet, zusammenhängen könnte. Im Grossen und Ganzen sind die Mitarbeitenden gesund und gegenüber ihrer Arbeit positiv eingestellt, wobei es aber auch vorkommt, dass mit Erkrankung gearbeitet wird.

Die Mitarbeitenden des Alters- und Pflegeheims Dreilinden können grösstenteils gut mit Stress umgehen. Dazu nutzen sie Ressourcen wie *Partizipation*, *Allgemeine Wertschätzung*, *Selbstwirksamkeitserwartung* und die Unterstützung des jeweiligen Vorgesetzten. Die Ressource *Handlungsspielraum* ist jedoch begrenzt: Die Mitarbeitenden können sich selten den Arbeitsalltag nach ihren Wünschen einteilen, da sie oft unter Zeitdruck stehen und es zu Arbeitsunterbrechungen kommt. Bei der Stressbewältigung werden nur mässig Handlungen ausgeführt, die direkt Einfluss auf die Stresssituation haben. Auch wird nur wenig auf soziale Unterstützung zurückgegriffen. Vielmehr versuchen die Mitarbeitenden ihre Gefühle nach einer Stressreaktion selbst wieder zu regulieren.

Aufgrund des eigenen Online-Auswertungstools der Gesundheitsförderung Schweiz konnten nur minimale statistische Auswertungen der Daten vorgenommen werden. So konnten keine Häufigkeitsverteilungen oder Mittelwertsvergleiche gemacht werden. Die Ergebnisdarstellung beschränkte sich somit auf das Ampelsystem mit dem grünen, orangen und roten Bereich. Auch konnten keine Aussagen zum Alter oder Geschlecht der Befragten gemacht werden. Das Tool verlangt jedoch zwingend eine Angabe. So musste der Autor einen willkürlichen Wert eingeben. Weiterhin hätte das S-Tool die Tätigkeitsbereiche der Mitarbeitenden erfassen können, um so Vergleiche ziehen zu können. Auf diese Möglichkeit wurde aber aus Anonymitätsgründen bewusst verzichtet.

Um genauere deskriptive Aussagen zum Stressgeschehen im Alters- und Pflegeheim Dreilinden machen zu können, müsste man sich eines anderen Auswertungstools bedienen, welches beispielsweise Mittelwertsvergleiche und Häufigkeitstabellen erlaubt. Trotzdem können aufgrund der hohen Rücklaufquote (74.6%), die sich positiv auf die Repräsentativität der Ergebnisse auswirkt, evidente Aussagen bezüglich der Stressoren und Ressourcen des Alters- und Pflegeheims Dreilinden gemacht werden.

Anzumerken gilt es, dass das verwendete Erhebungsinstrument *S-Tool* den Fokus auf Stressoren setzt. Diese Gegebenheit hatte folglich Auswirkungen auf den darauf aufbauenden Workshop. Das bedeutet, dass Ressourcen nicht so stark wie die Stressoren thematisiert wurden. Ressourcen sind jedoch genügend vorhanden, die Mitarbeitenden des Alters- und Pflegeheims Dreilinden sind grundsätzlich zufrieden. Sie gehen gerne zur Arbeit und schätzen das positive Arbeitsklima.

5.2 Workshop

Die zweite Fragestellung, die sich mit der Erarbeitung von Massnahmen zur Optimierung der Arbeitssituation beschäftigt, wurde anhand eines Workshops, der mit 15 Repräsentanten der verschiedenen Tätigkeitsbereiche durchgeführt wurde, beantwortet. Massnahmen wurden zu den Themen *Zeitdruck*, *Arbeitsunterbrechungen* und *Beeinträchtigung Arbeit – Privatleben bzw. emotionale Verbindung zur Arbeit* erarbeitet. Es gilt zu erwähnen, dass die Teilnehmenden sicherlich auch Massnahmen zu Problembereichen *Unangenehme Temperaturen* und *Trockene Luft* erarbeitet hätten. Dies war aufgrund von Anweisungen der Geschäftsleitung nicht möglich.

Beim Thema *Zeitdruck* scheint im Alters- und Pflegeheim eine grosse Betroffenheit zu bestehen. Zu diesem Thema wurden am meisten Vorschläge durch die Teilnehmenden erarbeitet. Ob *Zeitdruck* durch die Einführung von Qualitätsstandards verringert würde, bleibt aus Sicht des Autors fraglich. Vielsprechender und besser umsetzbar erscheinen die Vorschläge, vom Team unterstützt zu werden und Prioritäten zu setzen. Die Vorschläge zur Verringerung von *Arbeitsunterbrechungen* sprechen für eine gute Umsetzbarkeit. So könnte man *Arbeitsunterbrechungen* gut verringern, in dem kleine Arbeiten abgegeben werden und im Team gearbeitet wird. Zu den Problematiken *Zeitdruck* und *Arbeitsunterbrechungen* lässt sich sagen, dass vor allem dem Vorschlag, durch das Team unterstützt zu werden, ein hoher Stellenwert zukommt. Dies ist auf die Schlussrunde des Workshops zurückzuführen, in der die Teilnehmenden ihre Freude an der Teamarbeit bekundeten. Auffällig ist, dass bei den ersten zwei beschriebenen Themen vor allem Vorschläge auf Team- und Individuumsebene erarbeitet wurden, jedoch zu den Vorschlägen zum Thema *Beeinträchtigung Arbeit – Privat*, hauptsächlich Vorschläge auf Unternehmensebene erarbeitet wurden, wie beispielsweise die Idee, den geteilten Dienst abzuschaffen. Es ist fraglich, ob sich durch die Umsetzung dieser Massnahme, die Mitarbeitenden besser von der Arbeit abgrenzen können, da negativ gefärbte, emotionale Ereignisse sich nicht nach der Tageszeit richten. Diese Massnahmen betreffen den zeitlichen Aspekt der *Beeinträchtigung*, nicht aber den emotionalen.

Grundsätzlich gilt zu sagen, dass alle Massnahmen, die von den Teilnehmenden erarbeitet wurden, nachvollziehbar sind, obwohl einige von ihnen nicht weitergedacht wurden, da dafür der Zeitrahmen des Workshops nicht gereicht hat. Des Weiteren gestaltete sich die Akquise der Workshopteilnehmenden als schwierig, da sich viele Mitarbeitende, nachdem

sie eingeladen worden waren, wieder abmeldeten. Ausserdem erschienen zum Workshop-termin nicht alle Mitarbeitenden, die zugesagt hatten.

6 Massnahmenempfehlungen

Folgend werden die Massnahmenempfehlungen, die im Workshop von den Repräsentanten der verschiedenen Tätigkeitsbereiche des Alters- und Pflegeheims Dreilinden erarbeitet worden sind, zusammengefasst dargestellt und mit dem Wissen des Autors angereichert. Vor allem bei den Diskussionsthemen *Zeitdruck* und *Arbeitsunterbrechungen* kommt der sozialen Interaktion ein grosser Stellenwert zu. Die Mitarbeiter sollen sich auf ihren Vorgesetzten verlassen können und auch in schwierigen Situationen damit rechnen dürfen, dass sie Rückendeckung erhalten. Die Unterstützung und Organisation im und durch das Team kann auch dazu beitragen, Arbeitsunterbrechungen zu verringern und dem Zeitdruck entgegenzuwirken. Um die eben erwähnten Massnahmen umzusetzen, ist gegenseitiger Respekt und Verständnis untereinander unabdingbar. Auf der intraindividuellen Ebene wurden Massnahmen wie *Sich selbst aus der Situation nehmen*, *Prioritäten setzen*, *Ruhig bleiben* und *Eigener positiver Leitsatz* erarbeitet. Voraussetzung für die Umsetzung dieser Massnahmen ist ein Handlungsspielraum, über den jeder Mitarbeitende verfügen sollte. Mit Handlungsspielraum ist gemeint, dass ein Mitarbeiter beispielsweise in einer hitzigen Situation über die Möglichkeit verfügt, sich kurz aus der Situation zu nehmen, um sich zu sammeln. Auch ist hier das gegenseitige Verständnis zwischen den Mitarbeitern Voraussetzung für eine gute Massnahmenumsetzung. Die Massnahmen auf der Unternehmensebene bedürfen vor allem eines reibungslosen Informationsflusses seitens der Geschäftsleitung, bzw. des Unternehmens. So ist es beispielsweise unentbehrlich, dass bei einer allfälligen Einführung von neuen Qualitätsstandards, das Unternehmen diese klar und verständlich allen Mitarbeitenden kommuniziert. Wohingegen die Massnahmen *Mehr Mitarbeitende*, *G- Dienst abschaffen* und *Schichtarbeit für die Hotellerie* Geduld seitens der Mitarbeitenden voraussetzt, da es sich bei der Umsetzung dieser Massnahmen um grössere und schwerwiegendere Entscheidungen handelt, die auf der Ebene der Geschäftsleitung und gegebenenfalls der Stiftung diskutiert werden müssen. Abschliessend gilt zu sagen, dass die Mitarbeitenden des Alters- und Pflegeheims Dreilinden ihren Arbeitsplatz und ihre Arbeitskollegen sehr schätzen. Daher empfiehlt es sich, Energie aufzuwenden, um diese positiven Aspekte beizubehalten.

7 Literaturverzeichnis

- Alters- und Pflegeheim Dreilinden. (2014). *Leitbild*. Oberwil: Alters- und Pflegeheim Dreilinden.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources Model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bartholdt, L. & Schütz, A. (2010). *Stress im Arbeitskontext – Ursachen, Bewältigung und Prävention (1. Aufl.)*. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Beermann, S., Schubach, M. & Augart (2012). *Workshops: Vorbereiten, durchführen, nachbereiten*. Freiburg im Breisgau: Haufe.
- Gesundheitsförderung Schweiz (n.d.). *Stress-Tool Broschüre*. Bern: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Gesundheitsförderung Schweiz (n.d.). *Skalendokumentation S-Tool*. Bern: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Grawe, K. (1998). *Psychologische Therapie*. Göttingen: Hogrefe.
- Lipp, U. & Will, H. (2008). *Das grosse Workshop-Buch: Konzeption, Inszenierung und Moderation von Klausuren, Besprechungen und Seminaren*. Weinheim: Beltz.
- SECO (2000). Die Kosten von Stress in der Schweiz. Verfügbar unter: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/die-kosten-des-stresses-in-der-schweiz.html [12.05.2017].
- SECO (2011). Stress-Studie 2010: Stress bei Schweizer Erwerbstätigen in der Schweiz. Verfügbar unter: https://www.seco.admin.ch/-seco/de/home/-Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/stressstudie-2010--stress-bei-schweizer-erwerbstaetigen---zusamm.html [18.03.2017].

Schuster, N., Haun, S. & Hiller, W. (2011). *Psychische Belastung im Arbeitsalltag*. Weinheim, Basel: Belz Verlag

Zapf, D. & Semmer, N.K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 3 Organisationspsychologie* (S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

8 Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Das transaktionale Stressmodell (Lazarus, 1974, zitiert nach Schuster et al., 2011, S.32)	5
Abb. 2: Die stressreduzierenden Wirkungen von Ressourcen (Zapf & Semmer, 2004, S. 1042).....	8
Abb. 3: Aufgabenbezogene Stressoren – Basismodul.	11
Abb. 4: Soziale und organisationale Rahmenbedingungen – Basismodul	12
Abb. 5: Ressourcen und Stressbewältigung – Basismodul	13
Abb. 6: Einstellung zur Arbeit – Basismodul	14
Abb. 7: Psychisches und psychosomatisches Wohlbefinden - Basismodul.....	15
Abb. 8: Umgang mit Stress – Vertiefungsmodul	16
Abb. 11: Ergebnisse Ressourcen und Stressbewältigung	21
Abb. 12: Ergebnisse Einstellung zur Arbeit	22
Abb. 14: Ergebnisse Soziale Stressfaktoren und organisationale Rahmenbedingungen	24
Abb. 15: Ergebnisse Umgang mit Stress (Ergebnisse S-Tool, 2017).....	25
Abb. 16: Bewertung der Themen	27
Abb. 17: Ergebnisse Zeitdruck	28
Abb. 18: Ergebnisse Arbeitsunterbrechung.....	29
Abb. 19: Ergebnisse Beeinträchtigung Arbeit - Privatleben und emotionale Verbindung zur Arbeit.....	30

9 Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse	26
Tab. 2: Ergänzung der Diskussionsergebnisse	27

Anhang A: Fragebogen S-Tool



Papierfragebogen
 Alters- und Pflegeheim Dreilinden
 Deutsch

Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf Sie und Ihre Arbeitssituation zu?

- 298 Haben Sie einen Vorgesetzten? ₁ ja ₂ nein

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zu Ihrer Arbeitssituation.

- | | sehr selten / nie | eher selten | gelegentlich | eher oft | sehr oft / ständig |
|--|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 Wie oft erhalten Sie unklare Anweisungen? | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₅ |
| 93 Wie oft erhalten Sie von verschiedenen Vorgesetzten widersprüchliche Anweisungen? | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₅ |
| 144 Wie oft kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit Entscheidungen fällen müssen, ohne dass ausreichende Informationen zur Verfügung stehen? | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₅ |

Bitte beantworten Sie die folgende Frage in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

- | | von niemandem | von einer Person | von zwei Personen | von drei Personen | von mehr als drei Personen |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 2 Von wie vielen Leuten erhalten Sie regelmässig Anweisungen? | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₅ |

Welcher der beiden Arbeitsplätze (A oder B) ist Ihrem Arbeitsplatz am ähnlichsten?

- | | genau wie der von A | ähnlich wie der von A | zwischen A und B | ähnlich wie der von B | genau wie der von B |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 3 A hat einen Arbeitsplatz, der im Grossen und Ganzen so eingerichtet ist, dass man gut arbeiten kann. B hat einen Arbeitsplatz, bei dem man einige Dinge nur schwer erreichen kann und in seinen Bewegungen oft behindert ist. | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₅ |
| 94 A hat Unterlagen und Informationen, die immer genau stimmen und aktuell sind. B hat Unterlagen, bei denen Informationen oft unvollständig oder veraltet sind. | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₅ |

- | | genau wie
der von A | ähnlich wie
der von A | zwischen A
und B | ähnlich wie
der von B | genau wie
der von B |
|---|--|--|--|--|--|
| 145 A muss viel Zeit damit vertun, um sich Informationen, Material oder Werkzeug zum Weiterarbeiten zu beschaffen. B stehen die nötigen Informationen, Material oder Werkzeuge immer zur Verfügung. | <input type="checkbox"/> ₁ | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 186 A muss mit Material, Arbeitsmitteln oder Werkzeugen arbeiten, die nicht viel taugen. B arbeitet mit einwandfreiem Material und mit einwandfreiem Arbeitsmitteln oder Werkzeugen. | <input checked="" type="checkbox"/> ₁ | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

- | | sehr selten
/ nie | eher selten | gelegentlich | eher oft | sehr oft /
ständig |
|--|--|--|--|--|--|
| 4 Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck? | <input checked="" type="checkbox"/> ₁ | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 95 Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit nicht oder verspätet in die Pause gehen können? | <input checked="" type="checkbox"/> ₁ | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 146 Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit verspätet nach Hause gehen? | <input checked="" type="checkbox"/> ₁ | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 187 Wie oft wird bei Ihrer Arbeit ein hohes Arbeitstempo verlangt? | <input checked="" type="checkbox"/> ₁ | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 5 Wie häufig werden Sie durch andere Mitarbeiter/innen bei Ihrer Arbeit unterbrochen? | <input checked="" type="checkbox"/> ₁ | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 96 Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit durch Klienten/-innen unterbrochen? | <input checked="" type="checkbox"/> ₁ | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 147 Wie häufig kommt es vor, dass Sie an mehreren Aufgaben gleichzeitig arbeiten müssen und zwischen den Arbeitsaufgaben hin- und herspringen? | <input checked="" type="checkbox"/> ₁ | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 188 Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht in Ruhe an einer Sache arbeiten können, weil dauernd etwas dazwischen kommt? | <input checked="" type="checkbox"/> ₁ | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zu Ihrer Arbeitssituation.

	fast nie / trifft überhaupt nicht zu	selten / trifft eher nicht zu	manchmal / teils-teils	oft / trifft eher zu	fast immer / trifft völlig zu
6 Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
97 Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
148 Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

Wie ausgeprägt sind an Ihrem Arbeitsplatz ...

	sehr gering / gar nicht	gering	mittelmässig	gross	sehr gross
7 Lärm	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
98 Ungünstige Beleuchtung	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
149 Unangenehme Temperatur (zu kalt/zu warm)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
189 Blendung	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
222 Zugluft	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
243 Räumliche Enge	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
256 Trockene Luft	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

	sehr wenig/ gar nicht	ziemlich wenig	etwas	ziemlich viel	sehr viel
8 Wie oft müssen Sie bei der Arbeit eine <i>verdrehte oder sonst ungewöhnliche Körperhaltung einnehmen?</i>	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

Wie typisch ist für Ihre Arbeit ...

	sehr untypisch	ziemlich untypisch	mittel	ziemlich typisch	sehr typisch
9 Langes Sitzen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
99 Langes Stehen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

Bitte geben Sie an, wie stark Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	teils-teils	stimme eher zu	stimme zu	stimme vollständig zu
10 Dafür, dass ich so hart arbeite, kommt zu wenig dabei heraus.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
100 Ich opfere sehr viel Zeit und Energie für meine Arbeit, erhalte aber sehr wenig Anerkennung dafür.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
150 Ich investiere mehr in meine Arbeit als ich zurückerhalte.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
190 Die Belohnungen, die ich in meiner Arbeit erhalte, stehen in einem schlechten Verhältnis zu meinem Aufwand.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
223 Ich wende mehr Energie für meine Arbeit auf als sie es wert ist.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
244 Ich fühle mich in meiner Arbeit unfair behandelt.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇

Wie ist im Allgemeinen das «Klima» an Ihrem Arbeitsplatz?

	trifft nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel- mässig zu	trifft ziemlich zu	trifft vollkommen zu
13 Mit meinem/r Vorgesetzten habe ich oft Streit.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
103 Hier wird man wegen jeder Kleinigkeit vom/von der Vorgesetzten gleich fertig gemacht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
153 Mein/e Vorgesetzte/r teilt die angenehme Arbeit immer bestimmten Leuten zu.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
193 Wenn ein Fehler passiert, findet der/die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
225 Ich muss ausbaden, was mein/e Vorgesetzte/r falsch macht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
14 Mit einigen Arbeitskollegen/-innen hat man oft Streit.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
104 Hier wird man wegen jeder Kleinigkeit von Arbeitskollegen/-innen gleich fertig gemacht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
154 Manche Arbeitskollegen/-innen reissen die angenehme Arbeit immer an sich.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

- | | trifft nicht zu | trifft wenig zu | trifft mittel-mässig zu | trifft ziemlich zu | trifft vollkommen zu |
|---|---------------------------------------|--|---------------------------------------|---------------------------------------|--|
| 194 Wenn ein Fehler passiert, finden manche Arbeitskollegen/-innen ihn immer bei mir, nie bei sich. | <input type="checkbox"/> ₁ | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 226 Ich muss ausbaden, was meine Arbeitskollegen/-innen falsch machen. | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₅ |

Bitte geben Sie an, wie stark Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

- | | stimme überhaupt nicht zu | stimme überwiegend nicht zu | teils-teils | stimme überwiegend zu | stimme völlig zu |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--|
| 17 Es kann sein, dass ich meinen Job bald verliere. | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₅ |
| 106 Ich bin mir sicher, dass ich meinen Job behalten kann. | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 156 Ich bin mir nicht sicher, was die Zukunft meines Jobs betrifft. | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 196 Ich denke, dass ich meinen Job in naher Zukunft verliere. | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |

- | | trifft überhaupt nicht zu | trifft nicht zu | trifft eher nicht zu | teils-teils | trifft eher zu | trifft zu | trifft vollständig zu |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--|
| 300 Die Anforderungen meiner Arbeit beeinträchtigen mein Privat- und Familienleben. | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₅ | <input type="checkbox"/> ₆ | <input checked="" type="checkbox"/> ₇ |
| 301 Die Anforderungen meiner Familie oder meines/r Partners/-in beeinträchtigen meine arbeitsbezogenen Aktivitäten. | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₅ | <input type="checkbox"/> ₆ | <input checked="" type="checkbox"/> ₇ |

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zu Ihrer Arbeitssituation.

- | | sehr wenig / nie | ziemlich wenig | etwas | ziemlich viel | sehr viel / immer |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--|
| 22 Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet sie Ihnen? | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 111 Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen? | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 161 Können Sie die Arbeit selbständig einteilen? | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 201 Inwieweit können Sie selbst bestimmen, wie lange Sie an einer Sache arbeiten? | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |

- | | sehr wenig / nie | ziemlich wenig | etwas | ziemlich viel | sehr viel / immer |
|--|--|--|--|--|--|
| 229 Können Sie Ihren Arbeitstag selbständig einteilen? | <input type="checkbox"/> ₁ | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 248 Können Sie Ihre tägliche Arbeitszeit selber bestimmen? | <input checked="" type="checkbox"/> ₁ | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |

Bitte beantworten Sie die folgende Frage in Bezug auf Ihre Arbeitssituation.

- | | fast nie / trifft überhaupt nicht zu | selten / trifft eher nicht zu | manchmal / teils-teils | oft / trifft eher zu | fast immer / trifft völlig zu |
|--|---|---|---|---|---|
| 23 Bei meiner Arbeit kann man eine Sache oder einen Auftrag von A bis Z herstellen, resp. ausführen. | <input checked="" type="checkbox"/> ₁ | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ |
| 25 Bei Entscheidungen, die meine Situation als Mitarbeiter/in betreffen, ... | <input checked="" type="checkbox"/> ₁ habe ich keinerlei Einflussmöglichkeiten | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ werde ich nur informiert | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ kann ich Vorschläge machen | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ werde ich bei der Entscheidung beteiligt | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ habe ich grossen Einfluss auf die Entscheidung |
| 85 Ich fühle mich generell geschätzt an meinem Arbeitsplatz. | <input checked="" type="checkbox"/> ₁ trifft überhaupt nicht zu | <input checked="" type="checkbox"/> ₂ trifft nicht zu | <input checked="" type="checkbox"/> ₃ trifft eher nicht zu | <input checked="" type="checkbox"/> ₄ teils-teils | <input checked="" type="checkbox"/> ₅ trifft eher zu |
| | <input checked="" type="checkbox"/> ₆ trifft zu | <input checked="" type="checkbox"/> ₇ trifft vollständig zu | | | |

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zu Ihrer Arbeitssituation.








	fast nie / trifft überhaupt nicht zu	selten / trifft eher nicht zu	manchmal / teils-teils	oft / trifft eher zu	fast immer / trifft völlig zu
26 Der/die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
113 Der/die Vorgesetzte hilft mir bei der Erledigung der Aufgaben.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
163 Der/die Vorgesetzte ist daran interessiert, dass es seinen/ihren Mitarbeitenden gut geht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
202 Man hat leicht Zugang zum/r Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
230 Der/die Vorgesetzte schenkt dem, was ich sage, Beachtung.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

	überhaupt nicht richtig (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	vollkommen richtig (6)
28 Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
115 Wenn ich bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
165 Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆
249 Ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆

Wie sehr treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft gröss- tenteils nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel- mässig zu	trifft etwas zu	trifft gröss- tenteils zu	trifft fast völlig zu
27 Ich würde sehr gerne viele Jahre in dieser Organisation verbringen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
114 Es macht mir Freude, mit anderen über meine Organisation zu reden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
164 Ich empfinde die Probleme der Organisation auch als meine eigenen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇
203 Diese Organisation bedeutet mir persönlich sehr viel.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₆	<input type="checkbox"/> ₇

Wie stark erleben Sie die folgenden Gefühle in Bezug auf Ihre Arbeit?

	gar nicht (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	sehr stark (7)
29 Empörung	<input type="checkbox"/> ₁	<input checked="" type="checkbox"/> ₂	<input checked="" type="checkbox"/> ₃	<input checked="" type="checkbox"/> ₄	<input checked="" type="checkbox"/> ₅	<input checked="" type="checkbox"/> ₆	<input checked="" type="checkbox"/> ₇
116 Ärger	<input checked="" type="checkbox"/> ₁	<input checked="" type="checkbox"/> ₂	<input checked="" type="checkbox"/> ₃	<input checked="" type="checkbox"/> ₄	<input checked="" type="checkbox"/> ₅	<input checked="" type="checkbox"/> ₆	<input checked="" type="checkbox"/> ₇
166 Enttäuschung	<input checked="" type="checkbox"/> ₁	<input checked="" type="checkbox"/> ₂	<input checked="" type="checkbox"/> ₃	<input checked="" type="checkbox"/> ₄	<input checked="" type="checkbox"/> ₅	<input checked="" type="checkbox"/> ₆	<input checked="" type="checkbox"/> ₇
205 Kränkung	<input checked="" type="checkbox"/> ₁	<input checked="" type="checkbox"/> ₂	<input checked="" type="checkbox"/> ₃	<input checked="" type="checkbox"/> ₄	<input checked="" type="checkbox"/> ₅	<input checked="" type="checkbox"/> ₆	<input checked="" type="checkbox"/> ₇
232 Rachegefühle	<input checked="" type="checkbox"/> ₁	<input checked="" type="checkbox"/> ₂	<input checked="" type="checkbox"/> ₃	<input checked="" type="checkbox"/> ₄	<input checked="" type="checkbox"/> ₅	<input checked="" type="checkbox"/> ₆	<input checked="" type="checkbox"/> ₇
							
	ausserordentl. unzufrieden	sehr unzufrieden	ziemlich unzufrieden	teils-teils	ziemlich zufrieden	sehr zufrieden	ausserordentl. zufrieden
31 Wie zufrieden sind Sie, wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten?	<input type="checkbox"/> ₁	<input checked="" type="checkbox"/> ₂	<input checked="" type="checkbox"/> ₃	<input checked="" type="checkbox"/> ₄	<input checked="" type="checkbox"/> ₅	<input checked="" type="checkbox"/> ₆	<input checked="" type="checkbox"/> ₇

Wie denken Sie in letzter Zeit über Ihre Arbeit?

	praktisch nie	sehr selten	eher selten	hin und wieder	eher oft	sehr oft	praktisch immer
302 Meine Arbeit ist zwar nicht gerade ideal, aber schliesslich könnte sie noch schlimmer sein.	<input checked="" type="checkbox"/> ₁	<input checked="" type="checkbox"/> ₂	<input checked="" type="checkbox"/> ₃	<input checked="" type="checkbox"/> ₄	<input checked="" type="checkbox"/> ₅	<input checked="" type="checkbox"/> ₆	<input checked="" type="checkbox"/> ₇
			gar nicht erschöpft	kaum erschöpft	etwas erschöpft	ziemlich erschöpft	sehr erschöpft
306 Wie erschöpft fühlen Sie sich generell, wenn Sie von der Arbeit nach Hause kommen?			<input checked="" type="checkbox"/> ₁	<input checked="" type="checkbox"/> ₂	<input checked="" type="checkbox"/> ₃	<input checked="" type="checkbox"/> ₄	<input checked="" type="checkbox"/> ₅

Am Feierabend ...

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmässig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
34 Vergesse ich die Arbeit.		<input checked="" type="checkbox"/> ₁	<input checked="" type="checkbox"/> ₂	<input checked="" type="checkbox"/> ₃	<input checked="" type="checkbox"/> ₄
119 Denke ich überhaupt nicht an meine Arbeit.		<input checked="" type="checkbox"/> ₁	<input checked="" type="checkbox"/> ₂	<input checked="" type="checkbox"/> ₃	<input checked="" type="checkbox"/> ₄

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel- mässig zu	trifft über- wiegend zu	trifft völlig zu
169 Gelingt es mir, mich von der Arbeit zu distanzieren.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
206 Gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

Wenn Sie an die vergangenen paar Wochen denken, wie oft hat Ihre Arbeit dazu geführt, dass Sie sich wie folgt fühlten?

	nie	gelegent- lich	öfter	meistens	immer
32 Unglücklich	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
117 Deprimiert	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
167 Bedrückt	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
33 Optimistisch	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
118 Enthusiastisch (Begeistert)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
168 Fröhlich	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
	sehr schlecht	eher schlecht	mittelmäs- sig	eher gut	sehr gut
37 Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

Wie oft hatten Sie in den letzten 12 Monaten folgende Beschwerden?

	nie	selten	manchmal	häufig	ständig
35 Kopfschmerzen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
120 Nacken- oder Schulterschmerzen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
170 Rücken- oder Kreuzschmerzen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
207 Gelenk- oder Gliederschmerzen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
233 Appetitlosigkeit, Magenbeschwerden, Verdauungsstörungen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

- | | nie | selten | manchmal | häufig | ständig |
|--|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 250 Hautprobleme/Hauterkrankungen, Juckreiz | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₅ |
| 259 Augenprobleme: Brennen, Rötung, Jucken, Tränen der Augen | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₅ |

Bitte geben Sie an, wie schwer Sie Ihre allfälligen schlafbezogenen Probleme in den letzten beiden Wochen einschätzen:

- | | gar nicht | leicht | mittel | schwer | sehr schwer |
|-------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 36 Einschlafprobleme | <input type="checkbox"/> ₀ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| 127 Früherwachen | <input type="checkbox"/> ₀ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| 177 Durchschlafprobleme | <input type="checkbox"/> ₀ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |

- 55 Ist es im letzten halben Jahr vorgekommen, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie sich krank fühlten?
 Ca.


 Mal

Beurteilen Sie jetzt bitte, inwiefern die folgenden Aussagen auf Ihr Denken und Handeln in *vergangenen, unangenehmen oder schwierigen Situationen* zutreffen.

- | | überhaupt nicht | ein bisschen | ziemlich | sehr |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 60 Ich habe mich darauf konzentriert, etwas an meiner Situation zu verändern. | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| 128 Ich habe aktiv gehandelt, um die Situation zu verbessern. | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |

Was tun Sie typischerweise, wenn Sie in einer schwierigen, stressvollen oder ärgerlichen Situation sind?

	sehr untypisch	eher untypisch	teils-teils	eher typisch	sehr typisch
87 Ich versuche, meine Gefühle in den Griff zu bekommen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
138 Ich atme einige Male tief durch.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
183 Ich bemühe mich, dass ich nicht überreagiere.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
219 Ich denke an etwas Beruhigendes.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
242 Ich versuche, mich zu beherrschen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
255 Ich beobachte meine Atmung und warte, bis sie sich wieder beruhigt.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
264 Ich bemühe mich, dass ich mich nicht in etwas hinein steigere.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
269 Ich erinnere mich an eine Situation, in der ich mich völlig wohl gefühlt habe.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

Beurteilen Sie jetzt bitte, inwiefern die folgenden Aussagen auf Ihr Denken und Handeln in vergangenen, unangenehmen oder schwierigen Situationen zutreffen.

	überhaupt nicht	ein bisschen	ziemlich	sehr
88 Ich habe mir eingeredet, dass das alles nicht wahr ist.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
139 Ich wollte einfach nicht glauben, dass mir das passiert.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

Beurteilen Sie jetzt bitte, inwiefern die folgenden Aussagen auf Ihr Denken und Handeln in vergangenen, unangenehmen oder schwierigen Situationen zutreffen.

	überhaupt nicht	ein bisschen	ziemlich	sehr
89 Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
140 Jemand hat mich getröstet und mir Verständnis entgegengebracht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

	überhaupt nicht	ein bisschen	ziemlich	sehr
184 Ich habe andere Menschen um Hilfe und Rat gebeten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
220 Ich habe versucht, von anderen Menschen Rat oder Hilfe einzuholen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
90 Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
141 Ich habe versucht, etwas Gutes in dem zu finden, was mir passiert ist.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
91 Ich habe versucht, mir einen Plan zu überlegen, was ich tun kann.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
142 Ich habe mir viele Gedanken darüber gemacht, was hier das Richtige wäre.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

Wie sehr treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

	trifft nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel- mässig zu	trifft ziemlich zu	trifft vollkommen zu
92 Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
143 Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts taue.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
185 Alles in allem neige ich dazu, mich für eine/n Versager/in zu halten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
221 Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

Wie sehr können Sie sich auf die folgenden Personen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird?

	kann ich nicht beant- worten	sehr selten / nie	eher selten	gelegent- lich	eher oft	sehr oft / ständig
21 Ihren direkten Vorgesetzten	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
110 Den/die Arbeitskollegen/-in, der/die Ihnen am nächsten steht	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
160 Andere Arbeitskollegen/-innen	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
200 Ihre Partnerin/Frau bzw. Ihren Partner/Mann	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
228 Ihre Familie/Verwandte	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

kann ich
nicht beant-
worten sehr selten
/ nie eher selten gelegent-
lich eher oft sehr oft /
ständig

247 Ihre Freunde/-innen, Kollegen/-innen

₁ ₁ ₂ ₃ ₄ ₅

Folgende Angaben werden nur über die gesamte Organisation ausgewertet und erscheinen nicht in Team- oder Abteilungsergebnissen.

297 Bitte geben Sie als Erstes an, in welcher Einheit Ihrer Organisation Sie arbeiten. Bitte wählen Sie hierbei die tiefst mögliche Hierarchiestufe, die Sie in der Auswahl finden können. Sind Sie unsicher, welche Einheit Sie auswählen müssen? Nehmen Sie sich ruhig Zeit und informieren Sie sich. Sie können die Befragung jederzeit wieder aufnehmen!

▼ Alters- und Pflegeheim Dreilinden



19037

Bitte vervollständigen Sie die folgenden Angaben.

293 Standort

.....

46 Wie lange arbeiten Sie schon in dieser Organisation?

..... Monate

47 Wie lange arbeiten Sie schon an Ihrer jetzigen Stelle?

..... Monate

49 Zu wie viel Prozent sind Sie momentan angestellt?

.....%

50 Wie viele Stunden pro Woche haben Sie während der letzten 3 Monate durchschnittlich gearbeitet?

..... Stunden pro Woche

52 Arbeiten Sie im Schichtbetrieb (zu wechselnden und / oder konstant ungewöhnlichen Zeiten)? ₁ ja
₂ nein

- 48 Haben Sie eine Führungsfunktion? ₁ ja
₂ nein

295 Bitte geben Sie Ihr Geburtsjahr an.
 (Beispiel: 1977)

- 294 Ich bin... ₁ weiblich
₂ männlich

296 Bitte geben Sie hier Ihre momentane Funktions-/Tätigkeitsbezeichnung an. Sie können Ihre Funktion selber benennen, unabhängig von der offiziellen betrieblichen Benennung. Beispiele: «Mitarbeiter Personalbereich», «Entwickler», «Teamleiterin Produktion»

Folgende Angaben werden nur zu statistischen Zwecken erhoben und erscheinen auf keiner Auswertung. Gesammelte S-Tool Daten werden per Ende jedes Kalenderjahres in anonymisierter Form, welche keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Personen zulässt, ausschliesslich der Universität Bern zu Forschungszwecken zur Verfügung gestellt.

- 273 Sind Sie in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt? ja
 nein
- 45 Welches ist der höchste Schulabschluss, den Sie erworben haben?
₁ anderer Abschluss
 Primarschule
₂ Realschule / Sekundarschule
₃ Lehrabschluss
₄ Matura / Berufsmatura
₅ Universität / Fachhochschule

51 Was ist Ihr Zivilstand?

- ₁ ledig, ohne feste Partnerschaft
- ₂ ledig, mit fester Partnerschaft
- ₃ verheiratet
- ₄ getrennt / geschieden / verwitwet
- ₅ getrennt / geschieden / verwitwet, mit fester Partnerschaft
- ₆ registrierte Partnerschaft

Anhang B: Ergebnisse S-Tool

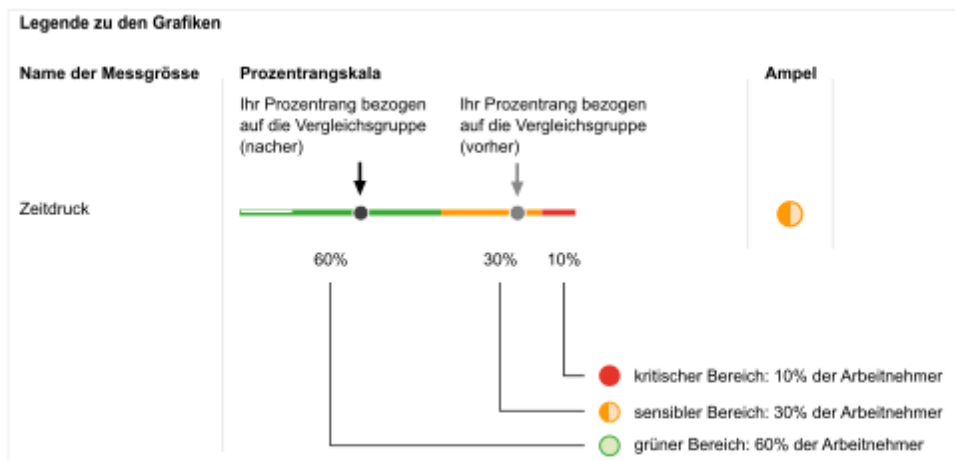


Resultate und Feedback
Alters- und Pflegeheim Dreilinden
→ Alters- und Pflegeheim Dreilinden

Erklärung zu den Grafiken

Rücklauf Welle 1 74.6% (144/193)

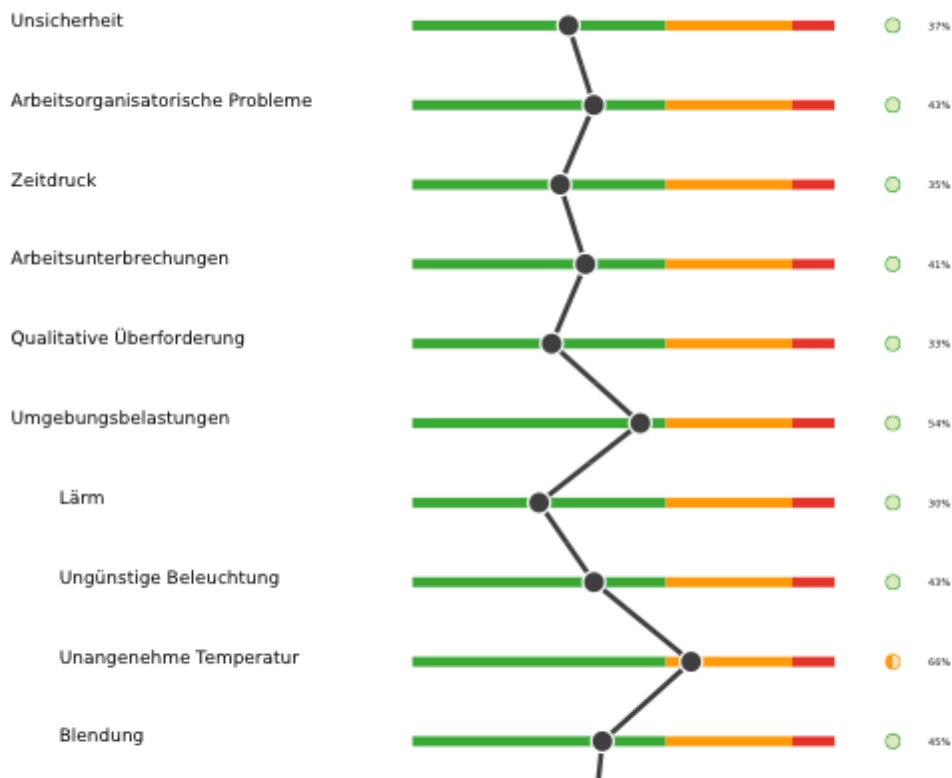
Hier finden Sie einen Überblick über die gesamten Befragungsergebnisse. Die unten stehende Tabelle zeigt Ihnen an, welche Themen eine vertiefte Aufmerksamkeit benötigen. Anschliessend an die Tabelle folgen in thematische Gruppen geordnete Grafiken für alle Skalen (verschiedene Belastungen, Ressourcen und Befindensaspekte). Ihre Daten werden mit Hilfe des eingangs erklärten Ampelsystems dargestellt. Das System ermöglicht Ihnen auf einen Blick eine schnelle Orientierung.

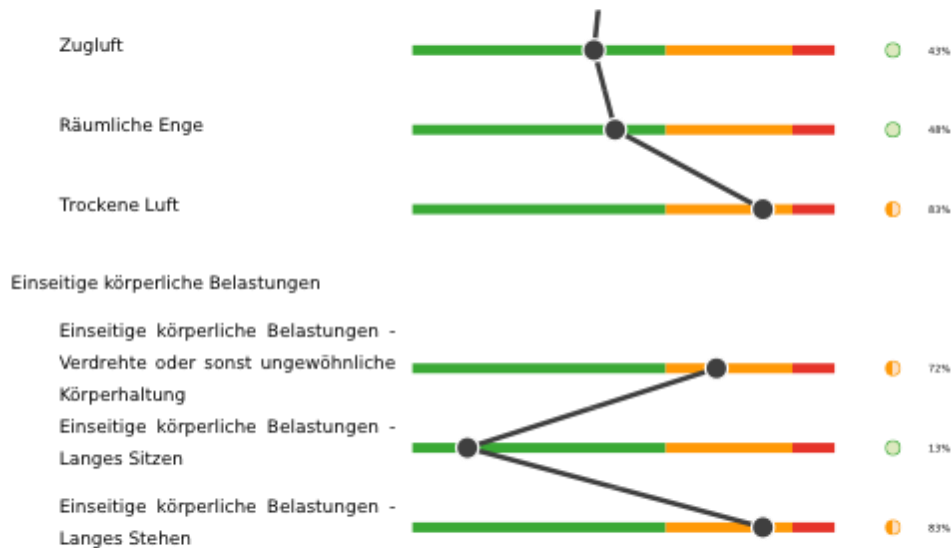


Resultate

Aufgabenbezogene Stressoren

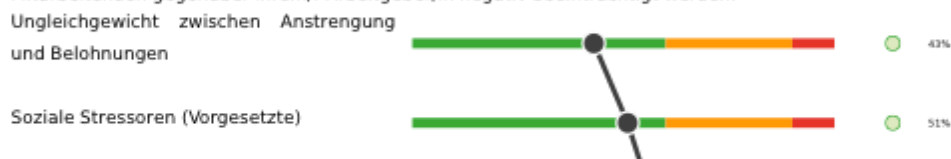
Aufgabenbezogene Stressoren sind Merkmale der Arbeitsaufgabe (z.B. Unsicherheit bezüglich der Arbeitsausführung, qualitative Überforderung), der Arbeitsorganisation (z.B. arbeitsorganisatorische Probleme, Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck, Rollenklarheit) und der Arbeitsumgebung (z.B. Umgebungsbelastungen, einseitige Körperhaltung), welche die Wahrscheinlichkeit für eine Stressreaktion erhöhen. Bei aufgabenbezogenen Stressoren sind tiefe Ausprägungen wünschenswert, da hohe Werte für ein hohes Ausmass an Belastungen in der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation und/oder der Arbeitsumgebung stehen. Stark ausgeprägte aufgabenbezogene Stressfaktoren können die psychische und physische Gesundheit und das Befinden beeinträchtigen sowie die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden einschränken.

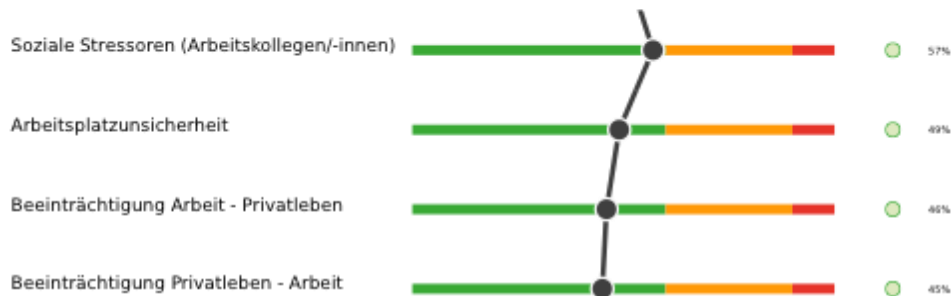




Soziale Stressfaktoren und organisationale Rahmenbedingungen

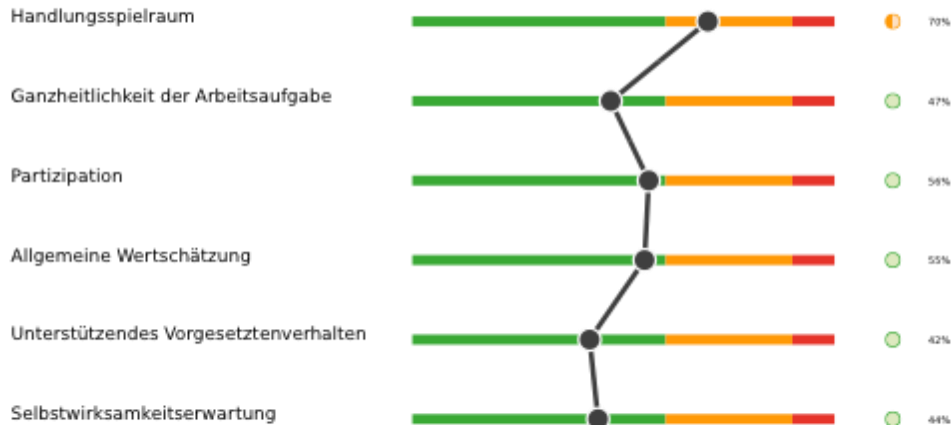
Soziale Stressfaktoren beziehen sich auf zwischenmenschliche Probleme, die in der Organisation mit Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen, Vorgesetzten und Kunden auftreten können. Gemeint sind Konflikte, der Umgang mit den eigenen Gefühlen vor anderen Leuten, mangelnde Wertschätzung für den geleisteten Einsatz oder das Erleben von Ungerechtigkeiten. Ein hohes Ausmass an sozialen Stressfaktoren ist nicht wünschenswert, da Belastungen aufgrund zwischenmenschlicher Probleme das psychische Befinden, die Zufriedenheit und die Gesundheit sowie die Aufgabenbewältigung und die Leistungsbereitschaft bei der Arbeit beeinträchtigen. Organisationale Rahmenbedingungen beschreiben Arbeitsmerkmale auf Organisationsebene, die mit der Kultur und der Struktur der Organisation zusammenhängen (z.B. empfundenen Ausmass an Arbeitsplatzsicherheit, Reisetätigkeiten aufgrund der Arbeit, Vereinbarkeit von Arbeit und Familie/Privatleben). Organisationale Rahmenbedingungen sollten so ausgerichtet sein, dass Arbeitnehmende möglichst belastungsfrei arbeiten können. Andernfalls kann das psychische und physische Wohlbefinden der Arbeitnehmenden, die Leistungsbereitschaft, die Motivation und das Commitment der Mitarbeitenden gegenüber ihrem/r Arbeitgeber/in negativ beeinträchtigt werden.





Ressourcen und Stressbewältigung

Unter Ressourcen versteht man gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen (z.B. Aufgaben mit Freiheiten, wie und wann man etwas erledigen soll, ganzheitliche Arbeitsaufgaben, Erleben von Partizipation und Wertschätzung sowie soziale Unterstützung bei der Arbeit) und Aspekte der Person, die den Umgang mit Problemen und Schwierigkeiten erleichtern (z.B. Überzeugung, auch schwierige und unvorhergesehene Aufgaben selbst bewältigen zu können, konstruktiver und lösungsorientierter Umgang mit Belastung). Ressourcen können dadurch die Wirkung von Stressfaktoren auf das Wohlbefinden abpuffern. Bei den Ressourcen sind hohe Ausprägungen erstrebenswert, da hohe Ausprägungen für ein hohes Ausmass an Ressourcen stehen. Mitarbeitende mit vielen Ressourcen nehmen vorhandene Stressfaktoren als weniger belastend wahr und können besser mit den gegebenen Problemen und Schwierigkeiten umgehen.



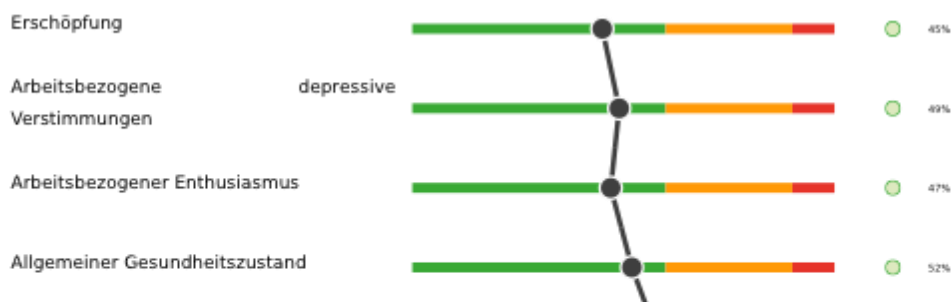
Einstellungen zur Arbeit

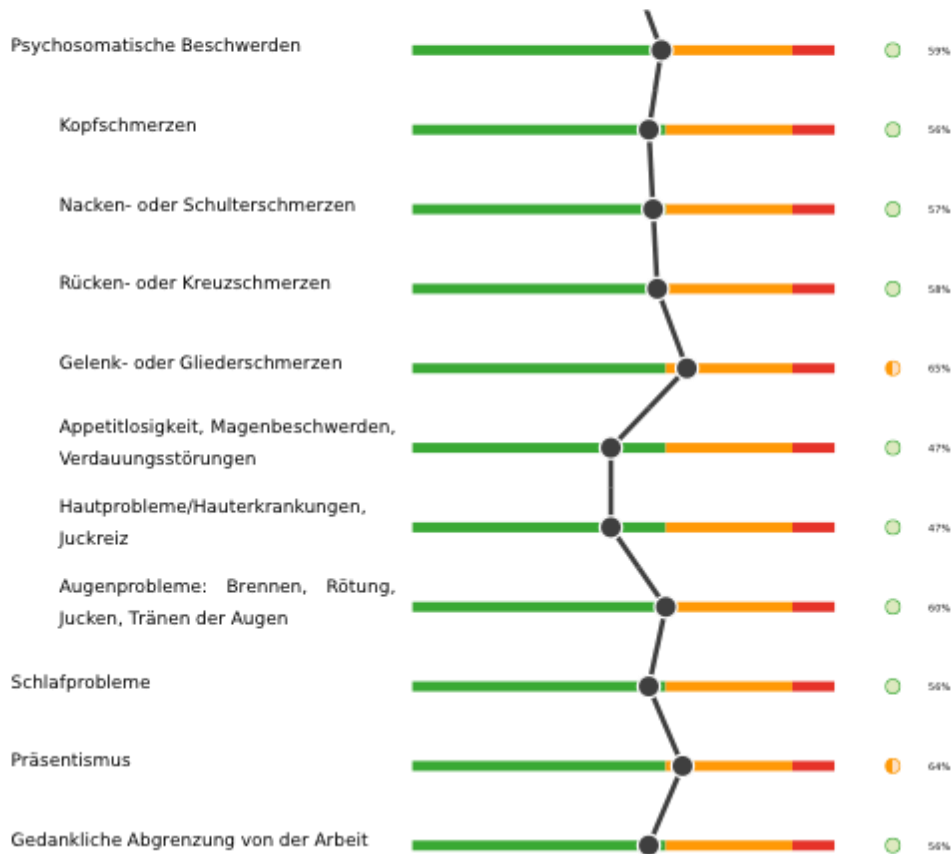
Einstellungen zur Arbeit beschreiben die gedankliche und gefühlsmässige Haltung gegenüber der Arbeit und dem Arbeitgeber. Positive Einstellungen zur Arbeit (z.B. wenig Ressentiments gegenüber der Organisation, hohe Arbeitszufriedenheit, keine Kündigungsabsicht und ein hohes Commitment gegenüber der Organisation) sind Indikatoren für eine positive Befindlichkeit und eine hohe Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden.



Psychisches und psychosomatisches Befinden

Psychisches Befinden umfasst auf der einen Seite verschiedene positive Aspekte wie z.B. das Ausmass an Enthusiasmus, Vitalität oder die Fähigkeit nach der Arbeit abschalten und sich erholen zu können. Auf der anderen Seite beinhaltet psychisches Befinden aber auch negative Aspekte wie Burnout, Depressivität oder mangelnde Leistungsfähigkeit. Psychosomatik bezeichnet die Lehre der Zusammenhänge und der gegenseitige Beeinflussung von Geist und Körper. Psychosomatische Beschwerden sind körperliche Symptome, denen eine psychische Ursache mitzugrunde liegt. Belastungen und Stress am Arbeitsplatz können die physische und psychische Gesundheit von Mitarbeitenden direkt beeinflussen. Aus diesem Grund können das Wohlbefinden und die Gesundheit wichtige Indikatoren für das Ausmass an vorhandenem Stress in einer Organisation sein. Generell gilt: je mehr Stress vorhanden ist, desto schlechter ist das psychische und physische Befinden von Mitarbeitenden.

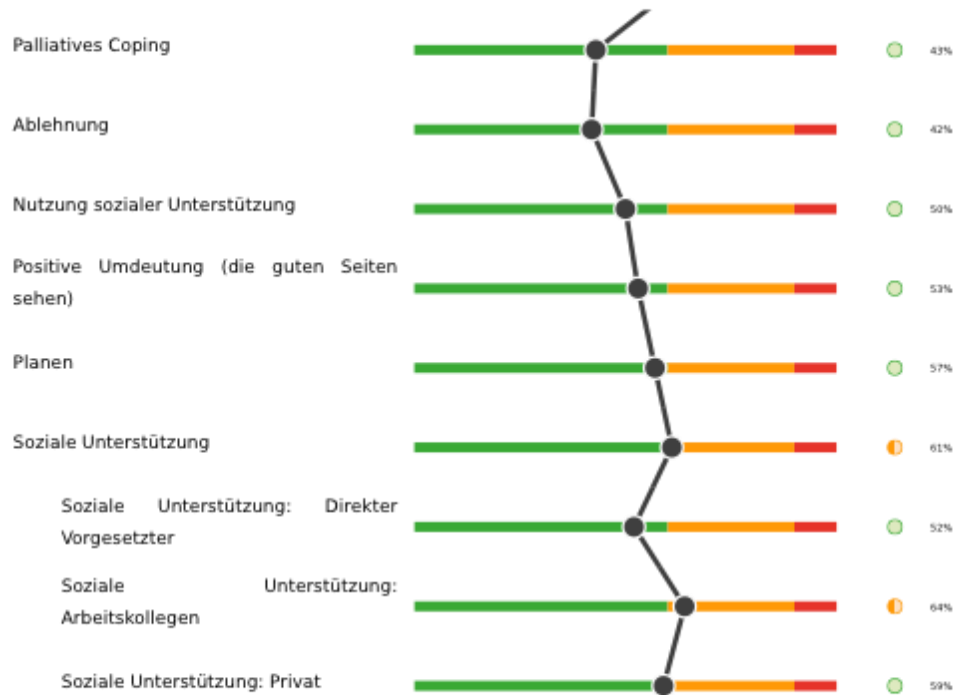




Vertiefungsmodul: Umgang mit Stress

Langandauernder Stress im Arbeits- und / oder Privatleben hat Auswirkungen auf die Gesundheit. Die meisten Mitarbeitenden sind tagtäglich gewissen Stresssituationen ausgesetzt. Daher wird es im Arbeitsalltag immer wichtiger, dass Mitarbeitende über gute Stressbewältigungsstrategien verfügen. Ein vielfältiges Repertoire von Bewältigungsstrategien ermöglicht Mitarbeitenden vermehrt, Stresssituationen als positive Herausforderung und nicht als kräftezehrende Belastung zu sehen. Die Ergebnisse zeigen, in welchem Ausmass Mitarbeitende verschiedene Strategien der Stressbewältigung einsetzen.





Anhang B: Detailprogramm Workshop

Detailprogramm Workshop

Datum: 28.04.2017

Zeit: 13:30 - 16:00 Uhr

Ort: Alters- und Pflegeheim Dreilinden

Ziele: Erarbeitung von Massnahmen zur Optimierung der Arbeitssituation / Ergebnispräsentation

Materialliste: Beamer, Laptop, Post-ist, Flipcharts, Filzstifte, A3 Papiere, 3x Wirksamkeitsplakat, Skalenbeschreibung, farbige Klebepunkte, Pinnwand

Zeit	Dauer	Thema	Inhalt	Material
13:30	10'	Einstieg	<ul style="list-style-type: none"> - Begrüssung, Vorstellung - Ziele des des heutigen Workshops - Einstieg ins Thema - Wort zur Ausgangslage - Namensschilder erstellen 	Beamer, Laptop
13:40	5'	Gruppenbildung	<ul style="list-style-type: none"> - Die Mitarbeitenden der Pflege und der Aktivierung bilden zwei Gruppen. Die Mitarbeitenden der Küche, Reinigung, Administration und des technischen Dienstes bilden zwei weitere Gruppen. Je nach dem wird die Gruppenkonstellation vor Ort angepasst. 	
13:45	20'	Vorstellen der Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> - Kurzes Vorstellen (10 Min) der Ergebnisse der Befragung mittels PowerPoint Präsentation. Im Anschluss haben die Teilnehmenden die Möglichkeit Verständnisfragen zu stellen. - Kurz Nachfrage ob der Fragebogen passend war. 	Beamer, Laptop, Kurze Skalenbeschreibung
14:05	20'	Realitätsabbildung der Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> - Bilden die Ergebnisse der Befragung die Realität ab? Gibt es etwas, das fehlt? Etwas, das überrascht? Hier geht es v.a. auch darum, Ergänzungen der Teilnehmenden aufzunehmen. - Die Gruppen sollen hier auf einem A3-Blatt die wichtigsten Punkte festhalten. - Hier sollen die Teilnehmenden zuerst 10 Minuten in den Kleingruppen diskutieren. Anschliessend wird 10 Minuten im Plenum diskutiert. 	A3 Papier, Filzstifte
14:25	15'	Pause	<ul style="list-style-type: none"> - Die Anregungen der Teilnehmenden werden in dieser Zeit auf einem Flipchart zusammengefasst (für die Punktverteilung). 	
14:40	10'	Priorisieren der Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> - Hier wird entschieden welche drei Themen weiterverfolgt werden. Für diese drei ausgewählten Themen wird dann über Massnahmen zur Optimierung zur Arbeitssituation diskutiert. Jeder Teilnehmende erhält dafür drei Punkte welche er auf die Themen verteilen kann. 	Farbige Klebepunkte, Moderationswand
14:50	40'	Brainstorming	<ul style="list-style-type: none"> - Die drei Themen die weiterverfolgt werden sollen, werden auf je ein Plakat geschrieben. Anschliessend werden die drei Plakate im Raum verteilt. Die Teilnehmenden werden dazu aufgefordert, zu dem Plakat bzw. Thema zu gehen zu welchem sie sich am meisten hingezogen fühlen. Wichtig ist, dass jeder Teilnehmende jede Idee die ihm einfällt aufschreiben kann. Die Teilnehmenden können sich frei bewegen und erhalten wenn erwünscht, Unterstützung von den Moderatoren. - Ablauf: 15 Minuten Brainstorming -> 10 Minuten Post-It auf Plakat bzw. XY-Achse kleben (einordnen) -> 15 Minuten ausarbeiten (Was kann ich machen? Was kann das Team machen? Was kann das Unternehmen machen?) Präsentation als Hilfestellung 	Grosse Post-it-Zettel, Umsetzbarkeits-Wirksamkeits-Plakat (x- und y-Achse)
15:30	15'	Favorisieren	<ul style="list-style-type: none"> - Jeder Teilnehmende erhält 3 farbige Klebepunkte und bewertet seinen Favoriten, in dem er einen oder mehrere Punkte vergibt. Es werden alle ausgearbeiteten Vorschläge der Geschäftleitung übergeben, jedoch mit der Info zur Wichtigkeit der verschiedenen Vorschläge. 	Farbige Klebepunkte, Pinnwand
15:45	10'	Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> - Fragen klären - Weiters Vorgehen: Wann und wie erhalten die Mitarbeitenden Rückmeldung? - Dank und Verabschiedung 	