

Modellprojekt „Alt sein – und nicht allein“

von SALUS e.V. und der Landdienste GmbH, Dötlingen

gefördert durch die Spitzenverbände der Pflegekassen
im Rahmen des
Modellprogramms zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung gemäß § 8 Abs. 3 SGB XI



Materialien - Band 5

Mitarbeiterzufriedenheit

in den durch die Landdienste GmbH
ambulant betreuten Wohngemeinschaften
für demenziell erkrankte pflegebedürftige Menschen

2007, 2. überarbeitete Auflage 2008



Inhaltsverzeichnis

2	Einleitung	3
3	Methoden	4
3.1	<i>Untersuchungspopulationen</i>	4
3.2	<i>Fragebogenkonstruktion</i>	4
3.3	<i>Organisation der Befragung</i>	5
3.4	<i>Hinweis zur Auswertung</i>	5
3.5	<i>Hinweise zur Darstellung</i>	6
3.6	<i>Wer hat an der Befragung teilgenommen?</i>	6
4	Ergebnisse	8
4.1	<i>Arbeitszufriedenheit insgesamt</i>	8
4.1.1	Gesamtbewertung	8
4.1.2	Welche Faktoren wirken auf die Arbeitszufriedenheit ein?	9
4.1.3	Gründe für die Arbeitsaufnahme in einer „Demenz-WG“	10
4.1.4	Arbeitsfreude	13
4.2	<i>„Leisten wir hier gute Arbeit?“</i>	14
4.2.1	WG einem Freund empfehlen	14
4.2.2	Einschätzung der Zufriedenheit der WG-Mitglieder	15
4.2.3	Respektvoller Umgang mit den WG-Mitgliedern	15
4.2.4	Wie geborgen fühlen sich die WG-Mitglieder?	16
4.2.5	Hygienische Verhältnisse	17
4.3	<i>Auf welche Grundeinstellungen der Mitarbeiterinnen trifft das WG-Konzept?</i>	18
4.3.1	Nähe zulassen können	18
4.3.2	Biographie: Interesse an Biographie?	19
4.3.3	Medizinische Versorgung	20
4.3.4	Ziel: Glückliche Patienten	20
4.4	<i>Anregung, Herausforderung oder Überforderung?</i>	21
4.4.1	Arbeitstempo	21
4.4.2	Arbeit ist herausfordernd entsprechend den Fähigkeiten	22
4.5	<i>Rahmenbedingungen der Arbeit</i>	26
4.5.1	Arbeiten im Team	26
4.5.2	Arbeitszeiten, Dienstplanorganisation	28
4.5.3	Zufriedenheit mit Entlohnung	30
4.5.4	Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	30
5	Erkenntnisse für weiterführende Studien	33
6	Verzeichnis der Tabellen	33
7	Anhang: Fragebogen	38

1 Einleitung

Den enormen Belastungen der Pflege eines demenzkranken Angehörigen sind auf Dauer nur relativ wenige Angehörige gewachsen. Also führt der Weg demenzkranker Menschen zumeist ins Pflegeheim. Allerdings gilt die Versorgung dieser großen Personengruppe in vielen herkömmlichen Pflegeheimen der 2. und 3. Generation als verbesserungswürdig. Vor diesem Hintergrund initiierte die *Landdienste GmbH*, ein in Dötlingen / Niedersachsen ansässiger ambulanter Pflegedienst, Ende 2003 das Projekt „Alt sein – und nicht allein“. Bald wurde sie dabei unterstützt durch den gemeinnützigen Verein *Salus*. Gefördert im Rahmen des vom *VdAK* koordinierten Modellprogramms der Pflegekassen zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung gemäß § 8 Abs. 3 SGB XI konnten Ende 2004 zwei ambulant betreute Wohngemeinschaften im nordwestlichen Niedersachsen gegründet werden. Eine dritte WG etablierte sich zur Jahreswende 2006/2007.

Mit der *Materialienreihe* des Projekts „Alt sein – und nicht allein“ berichten die Initiatoren umfangreich Bericht über die Entwicklung des auf vier Jahre angelegten Projekts. Im vorliegenden *Materialien-Band 5* (Autor: Dr. Jörg Hallensleben) geht es um die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen mit ihrer Arbeit, die zwischen 2004 und 2007 einmal jährlich mittels schriftlicher Befragung eruiert worden ist. Thematisiert wurden in diesen Befragungen zum einen die Zufriedenheit mit den besonderen Arbeitsinhalten in einer Wohngemeinschaft demenziell veränderter Menschen, zum anderen die Rahmenbedingungen der Arbeit (wie Teamzustand, Führung, Bezahlung etc.).

Zusätzlich zu diesen Themenkomplexen enthielten die Fragebögen noch einige weitere Items insbesondere zum Themenkomplex *Kommunikation* (Informieren, Informationen einholen und berücksichtigen). Da die Angehörigen zu diesem Themenkomplex in ähnlicher Weise befragt worden sind, wurden die Ergebnisse beider Befragungen zusammengeführt und gemeinsam ausgewertet. Diese Ergebnisse sind in *Materialien-Band 4* nachlesbar.

Die Population der zu befragenden Mitarbeiterinnen steigerte sich zwar von anfangs 15 Personen (2004) auf zuletzt 31 Personen (2007), blieb aber insgesamt klein. Eine Generalisierung der Ergebnisse über die untersuchten Wohngemeinschaften hinaus, etwa die Behauptung der Gültigkeit für alle ambulant betreuten Wohngemeinschaften, wäre von daher unzulässig. Dies ist auch der Grund, warum die Studie rein deskriptiv angelegt wurde. Erst im Schlusskapitel werden einige Hypothesen formuliert, die in größer angelegten Studien zu überprüfen wären.

Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise mit Schrägstrichen oder großem „i“ (Innen) verzichtet. Soweit lediglich die männliche oder weibliche Schreibweise verwendet wird, ist das jeweils andere Geschlecht immer mit gemeint

2 Methoden

Die Mitarbeiterinnen der Landdienste sind seit 2004 ein Mal pro Jahr mit einem standardisierten Instrument schriftlich befragt worden. Das (Pre-Test-) Instrument aus 2004 wurde noch einmal überarbeitet. Seit 2005 ist es inhaltlich unverändert zum Einsatz gekommen.

2.1 Untersuchungspopulationen

Zum Zeitpunkt der letzten Erhebung (Juli 2007) arbeiteten in den drei Wohngemeinschaften insgesamt 31 Mitarbeiterinnen. In die Erhebung einbezogen wurden auch Pflegekräfte, die nur vorübergehend in der WG arbeiten, d.h.

- Altenpflegeschülerinnen,
- Praktikanten und
- Zivildienstleistende.

Ehrenamtlich tätige Personen werden hier hingegen nicht zur Gruppe der Mitarbeiterinnen gerechnet.

Angesichts der kleinen Population versteht es sich von selbst, dass die Befragung als Vollerhebung geplant wurde.

2.2 Fragebogenkonstruktion

Themen

Uns interessierte die Meinung der Mitarbeiterinnen vor allem zu folgenden Themenkomplexen.

- Das Verständnis der Mitarbeiterinnen bezogen auf ihre Arbeit in einer Wohngemeinschaft demenziell veränderter Menschen
- Pflegephilosophie
- Was hat die Mitarbeiter motiviert, in der WG zu arbeiten?
- Haben sich die Erwartungen erfüllt?
- Welche Erwartungen haben die Mitarbeiter an die Qualität ihrer Arbeit?

Die Mitarbeiterzufriedenheit

- Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten
- Zufriedenheit mit der Bezahlung
- Zufriedenheit mit dem Team
- Zufriedenheit mit der Arbeitsorganisation

Der Fragebogen enthielt darüber hinaus auch Fragen zum Themenkomplex *Kommunikation mit den Angehörigen*. Die Ergebnisse dieses Teils sind, wie bereits einleitend erwähnt, in *Materialien-Band 4 (Kundenzufriedenheit)* nachzulesen.

Umfang/Komplexität

Jede Befragung muss in Rechnung stellen, dass die Bereitschaft der Zielgruppe zum Beantworten aller Fragen mit dem Umfang des Instruments sinkt. Von daher kann nicht jeder „Informationshunger“ befriedigt werden.

Bei der Konstruktion des vorliegenden Instruments gingen wir von der Annahme aus, dass die Mitarbeiterinnen sich prinzipiell sehr kooperationsbereit verhalten würden. Bestätigt wurde diese Vermutung durch den Rücklauf der ersten Befragung, der 100 % betrug. Um die Geduld der Befragten nicht zu überstrapazieren wurde ein zeitlicher Umfang von maximal 20 Minuten für vertretbar gehalten.

Zur Konstruktion der einzelnen Fragen

Der Fragebogen enthielt sowohl Meinungsfragen als auch Report-Fragen. Eine Meinungsfrage (*Rating-Frage*) erfordert und ermöglicht eine subjektive Bewertung bestimmter Sachverhalte oder Vorkommnisse. Im Gegensatz dazu zielen Report-Fragen auf die Feststellung objektiver Tatbestände bzw. Geschehnisse in der Vergangenheit.

Offen vs. Geschlossen: Nicht zuletzt um den Auswertungsaufwand niedrig zu halten, wurde weitgehend auf offene Fragen verzichtet.

Bei den Meinungsfragen wurden zwecks Vereinfachung des Frageschemas durchgehend einheitliche Antwortkategorien verwendet. Sowohl die Angehörigen als auch die Mitarbeiterinnen wurden jeweils gebeten, den Grad ihrer Zustimmung zu einer Aussage anzukreuzen. Dabei standen folgende Antwortkategorien zur Verfügung:

- Trifft voll zu
- Trifft eher zu
- Trifft eher nicht zu
- Trifft überhaupt nicht zu.

Bei diesen Kategorien wurde auf eine mittlere Kategorie bewusst verzichtet. Vor dem Hintergrund der aus vielen Untersuchungen bekannten Tendenz zur „neutralen“ Mitte wollten wir die Befragten gleichsam zwingen sich entweder eher positiv oder eher negativ zu positionieren. Als Nachteil dieser Vorgehensweise wird in der Literatur gesehen, dass die Quote fehlender Antworten steigt. Wer eine eigentlich favorisierte (mittlere) Antwortmöglichkeit vermisst, wird möglicherweise gar nicht erst antworten. Empirisch war es allerdings so, dass die Zahl der fehlenden (Missing-) Antworten bei den Mitarbeiterbefragungen eher niedrig war (siehe unten).

Ein Kniff um die Befragten anzuhalten, jede Frage genau zu lesen und über die Antwort nachzudenken besteht darin, die Fragen gegensätzlich zu polen. Dies bedeutet, dass die Bewertung „trifft voll zu“ bei einem Teil der Fragen sehr positiv ist, beim anderen Teil hingegen sehr negativ. Der Nachteil unterschiedlicher Polung liegt in einer gewissen Fehleranfälligkeit. Ein unaufmerksamer Befragungsteilnehmer könnte Gefahr laufen genau das Gegenteil seiner eigentlichen Meinung anzukreuzen. Aus diesem Grund verbot sich der Einsatz unterschiedlich gepolter Fragen im Instrument für die WG-Mitglieder von selbst.

2.3 Organisation der Befragung

Die Verteilung der Fragebögen übernahmen die Projektkoordinatorinnen der Landdienste GmbH, wobei sie angehalten waren die Freiwilligkeit der Beantwortung deutlich zu machen (auf die Freiwilligkeit wurde im Übrigen auch in dem allgemeinen Begleitschreiben hingewiesen, das jedem Fragebogen vorgeheftet war).

Die ausgefüllten Fragebögen waren anonym in einen vorfrankierten Briefumschlag an Jörg Hallensleben | Pflege Consult zu verschicken. Zu den Unterlagen gehörte des Weiteren eine ebenfalls bereits frankierte und an die Landdienste GmbH adressierte Kontroll-Postkarte mit dem einfachen Inhalt: *Ich habe den Fragebogen ausgefüllt und an Jörg Hallensleben | Pflege Consult geschickt.*

Dieses vorgesehene Verfahren wurde allerdings nicht durchgehend in allen WGs eingehalten. Teilweise wurden die Fragebögen auch nur in eine Papp-Urne gelegt.

2.4 Hinweis zur Auswertung

Die Daten wurden mit SPSS (Version 11.5) erfasst und statistisch ausgewertet.

2.5 Hinweise zur Darstellung

Zur Darstellung der Ergebnisse: Die simplen Tabellen mit den Häufigkeiten und prozentualen Verteilungen bedürfen hier keiner Erklärung. Erläuterungsbedürftig ist hingegen, dass zur Veranschaulichung der Ergebnisse informationsverdichtende Kennziffern eingesetzt wurden – und zwar die arithmetischen Mittelwerte, übersetzt in „Schulnoten“. Dazu wurden die vier Antwortvorgaben wie folgt transformiert:

Deutlich positiv („trifft voll zu“ oder bei umgekehrter Polung „trifft überhaupt nicht zu“) = 1

Eher positiv („trifft eher zu“ bzw. „trifft eher nicht zu“) = 2

Eher negativ („trifft eher nicht zu“ bzw. „trifft eher zu“) = 4

Deutlich negativ („trifft überhaupt nicht zu“ bzw. bei umgekehrter Polung „trifft voll zu“) = 5

Der mittlere Wert („Schulnote“ 3) stand dabei ebenso wenig zur Verfügung wie die „Schulnote“ 6. Das ist sicherlich nicht unproblematisch. Die Analogie zu „Schulnoten“ birgt im Übrigen gerade wegen ihrer Anschaulichkeit die Gefahr, dass man sich von „guten“ Noten blenden lässt. Ferner spricht gegen den Versuch, die Schulnotenskala zu simulieren, auch der Einwand, dass die Berechnung des arithmetischen Mittelwertes (also des „Durchschnitts“) streng genommen mindestens Intervallskalenniveau verlangt. Allerdings ist dieser Einwand auch gegen richtige Schulnoten zu erheben – und wird dort bekanntlich ignoriert.

2.6 Wer hat an der Befragung teilgenommen?

Beteiligungsquote

	2007		2006		2005		2004	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Verteilte Fragebögen an Beschäftigte	31	100,0	22	100,0	20	100,0	15	100,0
Beteiligungsquote	25	80,7	19	86,4	11	55,0	15	100,0

Tabelle 1 – Beteiligung an der Befragung

Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen an den Befragungen lag in den Jahren 2004, 2006 und 2007 bei mindestens 80 Prozent. Eine Ausnahme stellte die Befragung in 2005 dar. In jenem Jahr haben nur 55 Prozent der Befragten den Fragebogen ausgefüllt. Interessant ist hier, dass der Rücklauf aus einer WG (Ganderkesee) 100 Prozent betrug, während aus der zweiten WG (Oldenburg) nur ein einziger Fragebogen einging. Erfreulicherweise war die Mitmachbereitschaft des Oldenburger Teams in der jüngsten Befragung (2007) sehr viel größer; diesmal stammte sogar der größte Teil der antwortenden Mitarbeiterinnen aus der Oldenburger WG. (Oldenburg 10, Ganderkesee 8, Wildeshausen 6, ohne Antwort 1).

Geschlecht der Mitarbeiterinnen

	2007		2006		2005		2004	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
weiblich	18	81,8	15	88,2	11	100,0	13	86,7
männlich	4	18,2	2	11,8	.		2	13,3
Gesamt	22	100,0	17	100,0				
Gesamt (inkl. fehlender Werte)	25		19		11	100,0	15	100,0

Tabelle 2 – Geschlecht des antwortenden Personals

Die große Mehrheit der Mitarbeiterinnen ist weiblich. Drei Personen haben ihr Geschlecht nicht angegeben. Dies kann absichtsvoll zwecks Anonymisierung geschehen sein, kann aber auch bloße Unaufmerksamkeit gewesen sein.

Die 4 Männer waren wie folgt qualifiziert (2 Pflegefachkräfte, 1 sonstige Pflegekraft, 1 Altenpflegeschüler/Zivildienstleistender).

Formale Qualifikation

	2007		2006		2005*		2004	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Pflegefachkraft	6	26,1	3	17,6	5	25,0	4	26,7
Alltagsbegleiter/in	1	4,3	1	5,9
Pflegekraft (Helferin)	10	43,5	9	52,9	11	55,0	9	60,0
Sonstiges	3	13,0						
Schüler/Praktikant/ZDL	3	13,0	4	23,5	4	20,0	2	13,3
Gesamt	23	100,0	17	100,0	20	100,0	15	100,0
Gesamt (inkl. fehlender Werte)	25		19		20		15	

Tabelle 3 – Formale Qualifikation der Mitarbeiterinnen

* Die in 2005 angegebenen Werte sind ausnahmsweise nicht die der Stichprobe, sondern die der Gesamtpopulation, da die Ergebnisse der Stichprobe verfälschend gewesen wären

In der Gesamtpopulation war in 2005 jede vierte Mitarbeiterin eine 3-jährig ausgebildete Pflegefachkraft sowie jede fünfte Mitarbeiterin eine Auszubildende. In 2007 ist jede dritte Mitarbeiterin eine ausgebildete Pflegefachkraft.

Die Pflegefachkraftquote in den WGs lag bei zu Beginn bei ca. 25 Prozent. Übrigens tatsächlich auch in 2006, obwohl dies die Ergebnisse der Stichprobe nicht so widerspiegeln. In 2007 liegt die Fachkraftquote bei 32 %. Der größere Rest der Mitarbeiterinnen ist der Kategorie „übrige Pflegekräfte“ zuzuordnen. Diese Gruppe kann zwar im Bereich des SGB XI alle „geeigneten Personen“ beinhalten – also auch Personen ohne jede formale Qualifikation. Bei der Landdienste GmbH müssen aber alle Mitarbeiterinnen, die pflegerisch tätig werden, mindestens einen Schwesternhelferinnenkurs absolviert haben bzw. absolvieren sowie im Rahmen der Weiterbildung an gerontopsychiatrischen Weiterbildungsmodulen teilnehmen.

2007 wurde erstmals die Kategorie „Sonstiges“ eingeführt. Diese wurde von Personen angekreuzt, die zwar keine Pflegefachkräfte sind, aber über eine sinnvolle Qualifikation verfügen, z.B. Ergotherapeutin, Hauswirtschaftsmeisterin.

Zwei Personen haben ihre Qualifikation nicht angegeben. Dies könnte absichtsvoll zwecks Anonymisierung geschehen sein, kann aber auch bloße Unaufmerksamkeit gewesen sein.

3 Ergebnisse

3.1 Arbeitszufriedenheit insgesamt

3.1.1 Gesamtbewertung

Seit 2005 enthält der Fragebogen ein Item mit dem direkt die Gesamtzufriedenheit mit der Arbeit abgefragt wurde, nämlich: [061] *Insgesamt bin ich mit meiner Arbeit sehr zufrieden.*

Nachstehend werden die Ergebnisse referiert:

	2007			2006			2005		
	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.
trifft voll zu	18	75,0	75,0	15	78,9	78,9	6	60,0	60,0
trifft eher zu	4	16,7	91,7	4	21,1	100,0	4	40,0	100,0
trifft eher nicht zu	2	8,3	100,0
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	24	100,0		19	100,0		10	100,0	
Gesamt (inkl. fehlender Werte)	25			19			11		

Tabelle 4 – Globale Arbeitszufriedenheit im Gesamtteam

	2007		2006		2005	
	Fälle	Schulnote	Fälle	Schulnote	Fälle	Schulnote
Globale Arbeitszufriedenheit	24	1,42	19	1,17	10	1,4

Tabelle 5 – Globale Arbeitszufriedenheit im Gesamtteam – Entwicklung in „Schulnoten“ 2005-2007

Festzuhalten ist zunächst, dass sich in 2007 drei von vier Befragten „insgesamt“ sehr zufrieden mit ihrer Arbeit äußerten. Nur zwei Mitarbeiterinnen äußerten sich tendenziell negativ. In „Schulnoten“ ausgedrückt, ergab sich in 2007 ein **Notendurchschnitt von 1,42**.

Die Zufriedenheit lag damit in 2007 auf dem Niveau von 2005, aber etwas niedriger als in 2006. Die Entwicklung der Gesamtzufriedenheit im Zeitverlauf ist allerdings weniger aussagekräftig als die Betrachtung der verschiedenen Einsatzorte. Wie die Tabellen 6 und 7 zeigen, war die von den Mitarbeiterinnen angegebene Zufriedenheit in der neu gegründeten WG Wildeshausen deutlich geringer als in den beiden länger bestehenden Wohngemeinschaften. Klammert man die Wildeshäuser Ergebnisse aus der Betrachtung aus, hätte sich die Gesamtzufriedenheit in den WGs keineswegs verschlechtert.

	WG Ganderkese			WG Oldenburg			WG Wildeshausen		
	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.
trifft voll zu	6	75,0	75,0	8	88,9	88,9	3	50,0	50,0
trifft eher zu	2	25,0	100,0	1	11,1	100,0	1	16,7	66,7
trifft eher nicht zu	2	33,3	100,0
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	8	100,0		9	100,0		6	100,0	

Tabelle 6 – Globale Arbeitszufriedenheit nach Einsatzort (2007)

	WG Ganderkese		WG Oldenburg		WG Wildeshausen	
	Fälle	Schulnote	Fälle	Schulnote	Fälle	Schulnote
Globale Arbeitszufriedenheit	8	1,25	9	1,11	6	2,17

Tabelle 7 – Globale Arbeitszufriedenheit nach Einsatzort – in „Schulnoten“

Ebenfalls interessant ist die Betrachtung der Ergebnisse unter dem Blickwinkel der Qualifikation, wie dies in den nachfolgenden Tabellen geschieht:

	Pflegefachkräfte			Sonst. Pflegekräfte			Schüler/Praktik./ZDL		
	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.
trifft voll zu	4	66,7	66,7	9	75,0	75,0	3	100,0	100,0
trifft eher zu	2	33,3	100,0	1	8,3	83,3	.	.	.
trifft eher nicht zu	.	.	.	2	16,7	100,0	.	.	.
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	6	100,0		12	100,0		3	100,0	

Tabelle 8 – Globale Arbeitszufriedenheit unterschiedlich qualifizierter Mitarbeiterinnen (2007)

	Pflegefachkräfte		Sonst. Pflegekräfte		Schüler/Praktik./ZDL	
	Fälle	Schulnote	Fälle	Schulnote	Fälle	Schulnote
Globale Arbeitszufriedenheit	6	1,33	12	1,58	3	1,0

Tabelle 9 – Globale Arbeitszufriedenheit unterschiedlich qualifizierter Mitarbeiterinnen – in „Schulnoten“

Die Unterschiede zwischen Pflegefachkräften und den sonstigen Pflegekräften sind angesichts der kleinen Fallzahl allerdings noch zu klein um signifikant zu sein. Noch vorsichtiger sind die Ergebnisse der sehr kleinen Population der Pflegeschülerinnen, Praktikanten und Zivildienstleistenden zu betrachten. Allerdings stellen die durchgehend sehr positiven Antworten in der Stichprobe ein Indiz für eine entsprechend hohe Zufriedenheit in dieser Gruppe dar.

3.1.2 Welche Faktoren wirken auf die Arbeitszufriedenheit ein?

Welche Faktoren wirken auf die Arbeitszufriedenheit ein? Die nachstehende Tabelle zeigt wie stark das Antwortverhalten bei verschiedenen Variablen mit der Gesamtzufriedenheit korrelierte.

Korrelation mit Variable [061] Insgesamt bin ich mit meiner Arbeit sehr zufrieden	
Hoch signifikant	
053 Kann Fähigkeiten genügend gebrauchen	Spearman's R = ,532 Signifikanzniveau $p < 0,01$ (1-seitig ,004)
056 Arbeit macht (keinen) Spaß	Spearman's R = ,500 Signifikanzniveau $p < 0,01$ (1-seitig ,009)
055 Arbeitstempo ist O.K.	Spearman's R = ,477 Signifikanzniveau $p < 0,01$ (1-seitig ,009)
Signifikant	
054 Wünsche bzgl. Dienstplan berücksichtigt	Spearman's R = ,406 Signifikanzniveau $p < 0,05$ (1-seitig ,024)
052 Zusammenarbeit Pflegefachkräfte/MA	Spearman's R = ,401 Signifikanzniveau $p < 0,05$ (1-seitig ,026)
031 Würde WG Freund empfehlen	Spearman's R = ,380 Signifikanzniveau $p < 0,05$ (1-seitig ,037)
030 Respektvoller Umgang mit Bewohnern	Spearman's R = ,360 Signifikanzniveau $p < 0,05$ (1-seitig ,042)
053 Arbeitszeiten sind O.K.	Spearman's R = ,349 Signifikanzniveau $p < 0,05$ (1-seitig ,047)
Nicht signifikant	
042 Angehörige werden umfassend informiert	Spearman's R = ,267 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,129)
041 Über Patientenbedürfnisse gut informiert	Spearman's R = ,328 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,059)
029 Hygienische Verhältnisse	Spearman's R = ,268 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,120)
058 Mit Bezahlung zufrieden	Spearman's R = ,209 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,182)
050 Wir sind ein gutes Team	Spearman's R = ,187 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,202)
043 Selbst gegebene Unterstützung	Spearman's R = ,183 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,220)
059 Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	Spearman's R = ,175 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,212)
040 Zufriedenheit der WG-Mitglieder	Spearman's R = ,142 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,269)

Tabelle 10 – Einfluss verschiedener Variablen auf die Gesamtzufriedenheit

Die Ergebnisse bergen einige Überraschungen. So etwa, dass *kein* statistischer Zusammenhang zwischen der Bezahlung und der globalen Arbeitszufriedenheit nachweisbar ist. Im Vorgriff auf die weiter unten im Einzelnen vorzustellenden Befragungsergebnisse sei an dieser Stelle zur Bezahlung nur soviel konstatiert: Die meisten Mitarbeiterinnen sind mit ihrer Bezahlung eher unzufrieden. Dies beeinträchtigt aber offensichtlich nicht deren grundsätzliche Zufriedenheit mit ihrer Arbeit. Dafür scheint es maßgeblich zwei Gründe zu geben, die mit der *Art* des Arbeitens zu tun haben. Wichtig war den Befragten, dass die Arbeit in einem richtigen Maß herausfordernd war (*Kann meine Fähigkeiten genügend gebrauchen*) ohne dabei, in zeitlicher Hinsicht zu „stressig“ zu wirken (*Arbeitstempo ist o.k.*).

Eine gewisse Rolle für die Gesamtzufriedenheit spielt auch die Zufriedenheit mit dem „Produkt“ der Arbeit – festzumachen hier vor allem an der Variable [031] *Ich würde einem Freund die Wohngemeinschaft empfehlen, wenn er eine ähnliche Hilfe wie die WG-Mitglieder benötigen würde*. Besonders wichtig ist den Mitarbeiterinnen in diesem Zusammenhang ein respektvoller Umgang mit den WG-Mitgliedern.

Weitere Implikationen aus Tabelle 10 werden im Zusammenhang mit der Vorstellung der einzelnen Befragungsergebnisse erörtert.

3.1.3 Gründe für die Arbeitsaufnahme in einer „Demenz-WG“

Da die Arbeitszufriedenheit von den Erwartungen abhängt, ist es interessant, was die Mitarbeiterinnen zur Arbeitsaufnahme in der WG motivierte. Hierzu enthielt das Instrument 6 Antwortmöglichkeiten, die in der nachfolgenden Tabelle nach dem Grad ihrer Zustimmung (ausgedrückt in einer Kennziffer) angeordnet sind. Je kleiner die Kennziffer, desto höher der Zustimmungsgrad (Hinweis: Ermittelt wurden die Kennziffern wie die „Schulnoten“ bei anderen Fragen; beachtlich ist hier aber, dass mit den Rangfolgen keine Bewertungen verbunden sind).

Variable	2007	2006
[101] Es hat mich gereizt bei einer Alternative zum Heim mitzuwirken.	1,21	1,22
[102] Ich arbeite gerne mit Demenzkranken.	1,28	1,21
[105] Ich wollte mit einem Arbeitsplatzwechsel meinen Erfahrungshorizont erweitern.	1,32	1,63
[106] Mich reizte die Möglichkeit mehr Spielraum für eigene Ideen zu haben.	1,79	1,79
[103] Ich erwartete eine bessere Bezahlung.	2,71	3,69
[104] Ich wollte eine körperlich weniger anstrengende Arbeit aufnehmen.	3,75	3,83

Tabelle 11 – Gründe für die Arbeitsaufnahme in einer „Demenz-WG“

Nachfolgend werden zunächst die Häufigkeiten im Einzelnen vorgestellt, anschließend werden sie *en bloc* diskutiert.

[101] Es hat mich gereizt bei einer Alternative zum Heim mitzuwirken.

	2007			2006		
	Fälle	%	% kum	Fälle	%	% kum
trifft voll zu	19	79,2	79,2	14	77,8	77,8
trifft eher zu	5	20,8	100,0	4	22,2	100,0
trifft eher nicht zu
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	24	100,0		18	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19		

Tabelle 12 – Gründe für die Wahl der Arbeitsstelle (1): An Alternative zum Heim mitwirken

[102] Ich arbeite gerne mit Demenzkranken.

	2007			2006		
	Fälle	%	% kum	Fälle	%	% kum
trifft voll zu	18	72,0	72,0	17	89,5	89,5
trifft eher zu	7	28,0	100,0	1	5,3	94,7
trifft eher nicht zu	.	.	.	1	5,3	100,0
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	25	100,0		19	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19		

Tabelle 13 – Gründe für die Wahl der Arbeitsstelle (2): Gerne mit Demenzkranken arbeiten

[103] Ich erwartete eine bessere Bezahlung

	2007			2006		
	Fälle	%	% kum	Fälle	%	% kum
trifft voll zu	9	42,9	42,9	2	12,5	12,5
trifft eher zu	2	9,5	52,4	3	18,8	31,3
trifft eher nicht zu	6	28,6	81,0	4	25,0	56,3
trifft überhaupt nicht zu	4	19,0	100,0	7	43,8	100,0
Gesamt	21	100,0		16	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19		

Tabelle 14 – Gründe für die Wahl der Arbeitsstelle (3): Bessere Bezahlung erwartet

[104] Ich wollte eine körperlich weniger anstrengende Arbeit aufnehmen.

	2007			2006		
	Fälle	%	% kum	Fälle	%	% kum
trifft voll zu	3	12,5	12,5	3	16,7	16,7
trifft eher zu	2	8,3	20,8	1	5,6	22,2
trifft eher nicht zu	12	50,0	70,8	6	33,3	55,6
trifft überhaupt nicht zu	7	29,2	100,0	8	44,4	100,0
Gesamt	24	100,0		18	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19		

Tabelle 15 – Gründe für die Wahl der Arbeitsstelle (4): Körperlich weniger anstrengende Arbeit erhofft

[105] Ich wollte mit einem Arbeitsplatzwechsel meinen Erfahrungshorizont erweitern

	2007			2006		
	Fälle	%	% kum	Fälle	%	% kum
trifft voll zu	15	68,2	68,2	11	57,9	57,9
trifft eher zu	7	31,8	100,0	6	31,6	89,5
trifft eher nicht zu	.	.	.	2	10,5	100,0
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	22	100,0		19	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19		

Tabelle 16 – Gründe für die Wahl der Arbeitsstelle (5): Erfahrungshorizont erweitern

[106] Mich reizte die Möglichkeit mehr Spielraum für eigene Ideen zu haben

	2007			2006		
	Fälle	%	% kum	Fälle	%	% kum
trifft voll zu	13	54,2	54,2	9	47,4	47,4
trifft eher zu	7	29,2	83,3	8	42,1	89,5
trifft eher nicht zu	4	16,7	100,0	1	5,3	94,7
trifft überhaupt nicht zu	.	.	.	1	5,3	100,0
Gesamt	24	100,0		19	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19		

Tabelle 17 – Gründe für die Wahl der Arbeitsstelle (6): Mehr Spielraum für eigene Ideen

Diskussion

Den stärksten Zuspruch erhielten die Motive [101] *Es hat mich gereizt bei einer Alternative zum Heim mitzuwirken* und [102] *Ich arbeite gerne mit Demenzzkranken*.

Das letztgenannte Motiv sollte bei der Entscheidung, in einer Demenz-WG zu arbeiten, eigentlich selbstverständlich sein. Insofern ist der hohe Zustimmungsgrad bei dieser Frage in der untersuchten Population keine Überraschung.

Bemerkenswerter sind die Antworten bei Variable 101 (*bei Alternative zum Heim mitwirken*): Die Mitarbeiterinnen haben offenbar den alternativen Modellcharakter der WGs nicht nur gesehen, sondern er war auch ein wichtiges Motiv bei ihrer Entscheidung für die WG-Arbeit.

Den geringsten Zuspruch erhielt das Motiv [104] *Ich wollte eine körperlich weniger anstrengende Arbeit aufnehmen*. Die Erwartung bei dieser Variable war, dass solche Mitarbeiterinnen der Aussage würden zustimmen können, die vorher in der ambulanten Pflege gearbeitet haben (und damit typischerweise Patienten alleine heben und bewegen mussten, während in einer Demenz-WG schwere Patienten auch zu zweit unterstützt werden können). Der geringe Zustimmungsgrad bei dieser Variable lässt vor allem zwei Interpretationen zu: Entweder die jetzigen WG-Teammitglieder fühlten sich auch vor ihrer Arbeitsaufnahme in der WG körperlich nicht sehr angestrengt. Oder aber sie gingen davon aus, dass sich an der Notwendigkeit, schwer zu heben etc., in der WG nichts Wesentliches ändern würde.

Bemerkenswert sind die Ergebnisse beim Motiv [103] *Ich erwartete eine bessere Bezahlung*. Auffällig ist die sehr heterogene Verteilung in 2007: Etwa der Hälfte der Mitarbeiterinnen stimmte dieser Aussage „voll“ zu, während die andere Hälfte der Aussage entweder *nicht* oder zumindest *eher nicht* zustimmen mochte. Zudem weichen die Ergebnisse des Jahres 2007 recht deutlich von den Ergebnissen des Vorjahres ab (während bei allen anderen Variablen keine signifikanten Veränderungen aufgetreten sind). Da davon auszugehen ist, dass die Zufriedenheit mit der Bezahlung mit der Erwartung einer besseren Bezahlung korreliert (für die Daten aus 2007 gilt: Spearmans $R = -,470$ signifikant bei $p < 0,05$; einseitig ,024) sollten die kaum vorhandenen Möglichkeiten einer besseren Bezahlung klar kommuniziert werden, um keine Enttäuschungen zu produzieren.

3.1.4 Arbeitsfreude

[056] *Meine Arbeit macht mir wenig Spaß, aber ich sollte nicht zu viel erwarten.* Diese Variable ist sicherlich teilweise redundant mit der Gesamtzufriedenheit, d.h. mit der Variablen [061]: *Insgesamt bin ich mit meiner Arbeit sehr zufrieden.* Daher ist es auch keine Überraschung, dass die Antworten bei diesen beiden Variablen statistisch hoch signifikant miteinander korrelieren (s. Tabelle 10). Allerdings ist Variable [056] nicht einfach ein Synonym für Arbeits(un)zufriedenheit, denn es wird einerseits die (fehlende) Arbeitsfreude angesprochen und zugleich schwingt hier ein deutlich resignativer Zug als Tonlage mit. Wer der obigen Aussage voll zustimmt, hat sich vermutlich mit einem freudlosen Arbeitsleben mehr oder weniger abgefunden. Insoweit ist diese Variable ein Indikator für ein drohendes oder manifestes Burnout- oder Coolout-Syndrom.

	2007			2006			2005			2004		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft überhaupt nicht zu	17	77,3	77,3	15	78,9	78,9	6	75,0	75,0	11	84,6	84,6
trifft eher nicht zu	3	13,6	90,9	1	5,3	84,2	1	12,5	87,5	1	7,7	92,3
trifft eher zu	.	.	.	1	5,3	89,7	.	.	.	1	7,7	100,0
trifft voll zu	2	9,1	100,0	2	10,5	100,0	1	12,5	100,0	.	.	.
Gesamt	22	100,0		19	100,0		8	100,0		13	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19			11			15		

Tabelle 18 – Arbeitsfreude (wenig Spaß) – Entwicklung 2004 bis 2007

	2007		2006		2005		2004	
	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“
Alle Mitarbeiterinnen	22	1,50	19	1,63	8	1,63	13	1,31
./ Pflegefachkräfte	6	1,67						
./ sonst. Pflegekräfte	11	1,55						
./ Pflegeschüler etc.	3	1,33						

Tabelle 19 - Arbeitsfreude (wenig Spaß) – in „Schulnoten“

Die große Mehrzahl der Mitarbeiterinnen wies die Aussage „wenig Spaß an der Arbeit zu haben“ entschieden zurück. Bei jeder Befragung gab es aber auch vereinzelt Mitarbeiterinnen, die dieser Aussage „eher“ oder „voll“ zustimmen konnten.

Die Meinungsunterschiede zwischen den verschiedenen Qualifikationsgruppen waren geringfügig – zumal eingedenk der kleinen Stichproben. Deutlich waren hingegen die Unterschiede zwischen den WG-Teams. Wie die nachstehenden Tabellen zeigen, scheint die Arbeitsfreude in der neuen WG Wildeshausen geringer zu sein als in den beiden anderen WGs – analog übrigens zur Gesamtzufriedenheit (s. die Tabellen 6 und 7). Bemerkenswert ist des Weiteren die positive Entwicklung in der WG Oldenburg binnen eines Jahres („Schulnote“ in 2006: 2,0 dagegen 2007: 1,0).

	WG Ganderkese			WG Oldenburg			WG Wildeshausen		
	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.
trifft überhaupt nicht zu	6	75,0	75,0	8	100,0	100,0	2	40,0	40,0
trifft eher nicht zu	1	12,5	82,5	.	.	.	2	40,0	80,0
trifft eher zu
trifft voll zu	1	12,5	100,0	.	.	.	1	20,0	100,0
Gesamt	8	100,0		8	100,0		6	100,0	

Tabelle 20 – Arbeitsfreude (wenig Spaß) im WG-Vergleich

	WG Ganderkesee		WG Oldenburg		WG Wildeshausen	
	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“
2007	8	1,63	8	1,0	5	2,2
2006	12	1,42	7	2,0		

Tabelle 21 – Arbeitsfreude (wenig Spaß) im WG-Vergleich 2006/2007

3.2 „Leisten wir hier gute Arbeit?“

3.2.1 WG einem Freund empfehlen

Die Bereitschaft, einer pflegebedürftigen Freundin oder einem pflegebedürftigen Freund die Wohngemeinschaft zu empfehlen, in der man arbeitet, ist ein Indikator für die Zufriedenheit mit dem Arbeitsprodukt. Die genaue Formulierung der Aussage lautete [031]: *Ich würde einem Freund die Wohngemeinschaft empfehlen, wenn er eine ähnliche Hilfe wie die WG-Mitglieder benötigen würde.* Anzunehmen ist, dass, wer dieser Aussage voll zustimmt, auch die Frage „Leisten wir hier gute Arbeit?“ voll bejahen würde.

Nachstehend die Ergebnisse:

	2007			2006			2005			2004		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	20	83,3	83,3	16	84,2	84,2	9	90,0	90,0	11	73,3	73,3
trifft eher zu	4	16,7	100,0	3	15,8	100,0	1	10,0	100,0	4	26,7	100,0
trifft eher nicht zu
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	24	100,0		19	100,0		10	100,0		15	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19			11			15		

Tabelle 22 – Würde WG pflegebedürftigem Freund empfehlen – Entwicklung 2004 bis 2007

	2007		2006		2005		2004	
	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“
Alle Mitarbeiterinnen	22	1,17	19	1,16	8	1,1	13	1,27
./. Pflegefachkräfte	5	1,40						
./. sonst. Pflegekräfte	13	1,15						
./. Pflegeschüler etc.	3	1,00						

Tabelle 23 – Würde WG pflegebedürftigem Freund empfehlen – in „Schulnoten“

Der weit überwiegend sehr hohe Zustimmungsgrad macht deutlich, dass die Mitarbeiterinnen unterschieden der Ansicht waren, sie leisteten eine gute Arbeit. Der Anteil der „voll“ Zustimmenden lag bei allen Erhebungen zwischen 80 und 90 Prozent.

Die in den „Schulnoten“ angedeuteten Meinungsunterschiede zwischen den Pflegefachkräften und den übrigen Mitarbeiterinnen (insbesondere den Pflegeschülern etc.) sollten angesichts der sehr kleinen Stichproben nicht überbewertet werden. Aus diesem Grund sind im Übrigen auch die sich andeutenden Meinungsunterschiede zwischen den beiden anderen WG-Teams zu vernachlässigen (s. nachstehende Tabelle 24).

	WG Ganderkesee			WG Oldenburg			WG Wildeshausen		
	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.
trifft voll zu	7	87,5	87,5	8	80,0	80,0	4	80,0	80,0
trifft eher zu	1	12,5	100,0	2	20,0	100,0	1	20,0	100,0
trifft eher nicht zu
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	8	100,0		10	100,0		5	100,0	

Tabelle 24 – WG einem Freund empfehlen im WG-Vergleich

3.2.2 Einschätzung der Zufriedenheit der WG-Mitglieder

Wie oben in Tabelle 10 ersichtlich wurde, korreliert die Variable [040] *Die WG-Mitglieder sind insgesamt gesehen mit unseren Leistungen zufrieden* nicht mit der globalen Arbeitszufriedenheit. Gleichwohl kann unterstellt werden, dass die Zufriedenheit der WG-Mitglieder ein Ziel aller Mitarbeiterinnen ist. (Siehe auch die Antworten auf die Variable [046] *Ich tue alles, damit meine Patienten/Klienten glücklich sind*. Von daher kann die Zufriedenheit der WG-Mitglieder ebenfalls als Indikator für die Frage „Leisten wir hier gute Arbeit?“ begriffen werden.

Nachstehend die Ergebnisse:

	2007			2006			2005			2004		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	13	59,1	59,1	9	47,4	47,4	7	77,8	77,8	9	64,3	64,3
trifft eher zu	9	40,9	100,0	9	47,4	94,7	2	22,2	100,0	5	35,7	100,0
trifft eher nicht zu	.	.	.	1	5,3	100,0
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	22	100,0		19	100,0		9	100,0		14	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19			11			15		

Tabelle 25 – Zufriedenheit der WG-Mitglieder insgesamt

	2007		2006		2005		2004	
	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“
Alle Mitarbeiterinnen	22	1,41	19	1,63	8	1,4	13	1,5
./. Pflegefachkräfte	5	1,20						
./. sonst. Pflegekräfte	12	1,42						
./. Pflegeschüler etc.	3	1,67						

Tabelle 26 - Zufriedenheit der WG-Mitglieder insgesamt – Entwicklung 2004 bis 2007 in „Schulnoten“

Alle Mitarbeiterinnen äußerten die Ansicht, dass die WG-Mitglieder insgesamt „zufrieden“ mit ihren Leistungen seien (eine Ausnahme in der Erhebung 2006 bestätigt nur diese Regel). Die Unterschiede im Zeitverlauf sind gering. Auch die in den „Schulnoten“ leicht angedeuteten Meinungsunterschiede zwischen den Pflegefachkräften und den Pflegeschülern etc. sind zu gering, um aus ihnen, angesichts der sehr kleinen Stichproben, Schlussfolgerungen ziehen zu können.

3.2.3 Respektvoller Umgang mit den WG-Mitgliedern

Im Konzept von Salus e.V. und der Landdienste GmbH wird die Bedeutung eines respektvollen Umgangs mit den WG-Mitgliedern herausgehoben. An die Mitarbeiterinnen wird die Erwartung gestellt, dass sie das Betreuungskonzept für die Wohngemeinschaften umsetzen. Die Mitarbeiterinnen sollten fast wortgleich zu einer Aussage Stellung nehmen, die auch den Angehörigen und den WG-Mitgliedern zur Stellungnahme vorgelegt wurde, nämlich [030]: *Man behandelt hier die WG-Mitglieder mit dem notwendigen Respekt*.

Nachstehend die Ergebnisse:

	2007			2006			2005		
	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.
trifft voll zu	15	60,0	60,0	16	84,2	84,2	7	70,0	70,0
trifft eher zu	9	36,0	96,0	3	15,8	100,0	3	30,0	100,0
trifft eher nicht zu	1	4,0	100,0
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	25	100,0		19	100,0		10	100,0	
Gesamt (inkl. fehlender Werte)	25			19			11		

Tabelle 27 – Respektvoller Umgang mit den WG-Mitgliedern – Entwicklung 2005 bis 2007

	2007		2006		2005	
	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“
Alle Mitarbeiterinnen	24	1,42	19	1,16	10	1,63
./.. Pflegefachkräfte	6	1,33				
./.. sonst. Pflegekräfte	13	1,46				
./.. Schüler etc.	3	1,00				
Angehörige	18	1,17	13	1,77	15	1,33
WG-Mitglieder	12	1,00	9	1,00	8	1,00

Tabelle 28 – Respektvoller Umgang – in „Schulnoten“

Festzuhalten ist zunächst, dass fast alle Mitarbeiterinnen der Ansicht waren, den WG-Mitgliedern würde mit dem notwendigen Respekt begegnet (eine Ausnahme in 2007 bestätigt nur die Regel). Bemerkenswert ist, dass die nur vorübergehend Beschäftigten (also die Pflegeschüler etc.), die teilweise noch mit einem Blick von „außen“ die Situation in den Wohngemeinschaften betrachten, durchgehend der Ansicht waren, dass die Aussage „voll“ zutreffe.

Die Mitarbeiterinnen der Stammbesellschaft (insbesondere die einfachen Pflegekräfte) kamen nicht nur zu einer etwas negativeren Einschätzung ihres eigenen Umgangs mit den WG-Mitgliedern als die WG-Mitglieder selbst, sondern auch – und das ist eine echte Überraschung – als deren Angehörige. (Für weitere Ergebnisse aus der Kundenbefragung siehe Materialien-Band 4). Dies lässt vermuten, dass die Mitarbeiterinnen einen sehr hohen Anspruch an den respektvollen Umgang mit den WG-Mitgliedern habitualisiert haben. Tatsächlich korreliert die Variable Respekt signifikant mit der Variable *mit der selbst gegebenen Unterstützung zufrieden zu sein*. (Spearman's $R = ,432$ | Signifikanzniveau $p < 0,05$ | 1-seitig ,026).

3.2.4 Wie geborgen fühlen sich die WG-Mitglieder?

Zur Beschreibung des WG-Lebens wird in der Literatur immer wieder der Vergleich „wie in einer Familie“ bemüht. Dieser Vergleich ‚hinkt‘ sicherlich, konzeptionell will die Wohngemeinschaft jedoch in der Tat mit einer hohen Dichte wechselseitiger Beziehungen, ein Gefühl der Geborgenheit in einer familienartigen Gemeinschaft bei jedem WG-Mitglied herstellen. Dementsprechend wurde der Grad der Zustimmung zu folgender Aussage erfragt: [025] *Man ist hier so geborgen wie in einer Familie*. Eine analog dazu formulierte Aussage wurde den Angehörigen zur Stellungnahme vorgelegt [025]: *Mein Angehöriger fühlt sich in der Wohngemeinschaft so geborgen wie in einer Familie*.

Nachstehend die Ergebnisse:

	2007			2006			2005		
	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.
trifft voll zu	12	50,0	50,0	11	57,9	57,9	7	70,0	70,0
trifft eher zu	11	45,8	95,8	7	36,8	94,7	3	30,0	100,0
trifft eher nicht zu	1	4,2	100,0	1	5,3	100,0	.	.	.
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	24	100,0		19	100,0		10	100,0	
Gesamt (inkl. fehlender Werte)	25			19			11		

Tabelle 29 – Geborgen wie in einer Familie – Entwicklung 2005 bis 2007

	2007		2006		2005	
	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“
Alle Mitarbeiterinnen	24	1,58	19	1,53	10	1,63
./ Pflegefachkräfte	6	1,50				
./ sonst. Pflegekräfte	12	1,50				
./ Schüler etc.	3	1,67				
Angehörige	16	1,75	11	2,09	10	1,70

Tabelle 30 – Geborgen wie in einer Familie – in „Schulnoten“

Die große Mehrheit der Mitarbeiterinnen äußerte die Einschätzung, dass die Bewohner „geborgen“ seien. Eine Ausnahme in 2007 kann als Bestätigung der Regel angesehen werden.

Im Vergleich zu den Angehörigen kamen die Mitarbeiterinnen in 2006 zu einer positiveren Einschätzung. Dies entsprach den theoretischen Erwartungen. Zu vermuten war, dass eine größere Anzahl der befragten Angehörigen ganz grundsätzlich der Ansicht sein dürfte, dass „Geborgenheit wie in einer Familie“ tatsächlich nur in der Familie selbst zu finden sei. Eine WG wäre in dieser Perspektive bestenfalls ein passables Surrogat. In 2005 und 2007 finden sich diese Unterschiede allerdings nicht bzw. – eingedenk der geringen Stichproben – allenfalls als schwache Tendenz.

3.2.5 Hygienische Verhältnisse

Zum WG-Konzept gehört zwar selbstverständlich die Einhaltung der gesetzlichen Regeln in Bezug auf die Hygiene. Hygienische Verhältnisse wie in einem Krankenhaus sind jedoch explizit nicht angestrebt. Wenn eine Mitarbeiterin jedoch mit einem „Anstaltsblick“ die hygienischen Verhältnisse beurteilt, wird sie möglicherweise zu einer negativen Einschätzung einer an sich befriedigenden Situation kommen. Die zur Meinungsbekundung bereit gestellte Aussage lautete [029]: *Ich bin zufrieden mit den hygienischen Verhältnissen.* Wiederum wurde eine im Kern gleich lautende Aussage sowohl den WG-Mitgliedern als auch deren Angehörigen bzw. gesetzlichen Betreuern vorgelegt.

Nachstehend die Ergebnisse:

	2007			2006			2005			2004		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	10	45,5	45,5	6	33,3	33,3	3	30,0	30,0	1	6,7	6,7
trifft eher zu	6	27,3	72,7	8	44,4	77,8	6	60,0	90,0	11	73,3	80,0
trifft eher nicht zu	5	22,7	95,5	2	11,1	88,9	.	.	.	3	20,0	100,0
trifft überhaupt nicht zu	1	4,5	100,0	2	11,1	100,0	1	10,0	100,0	.	.	.
Gesamt	22	100,0		18	100,0		10	100,0		15	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19			11			15		

Tabelle 31 – Hygienische Verhältnisse – Entwicklung 2004 bis 2007

	2007		2006		2005		2004	
	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“
Mitarbeiterinnen	22	2,14	19	2,18	8	2,00	13	2,40
./ Pflegefachkräfte	5	1,40						
./ sonst. Pflegekräfte	12	2,33						
./ Schüler etc.	3	2,33						
Angehörige	18	2,00	13	2,15	14	1,57		
WG-Mitglieder	13	1,00	12	1,5	10	1,10		

Tabelle 32 - Hygienische Verhältnisse in Schulnoten – in „Schulnoten“

Die hygienischen Verhältnisse wurden von einem guten Viertel der Befragten kritisch beurteilt. Allerdings war ein von Befragung zu Befragung wachsender Prozentsatz der Befragten (zuletzt 45,5%) mit den hygienischen Verhältnissen vollkommen einverstanden. Besonders zufrieden äußerte sich dabei – überraschend – die Gruppe der Pflegefachkräfte. Überraschend deshalb, weil man hätte vermuten können, dass gerade die Pflegefachkräfte einen klinisch geprägten – überkritischen – Blick habitualisiert haben könnten.

Die Angehörigen schätzten die hygienische Situation kritischer ein als die Pflegefachkräfte – allerdings etwas positiver als die übrigen Mitarbeiterinnen. Keine große Überraschung ist sicherlich, dass die WG-Mitglieder selbst zu einer überaus positiven Einschätzung kommen. (Für weitere Ergebnisse aus der Kundenbefragung siehe *Materialien-Band 4*)

3.3 Auf welche Grundeinstellungen der Mitarbeiterinnen trifft das WG-Konzept?

3.3.1 Nähe zulassen können

Die Mitarbeiterinnen wurden nach dem Grad ihrer Zustimmung zu folgender Aussage befragt: [047] *In der WG habe ich soviel Nähe zu den Patienten, dass es mir schon zu viel ist.* Zum Hintergrund: In einer Wohngemeinschaft sind die Mitarbeiterinnen auf relativ engem Raum praktisch in ständigem Kontakt mit den Bewohnerinnen. Die Möglichkeiten sich abzugrenzen (z.B. durch Rückzug ins Dienstzimmer) sind geringer als im Pflegeheim und letztlich auch in der ambulanten Pflege (wo die Fahrten zwischen den Patienten immer wieder auch gleichzeitig Kontaktpausen sind). Gleichzeitig fordert das Konzept, dass sich die Mitarbeiterinnen in einer Wohngemeinschaft auf „echte“ Begegnungen mit der Person des hilfebedürftigen Menschen einlassen. Diesen Erwartungen kann letztlich dauerhaft nur entsprechen, wer persönliche Nähe als angenehm empfindet.

Nachstehend die Ergebnisse:

	2007			2006			2005		
	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.
trifft überhaupt nicht zu	14	56,0	56,0	6	33,3	33,3	3	30,0	30,0
trifft eher nicht zu	8	32,0	88,0	8	44,4	77,8	5	50,0	80,0
trifft eher zu	2	8,0	96,0	2	11,1	88,9	2	20,0	100,00
trifft voll zu	1	4,0	100,0	2	11,1	100,0	.	.	.
Gesamt	25	100,0		18	100,0		10	100,0	
Gesamt (inkl. fehlende Werte)	25			19			11		

Tabelle 33 – Nähe zulassen können – Entwicklung 2005 bis 2007

	2007		2006		2005	
	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“
Alle Mitarbeiterinnen	25	1,72	19	2,1	10	2,1
./.. Pflegefachkräfte	6	1,33				
./.. sonst. Pflegekräfte	13	1,92				
./.. Schüler etc.	3	1,33				

Tabelle 34 – Nähe zulassen können – in „Schulnoten“

Die große Mehrzahl der Mitarbeiterinnen stimmt der Zuviel-Nähe-Aussage entweder „überhaupt nicht“ oder „eher nicht“ zu. Im letzten Jahr ist dieser Anteil gestiegen. Es gab aber in 2007 eine Mitarbeiterin und in 2006 2 Mitarbeiterinnen, die mit ihren deutlichen Abgrenzungsbedürfnissen in einer WG eher deplatziert sind.

Interessant ist, dass die einfachen Pflegekräfte im Durchschnitt mehr Abgrenzungsbedürfnisse äußerten als die Pflegefachkräfte sowie die Personen aus der Gruppe der Pflegeschüler etc.

3.3.2 Biographie: Interesse an Biographie?

Ein zentraler Indikator für eine personenorientierte Haltung ist das Interesse am Leben des Gegenübers bzw. an dessen Biographie. Daher enthielt der Fragebogen die Variable [044]: *Es ist mir sehr wichtig, etwas über das Leben/die Biographie der WG-Mitglieder zu erfahren.*

Bei der Interpretation der Antworten ist zu berücksichtigen, dass Biographiearbeit inzwischen zum Standard in der Altenpflege gehört. Deshalb war zu erwarten, dass der Aussage nicht nur Mitarbeiterinnen, Personen mit einem echten Interesse an ihrem Gegenüber „voll“ zustimmen würden, sondern auch solche, die sich unter rein zweckrationalen Gesichtspunkten für die jeweilige Biographie der WG-Mitglieder interessieren.

Nachstehend die Ergebnisse:

	2007			2006			2005			2004		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	22	88,0	88,0	17	89,5	89,5	10	100,0	100,0	8	61,5	61,5
trifft eher zu	3	12,0	100,0	2	10,5	100,0	.	.	.	4	30,8	92,3
trifft eher nicht zu	1	7,7	100,0
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	25	100,0		19	100,0		10	100,0		13	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19			11			15		

Tabelle 35 – Interesse an der Biographie der WG-Mitglieder – Entwicklung 2004 bis 2007

	2007		2006		2005		2004	
	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“
Alle Mitarbeiterinnen	22	1,12	19	1,17	8	1,0	13	1,53
./.. Pflegefachkräfte	6	1,17						
./.. sonst. Pflegekräfte	13	1,08						
./.. Schüler etc.	3	1,00						

Tabelle 36 - Interesse an der Biographie der WG-Mitglieder – in „Schulnoten“

In den letzten Jahren äußerten alle Mitarbeiterinnen Interesse an den Biographien der WG-Mitglieder – der großen Mehrheit war es sogar sehr wichtig, etwas über das Leben/ der WG-Mitglieder zu erfahren. Diese Haltung war in den letzten Jahren sehr stabil. Einzig in 2004, d.h. in der Aufbauphase der ersten beiden Wohngemeinschaften, war das Ergebnis der Befragung nicht voll zufrieden stellend. Bei

dieser Frage zeigen sich praktisch keine Meinungsunterschiede zwischen den unterschiedlichen Qualifikationen.

3.3.3 Medizinische Versorgung

Für die Arbeit in der WG wäre eine eindeutige Medizinorientierung, wie sie üblicherweise in Krankenhäusern anzutreffen ist, eher hinderlich. Selbstverständlich ist eine gute medizinische Versorgung wichtig; nach dem WG-Konzept hat sie aber nicht Priorität. In diesem Kontext ist folgende Variable zu sehen: [048] *Am wichtigsten ist mir, dass die WG-Mitglieder medizinisch gut versorgt sind.* Dieser Aussage sollte wegen des Zusatz „am wichtigsten“ besser *nicht* voll zu gestimmt werden. Umgekehrt wäre aber auch die strikte Zurückweisung bedenklich. Die wünschenswertesten Antworten liegen hier demnach ausnahmsweise einmal in der Mitte.

Nachstehend die Ergebnisse:

	2007			2006			2005			2004		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	8	33,3	33,3	7	41,2	41,2	6	66,7	66,7	10	71,4	71,4
trifft eher zu	6	25,0	58,3	6	35,3	76,5	2	22,2	88,9	4	28,6	100,0
trifft eher nicht zu	10	41,7	100,0	4	23,5	100,0
trifft überhaupt nicht zu	1	11,1	100,0	.	.	.
Gesamt	24	100,0		17	100,0		9	100,0		14	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19			11			15		

Tabelle 37 – Einstellung zur medizinischen Versorgung – 2004 bis 2007

Der Anteil derjenigen Mitarbeiterinnen, die sich in der wünschenswerten Mitte des Kategorienspektrums verorten, hat von Befragung zu Befragung zugenommen und lag zuletzt bei 66,7 Prozent.

In der nachfolgenden Tabelle 38, sind die Meinungen der verschiedenen Qualifikationsstufen in einer Kennziffer ausgedrückt. Es handelt sich dabei nur auf den ersten Blick um „Schulnoten“ – wie bei dieser Auswertung gewohnt. Da die wünschenswertesten Antworten hier nämlich ausnahmsweise in der Mitte liegen, ist mit ihnen nicht die übliche Rangfolge verbunden, sondern die „Note“ drückt lediglich den Grad der Zustimmung in einer Kennziffer aus:

	2007	
	Fälle	„Note“
Alle Mitarbeiterinnen	24	2,50
./ Pflegefachkräfte	6	2,80
./ sonst. Pflegekräfte	13	2,15
./ Schüler etc.	3	2,67

Tabelle 38 - Einstellung zur medizinischen Versorgung — Zustimmungsgrad

Bemerkenswert ist, dass die Aussage *Am wichtigsten ist mir, dass die WG-Mitglieder medizinisch gut versorgt sind* weniger Zustimmung bei den Pflegefachkräften fand als bei den sonstigen Pflegekräften.

3.3.4 Ziel: Glückliche Patienten

Die Mitarbeiterinnen sollten auch zu folgender Aussage Stellung beziehen [046]: *Ich tue alles, damit meine Patienten/Klienten glücklich sind.* Der mit dieser Aussage transportierte Anspruch geht weit über das instrumentelle Ziel hinaus, Menschen medizinisch gut zu versorgen. Von daher stellt diese Variable in gewisser Weise den Gegenpol zur eben vorgestellten Variable [048] dar.

Wie bei Variable [048] ist auch bei dieser Variable nicht ganz klar, was eigentlich die wünschenswerteste Antwort ist. Eine „volle Zustimmung“ ist sicherlich sehr ehrenwert, birgt allerdings das Risiko

der Überforderung und damit des Burnouts oder Coolouts in sich. Umgekehrt sollte aber auch niemand den Glücksanspruch aufgeben. Deshalb würde in jedem Fall eine schroffe Ablehnung der Aussage ein unerwünschtes Ergebnis darstellen. Die abgeschwächte Zustimmung „trifft eher zu“ erscheint hier als Desiderat. (Weil „Schulnoten“ insofern nicht aussagekräftig sind, wird hier auf ihre Darstellung verzichtet).

Nachstehend die Ergebnisse:

	2007			2006			2005			2004		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	21	87,5	87,5	16	84,2	84,2	6	60,0	60,0	13	86,7	86,7
trifft eher zu	2	8,3	95,8	1	5,3	89,5	4	40,0	100,0	2	13,3	100,0
trifft eher nicht zu	1	4,2	100,0	1	5,3	94,7
trifft überhaupt nicht zu	.	.	.	1	5,3	100,0
Gesamt	24	100,0		19	100,0		10	100,0		15	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19			11			15		

Tabelle 39 – Einstellung zum Ziel: Glückliche Patienten –2005 bis 2007

Die an sich erfreuliche Tatsache, dass ca. 85 % angekreuzt haben, sie würden alles tun, damit die WG-Bewohner glücklich sind, birgt, wie oben erwähnt, die Gefahr der Selbstüberforderung in sich. Erfreulich ist, dass niemand angegeben hat, den Glücksanspruch „überhaupt“ aufgegeben zu haben.

3.4 Anregung, Herausforderung oder Überforderung?

3.4.1 Arbeitstempo

Erfragt wurde der Grad der Zustimmung zu folgender Aussage [055]: *Mit dem Arbeitstempo bin ich zufrieden.* Wie oben gezeigt (s. Tabelle 10) korreliert diese Variable hoch signifikant mit der globalen Arbeitszufriedenheit. Von daher sind die nachstehenden Ergebnisse besonders interessant:

	2007			2006			2005			2004		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	16	66,7	66,7	11	61,1	61,1	6	66,7	66,7	4	28,6	28,6
trifft eher zu	7	29,2	95,8	6	33,3	94,4	3	33,3	100,0	10	71,4	100,0
trifft eher nicht zu	1	4,2	100,0	1	5,6	100,0
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	24	100,0		18	100,0		9	100,0		14	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19			11			15		

Tabelle 40 – Zufriedenheit mit dem Arbeitstempo – Entwicklung 2004 bis 2007

	2007		2006		2005		2004	
	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“
Mitarbeiterinnen	24	1,42	18	1,5	9	1,33	14	1,8
./ Pflegefachkräfte	6	1,50						
./ sonst. Pflegekräfte	12	1,50						
./ Schüler etc.	3	1,33						

Tabelle 41 – Zufriedenheit mit dem Arbeitstempo – in „Schulnoten“

Die Zufriedenheit mit dem Arbeitstempo ist insgesamt recht hoch. Die Ergebnisse in 2007 entsprachen in etwa denjenigen aus 2006. Die geringen Unterschiede gegenüber 2005 können wegen der in jenem Jahr kleinen Stichprobe auch rein zufällig bedingt sein.

Überraschend hingegen ist, dass die Zufriedenheit in 2004 am niedrigsten gewesen ist. Und zwar deshalb, weil in 2004 beide Wohngemeinschaften erst ungefähr zur Hälfte belegt waren (Ganderkesee 4/9; Oldenburg 5/9); die Beschäftigten hatten in 2004 also mit Sicherheit mehr Zeit für die Erledigung ihrer Aufgaben als in 2005 oder 2006. Über die Gründe für diesen Befund lässt sich hier nur spekulieren. Weiter oben wurde bereits die Vermutung geäußert, dass einige Mitarbeiterinnen anfangs gerade mit der „Entschleunigung“ Schwierigkeiten hatten, die nach dem Wechsel von der per Leistungskomplex getakteten ambulanten Pflege in die WG eingetreten ist. Die relative Unzufriedenheit mit dem Arbeitstempo hätte sich bei dieser Interpretation anfangs also nicht etwa gegen ein zu hohes, sondern gegen ein zu niedriges Tempo gerichtet.

Mittlerweile scheint aber dahingehend ‚Normalität‘ eingekehrt zu sein, dass die Mitarbeiterinnen sich über zu wenig Zeit bzw. zu wenig Personal beklagen (vgl. die Freitextaussagen im übernächsten Unterabschnitt *Sich überfordert fühlen – quantitative und qualitative Auswertung*).

3.4.2 Arbeit ist herausfordernd entsprechend den Fähigkeiten

Ausgehend von der These, dass Menschen es vorziehen eine Arbeit zu verrichten, die sie herausfordert ohne sie jedoch zu überfordern, wurde den Mitarbeiterinnen folgende Aussage vorgelegt [057]: *Es gibt in meiner Arbeit genügend Möglichkeiten meine Fähigkeiten zu gebrauchen*. Die Ergebnisse dazu sind bedeutsam, da diese Variable, wie oben gezeigt (s. Tabelle 10), hoch signifikant mit der globalen Arbeitszufriedenheit korreliert.

	2007			2006			2005			2004		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	18	75,0	75,0	12	63,2	63,2	7	70,0	70,0	7	46,7	46,7
trifft eher zu	6	25,0	100,0	6	31,6	94,7	2	20,0	90,0	6	40,0	86,7
trifft eher nicht zu	.	.	.	1	5,3	100,0	1	10,0	100,0	2	13,3	100,0
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	24	100,0		19	100,0		10	100,0		15	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19			11			15		

Tabelle 42 – Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten zu gebrauchen

	2007		2006		2005		2004	
	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“
Alle Mitarbeiterinnen	24	1,20	19	1,48	10	1,33	15	1,8
./ Pflegefachkräfte	6	1,33						
./ sonst. Pflegekräfte	12	1,17						
./ Schüler etc.	3	1,00						

Tabelle 43 – Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten zu gebrauchen – Entwicklung 2004 bis 2007 in „Schulnoten“

Fast alle Mitarbeiterinnen waren in den letzten Jahren offenbar der Ansicht, dass ihnen ihre Arbeit genügend Möglichkeiten bietet ihre Fähigkeiten zu gebrauchen; dabei unterscheidet sich das Antwortverhalten der Pflegefachkräfte nicht von demjenigen der übrigen Pflegekräfte.

Die Ergebnisse der letzten drei Jahre differieren nur geringfügig. Bemerkenswert ist, dass die Zufriedenheit in 2004 wiederum am niedrigsten gewesen ist. Dies passt zu der oben geäußerten Vermutung, dass einige Mitarbeiterinnen anfangs mit dem Wechsel von der ambulanten Pflege in die WG-Pflege Schwierigkeiten hatten.

Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Mitarbeitergruppen sind insgesamt gering (zumal angesichts der geringen Stichprobengröße). Es zeigt sich allerdings eine gewisse Tendenz, dass die Zufriedenheit mit der Qualifikation der Mitarbeiterin etwas abnimmt.

Meine Arbeit läuft immer im gleichen Trott, daran kann man nichts machen.

Wenn man unterstellt, dass Menschen gerne herausfordernde Arbeit verrichten, ist *Frage* [060] in gewisser Weise ein Pendant zur eben behandelten Variable [057] *den Fähigkeiten entsprechend herausfordern*. Wessen Arbeit immer im gleichen Trott läuft, der kann sich nicht herausgefordert fühlen. Allerdings ist Variable [060] schon deswegen nicht einfach das Gegenteil von Variable [057], weil der zweite Halbsatz einen weiteren Aspekt mitschwingen lässt – nämlich eine resignative Haltung. Dass die beiden Variablen bei aller Ähnlichkeit verschieden sein müssen, legt im Übrigen auch die Korrelationsanalyse nahe. Während Variable [057] hoch signifikant mit der Gesamtzufriedenheit korreliert, ist für Variable [060] kein derartiger Zusammenhang statistisch nachweisbar.

	2007			2006			2005		
	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.
trifft überhaupt nicht zu	16	69,6	69,6	8	42,1	42,1	3	30,0	30,0
trifft eher nicht zu	4	17,4	87,0	10	52,6	94,7	4	40,0	70,0
trifft eher zu	2	8,7	95,7	1	5,3	100,0	3	30,0	100,0
trifft voll zu	1	4,3	100,0
Gesamt	23	100,0		19	100,0		10	100,0	
Gesamt (inkl. fehlende Werte)	25			19			11		

Tabelle 44 – Arbeit läuft immer im gleichen Trott

	2007		2006		2005	
	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“
Mitarbeiterinnen	25	1,61	19	1,68	10	2,3

Tabelle 45 – Arbeit läuft immer im gleichen Trott – Entwicklung 2005-2007 in „Schulnoten“

Die große Mehrheit der befragten Mitarbeiterinnen äußerte sich zumindest mit „eher“ positiver Tendenz, d.h. sie sah ihre Arbeit offenbar nicht (immer) im selben Trott verlaufen.

In 2007 gab es zwar mehr negative Meinungsäußerungen als in den Vorjahren, dafür stieg jedoch der Anteil der sehr positiven Meinungsäußerungen deutlich an. Im Durchschnitt errechnet sich für 2007 fast der gleiche Zufriedenheitswert wie für 2006.

Sich überfordert fühlen (quantitative und qualitative Auswertung)

Um Überforderungstendenzen aufzuspüren, wurde eine offene Frage gestellt, nämlich: [049] Die Arbeit in der WG ist nicht immer einfach. Gelegentlich gerät jeder an seine Grenzen. Wir wollen wissen: Was finden Sie besonders anstrengend. Schildern Sie bitte kurz 2 Situationen, in denen Sie sich überfordert fühlten oder einer Überforderung nahe waren. Erwartet wurden zu dieser Frage Aussagen, die sich primär auf das Verhalten der WG-Mitglieder beziehen.

Die Antworten sind in der nachstehenden Tabelle zunächst quantitativ ausgewertet – danach konnte die große Mehrzahl der Befragten mindestens eine überfordernde Situation schildern. Die zweitstärkste Gruppe ist diejenige ohne Antwort. Diese kann man hier nicht einfach als „fehlende Werte“ ausklammern. Denn wenn das Antwortfeld leer gelassen wurde, könnte es zwar bedeuten „Ich möchte dazu nichts sagen“, es könnte aber auch bedeuten, dass bisher keine Überforderungssituation vorgelegen hat.

	2007			2006		
	Fälle	%	% kum	Fälle	%	% kum
Explizit: "ich war noch nie überfordert"	1	5,0	5,0	4	21,0	21,0
Ohne Antwort	7	28,0	33,0	6	31,6	52,6
Explizit: „Kann ich nicht beantworten“	1	5,0	38,0	.		
Mindestens 1 Situation wurde geschildert	16	62,0	100,0	9	47,4	100,0
Gesamt (inkl. fehlender Werte)	25	100,0		19	100,0	

Tabelle 46 - Besonders anstrengende Situationen

Gegenüber dem Vorjahr hat in 2006 die Anzahl der geschilderten Situationen zugenommen – absolut und prozentual. Inhaltlich hat eine Verschiebung stattgefunden. Bei der jüngsten Befragung wurde öfter als in den Vorjahren *Zeitknappheit* thematisiert, dafür wurden *Konflikte im Team* oder mit *Vorgesetzten* nicht mehr aufgebracht.

Nachstehend werden die Situationen aufgelistet, die von den übrigen Antwortenden als „besonders anstrengend“ bzw. „belastend“ geschildert wurden. Es handelt sich jeweils um Zitate einzelner Aussagen aus den Jahren 2005 (erkennbar an der Vorziffer 22), 2006 (Vorziffer 23) sowie 2007 (Vorziffer 24). Zur besseren Lesbarkeit wurde vereinzelt die Interpunktion sowie die Groß- und Kleinschreibung nachkorrigiert.

Die Aussagen wurden zunächst grob in 2 Kategorien sortiert, nämlich a) in Aussagen bezogen auf WG-Mitglieder sowie b) in organisationsbezogene Aussagen.

Richtiger Umgang mit den WG-Mitgliedern

Aggressives Verhalten

[24-04 PFK Wildeshausen] Wenn ein Bewohner immer Recht haben will und auch mit anderen BW schimpft und sie sich dabei streiten (da man für jeden gerecht eintreten möchte).

[23-09 PK Ganderkeseer] Wenn die Bewohner sehr aggressiv werden.

[23-16 PK Ganderkeseer] Mich bedrückt es, wenn Bewohner sich streiten. Ich fühle mich nicht überfordert.

[23-15 Schülerin etc. Ganderkeseer] Ruhig zu bleiben, wenn eine Bew. eine andere beschimpft. Überfordert fühlte ich mich bisher aber noch nicht.

[23-14 PK Ganderkeseer] Streitsituationen unter den Bewohnern. Wie kann man schlichten bzw. vorbeugen?

[23-07 Schülerin etc. Ganderkeseer] Mir fehlt leider noch die Erfahrung beim Umgang mit Streit zwischen WG-Bewohnern untereinander.

[22-01 o.A. Schülerin etc.] Aggression von Seiten des Bewohners.

[22-05 PK o.A.] Eine Heimbewohnerin hat Besuch von Tochter und Enkeln. Möchte die WG mit den Angehörigen verlassen „mit nach Hause“, wird wütend und droht mit dem Gehstock.

Sonstiges Demenztypisches Verhalten

[24-24 PK Oldenburg] Wenn eine BW Weglauftendenzen zeigt und sie trotz Validation nicht zu beruhigen ist.

[24-05 Sonstige PK Wildeshausen] Wenn Bewohner sehr unruhig erzählt und ständig laut ruft.

[24-13 PK Ganderkeseer] Anstrengend: ruhig bleiben beim Beantworten der selben Frage zum x-ten Mal.

[24-13 PK Ganderkeseer] Unlogische Meinungsänderungen: BW antwortet innerhalb kurzer Zeit auf dieselbe Frage mit unterschiedlichen Antworten.

[24-08 PK Ganderkeseer] Wenn Bewohner immer dasselbe fragen.

[22-01 Schülerin o.A.] Bewohner wiederholen ständig die gleiche Frage.

[22-06 PK o.A.] Der Versuch bei einer schwer demenzkranken Patientin Zugang zu finden, damit es ihr besser geht.

[23-10 PK Ganderkeseer] Von Anforderung oder Überforderung mit den WG-Bewohnern kann ich eigentlich nicht sprechen.

Es gibt aber Situationen, die mich emotional belasten wie eine BW, die immer wieder in Tränen ausbricht, weil sie immer wieder die Trauer um ihre Schwester und Mutter erlebt, oder eine BW, die genau weiß, dass es falsch ist, wie sie sich jetzt verhält, aber dagegen nichts tun kann, wie z.B. einen Teebeutel zu essen oder jemanden anderen zu schlagen. Das sind zwar Situationen mit denen ich fertig werde, die mich aber belasten, weil ich merke, dass es den BW dabei nicht gut geht.

Schweres Heben

[24-07 PK Ganderkeseer] Bewohner mit starken körperlichen Einschränkungen: Transfer Toilette/Bett, Grundpflege im Bett

[24-15 PK Ganderkeseer] Das Heben der WG-Bewohner ist manchmal schwer.

Sonstiges

[24-25 o.A. Oldenburg] Der Umgang mit Bewohnern in der Nachtschicht

[22-01 Schülerin o.A.] Komplette eingekotzte Bewohner, die sich dann nicht helfen lassen wollen.

Fehlende Fachkenntnisse

[24-16 Oldenburg] Anstrengend: Meine Noch-Unwissenheit über Demenz (Bis jetzt gab es aber noch keine Situation in ich mich überfordert hätte).

[23-14 PK Ganderkeseer] Medizinische Fachkenntnisse: Z.B. Wie reagiere ich richtig in einem Notfall (Nachtdienst). Bewohner stürzt oder erleidet einen Krampfanfall.

[22-06 PK o.A.] Akute Erkrankung einer Bewohnerin, Angst nicht in der richtigen Reihenfolge zu handeln.

Teamkonflikte/Organisation**Zeitknappheit**

[24-04 PFK Wildeshausen] Wenn ich alleine Dienst habe, kann ich nicht jedem Bewohner gerecht werden.

[24-05 Sonstige PK Wildeshausen] Alleine mit 5 Bewohnern u. 6 Stunden ohne Pause.

[24-10 PK Wildeshausen] Wenn ich alleine Dienst hab, kann ich nicht für jeden ungeteilt aufmerksam sein, z.B. wenn zwei Bew. sich streiten und eine dritte Bew. Aufmerksamkeit braucht (will aufstehen, schafft es aber nicht allein – Sturzgefahr).

[24-19 Oldenburg] Keine Probleme ich hätte nur gerne mehr Zeit.

[24-21 Schüler etc. Oldenburg] Brettspiel mit 3 Personen und eine Person die von außen Aufmerksamkeit einfordert.

[24-22 PK Oldenburg] Ständige Weglauftendenz eines Bewohners in einem Dienst, der nur von 2 Personen geleistet werden muss / Personalmangel.

[24-24 PK Oldenburg] Wenn nur 2 Kräfte in einer Schicht sind.

[24-23] Die Sparsamkeit an Personal.

[23-02 PK Oldenburg] Bei zu wenig Personal; vorwiegend Wochenende! Z.B. nur 2 Pflegekräfte!!

[23-02 PK Oldenburg] Bei Überbelegung der WG, z.B. 11 Personen: zu wenig Zeit für Belange der Bewohner.

[22-04 PK o.A.] Wenn mehrere Bewohner gleichzeitig Wünsche haben. Jedem möchte man es recht machen. Zuwenig Personal

[22-02 PK o.A.] Engpässe, wenn die zweite Mitarbeiterin mit einem Bewohner zu einem Arzttermin fährt.

[23-00 PK Oldenburg] Wenn alle BW auf einmal etwas von einem wollen.

Verärgerung über (nicht getane) Arbeit von Kolleginnen

[23-03 PK Oldenburg] Wenn man von Kollegen nicht unterstützt wird bei manchen Maßnahmen die neu sind für einen Bew.!

[23-00 PK Oldenburg] Wenn die Nachwache ihren Anforderungen nicht nachgeht und dem Frühdienst die angefallene Arbeit liegen lässt.

[23-03 PK Oldenburg] Fehlende Teilnahme an gemeinsamen Aktionen mit Bew.; z.B. Sommerfest, Weihnachtsmarkt etc.

[22-02 PK o.A.] Es wird zu wenig auf Sauberkeit und Ordnung geachtet.

Sonstige Konflikte im Team

[23-02 PK Oldenburg] Bei Unstimmigkeiten im Team – in den letzten Monaten massiv – seit einem Monat wieder besser

[22-03 PFK Oldenburg] Wenn die Harmonie der beiden Diensthabenden nicht stimmt.

[22-03 PFK Oldenburg] Wenn Mitarbeiter vor den Bewohnern Konflikte austragen oder über andere Mitarbeiter schimpfen.

[22/07 PK Oldenburg] Wenn gemeckert wird, obwohl es überflüssig ist

Dienstplangestaltung

[23-01 PK Oldenburg] Wenn man wochenlang z.B. nur Frühdienst oder Spätdienst hat

[23-00 PK Oldenburg] Wenn kein Wechsel ist, wie wochenlang nur früh oder spät statt findet

[22/07 PK o.A.] Wenn man frei haben möchte und es nicht geht, obwohl genug Mitarbeiter eingestellt sind.

Sonstige Konflikte mit Vorgesetzten

[24-20 PK Oldenburg] Die Launenhaftigkeit meiner ehemaligen Chefin brachte mich an meine Grenzen, weil sie ihre Launen an MA. und Bew. ausließ.

[23-17 o.A. Ganderkeseer] Zusammenarbeit mit Büro Ganderkeseer u. der PDL ist schwierig; das erschwert die Arbeit und bringt Unruhe ins Team.

Legende: PK = Pflegekraft // PFK = Pflegefachkraft

Bemerkenswert ist, dass in 2006 eine Reihe von Mitarbeiterinnen aus der Oldenburger WG das Thema eigentlich und insofern verfehlt haben, als sie *nicht* etwa belastende Pflegesituationen, sondern belastende Situationen innerhalb des Teams oder mit Vorgesetzten thematisiert haben. Diese Befragten haben offensichtlich den Platz für freien Text genutzt, um ihren Unmut bezüglich Team oder Vorgesetzte zu äußern. Diese Vorgesetzte ist daraufhin versetzt worden.

3.5 Rahmenbedingungen der Arbeit

3.5.1 Arbeiten im Team

Zur Meinungsbekundung wurde folgende Aussage gestellt: [050] *Wir sind ein gutes Team*. Da Pflege immer Teamarbeit ist, ist es sowohl für das Arbeitsergebnis als auch für die Arbeitszufriedenheit wichtig, dass sich die Mitarbeiterinnen als Team verstehen. Dies lässt sich so behaupten, obwohl in der untersuchten Population ein statistischer Zusammenhang zwischen den Variablen [050] *Gutes Team* und der globalen Arbeitszufriedenheit [061] *Insgesamt bin ich mit meiner Arbeit sehr zufrieden* nicht nachweisbar ist (s. Tabelle 10).

Nachstehend die Ergebnisse:

	2007			2006			2005			2004		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	11	50,0	50,0	7	43,8	43,8	5	55,6	55,6	7	46,7	46,7
trifft eher zu	10	45,5	95,5	6	37,5	81,3	3	33,3	88,9	8	53,3	100,0
trifft eher nicht zu	1	4,5	100,0	3	18,8	100,0	1	11,1	100,0	.	.	.
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	22	100,0		16	100,0		9	100,0		15	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19			11			15		

Tabelle 47 – Zufriedenheit mit dem Team - Entwicklung 2004 bis 2007

	2007		2006		2005		2004	
	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“
Mitarbeiterinnen	22	1,59	16	1,94	9	1,67	15	1,53
./ Pflegefachkräfte	5	1,20						
./ sonst. Pflegekräfte	12	1,83						
./ Schüler etc.	2	1,50						

Tabelle 48 – Zufriedenheit mit dem Team – in „Schulnoten“

Fast alle Mitarbeiterinnen haben sich in 2007 positiv über ihr jeweiliges „Team“ geäußert. In „Schulnoten“ ausgedrückt sticht das Jahr 2006 im Zeitverlauf negativ heraus. Noch diskrepanter ist dieses Ergebnis wenn man das Antwortverhalten der Beschäftigten aus den Wohngemeinschaften Ganderkese und Oldenburg gesondert betrachtet (s. nachstehende Tabelle 50).

	WG Ganderkese						WG Oldenburg					
	2007			2006			2007			2006		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	2	28,6	28,6	6	60,0	60,0	6	66,7	66,7	1	16,7	16,7
trifft eher zu	5	71,4	100,0	3	30,0	90,0	3	33,3	100,0	3	50,0	66,7
trifft eher nicht zu	.	.	.	1	10,0	100,0	.	.	.	2	33,3	100,0
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	7	100,0		10	100,0		9	100,0		6	100,0	

Tabelle 49 – Zufriedenheit mit dem Team – WG-Vergleich

	WG Ganderkese				WG Oldenburg			
	2007		2006		2007		2006	
	Fälle	„Schulnote“	Fälle	Schulnote“	Fälle	Schulnote“	Fälle	„Schulnote“
Wir sind ein gutes Team	7	1,71	10	1,6	9	1,33	6	2,5

Tabelle 50 – Zufriedenheit mit dem Team – WG-Vergleich in „Schulnoten“

Die Beurteilung des Teams fiel in der WG Oldenburg in 2006 sehr mäßig aus, um dann in 2007 einen sehr guten Wert zu erreichen (Vorgesetzte wurde versetzt). Im Team Ganderkesee könnte sich hingegen die Stimmung etwas verschlechtert haben (wobei dies wegen der sehr kleinen Stichprobe allenfalls mit größter Vorsicht behauptet werden könnte).

Bemerkenswert ist des Weiteren, dass die Pflegefachkräfte zu einer deutlich positiveren Einschätzung gekommen sind als die einfachen Pflegekräfte.

Zusammenarbeit zwischen den Pflegefachkräften und allen übrigen Mitarbeiterinnen

Stellung beziehen sollten die Mitarbeiterinnen auch zu folgender Aussage [052]: *Die Zusammenarbeit zwischen den Pflegefachkräften und allen übrigen Mitarbeiterinnen funktioniert reibungslos.* Zum Hintergrund dieser Variable: Geführt werden die WG-Teams jeweils von einer regionalen Pflegedienstleitung, die auch für die ‚normale‘ ambulante Pflege zuständig ist. Vor Ort in den WGs nehmen sog. Koordinatorinnen eine herausgehobene Position ein. Bei diesen handelt es sich stets um Pflegefachkräfte. Im Übrigen sind auch alle anderen Pflegefachkräfte in den Wohngemeinschaften inhaltlich weisungsbefugt gegenüber den sonstigen Pflegekräften sowie gegenüber Schülern und Praktikanten. Von daher greift Variable [052] das Thema „Führung“ auf.

Die ohne Weiteres einleuchtende These, dass die Art der Führung signifikanten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit hat, konnte für die Untersuchungspopulation belegt werden – Spearmans R = ,401 | Signifikanzniveau $p < 0,05$, 1-seitig ,026 (s. auch Tabelle 10).

Nachstehend die Ergebnisse der Befragung:

	2007			2006			2005			2004		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	7	29,2	29,2	6	31,6	31,6	4	44,4	44,4	3	21,4	21,4
trifft eher zu	15	62,5	91,7	4	21,1	52,6	4	44,4	88,9	8	57,1	78,6
trifft eher nicht zu	2	8,3	100,0	8	42,1	94,7	1	11,1	100,0	3	21,4	100,0
trifft überhaupt nicht zu	.	.	.	1	5,3	100,0
Gesamt	24	100,0		19	100,0		9	100,0		14	100,0	
Gesamt (inkl. fehl. Werte)	25			19			11			15		

Tabelle 51 – Zusammenarbeit zwischen Pflegefachkräften und allen übrigen MA – Entwicklung 2004 bis 2007

	2007		2006		2005		2004	
	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“
Alle Mitarbeiterinnen	24	1,87	19	2,68	9	1,78	14	2,21
./ Pflegefachkräfte	6	1,67	4	1,5				
./ sonst. Pflegekräfte	12	1,83	8	2,5				
./ Schüler etc.	3	2,67	4	2,0				

Tabelle 52 – Zusammenarbeit zwischen Pflegefachkräften und allen übrigen MA – in „Schlunoten“

Die Zusammenarbeit zwischen Pflegefachkräften und allen übrigen Mitarbeiterinnen wurde in keiner Befragung durchgehend positiv beurteilt. Bei Betrachtung der Durchschnittswerte im Zeitverlauf 2004 bis 2007 sticht das Jahr 2006 negativ heraus – ganz analog zur Beurteilung des Teams (siehe oben).

Bei Betrachtung der einzelnen Teilgruppen fällt weiter auf, dass die Pflegefachkräfte zu einer recht positiven Einschätzung gekommen sind, während sich die Befragten vom Ende der Hierarchie, also aus der Gruppe der Pflegeschüler, Praktikanten und ZDL, negativer äußerten. Allerdings sind die Stichproben in beiden Fällen so klein, dass dieses Ergebnis an sich keine Gültigkeit beanspruchen kann.

Als gesichert kann hingegen gelten, dass für das (relativ schlechtere) Ergebnis in 2006 maßgeblich die Antworten aus der WG Oldenburg verantwortlich zeichneten:

	WG Ganderkesee						WG Oldenburg					
	2007			2006			2007			2006		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	1	12,5	12,5	6	50,0	50,0	3	33,3	33,3	.	.	.
trifft eher zu	7	87,5	100,0	3	25,0	75,0	5	55,6	88,9	1	14,3	14,3
trifft eher nicht zu	.	.	.	2	16,7	91,7	1	11,1	100,0	6	85,7	100,0
trifft überhaupt nicht zu	.	.	.	1	8,3	100,0
Gesamt	8	100,0		12	100,0		9	100,0		7	100,0	

Tabelle 53 – Zusammenarbeit zwischen Pflegefachkräften und allen übrigen MA – WG-Vergleich

	WG Ganderkesee				WG Oldenburg			
	2007		2006		2007		2006	
	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“
Alle Mitarbeiterinnen	8	1,88	12	2,08	9	1,89	7	3,71

Tabelle 54 – Zusammenarbeit zwischen Pflegefachkräften und allen übrigen MA – WG-Vergleich in „Schulnoten“

Die einzige Befragte, die in 2006 mit der Zusammenarbeit „überhaupt nicht“ zufrieden war, kam zwar aus der WG Ganderkesee, gleichwohl war insgesamt die Zufriedenheit bei diesem Item in der WG Ganderkesee deutlich höher als in der WG Oldenburg.

In 2007 hat die Zufriedenheit in beiden WG-Teams zugenommen – wobei die Zunahme in der WG Oldenburg sehr deutlich ist. Eine plausible Erklärung für diese deutliche Stimmungsverbesserung im Team Oldenburg könnte die oben bereits zitierte Freitextstellungnahme bieten [24-20 PK Oldenburg]: *Die Launenhaftigkeit meiner ehemaligen Chefin brachte mich an meine Grenzen, weil sie ihre Launen an Mitarbeitern und Bewohnern ausließ.* Dies ist keine Einzelmeinung, die Vorgesetzte wurde nach mehreren Teamsitzungen versetzt.

3.5.2 Arbeitszeiten, Dienstplanorganisation

Arbeitszeiten

Ohne weiteres einsichtig dürfte sein, dass die Arbeitszeiten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit haben. Dies ist für die hier untersuchte Population auch statistisch nachweisbar (s. Tabelle 10). In diesem Kontext sind die Antworten der Mitarbeiterinnen zu folgender Aussage interessant: [053]: *Ich bin zufrieden mit meinen Arbeitszeiten (auch eingedenk von Verschiebungen im Dienstplan etc.).*

Nachstehend die Ergebnisse:

	2007			2006			2005			2004		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	8	33,3	33,3	5	26,3	26,3	4	40,0	40,0	.	.	.
trifft eher zu	10	41,7	75,0	12	63,2	89,5	4	40,0	80,0	13	86,7	86,7
trifft eher nicht zu	6	25,0	100,0	2	10,5	100,0	1	10,0	90,0	2	13,3	100,0
trifft überhaupt nicht zu	1	10,0	100,0	.	.	.
Gesamt	24	100,0		19	100,0		10	100,0		15	100,0	
Gesamt (inkl. fehl.Werte)	25			19			11			15		

Tabelle 55 – Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten – Entwicklung 2004 bis 2007

	2007		2006		2005		2004	
	n	„Note“	n	„Note“	n	„Note“	n	„Note“
Alle Mitarbeiterinnen	25	2,17	19	1,95	10	2,1	15	2,47
./.. Pflegefachkräfte	6	1,83						
./.. sonst. Pflegekräfte	12	2,33						
./.. Schüler etc.	3	3,00						

Tabelle 56 – Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten – in Schulnoten

Die Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten liegt insgesamt im mittleren Beurteilungsbereich. Bei einer Betrachtung der Ergebnisse im Zeitverlauf fällt auf, dass die Zufriedenheit bei der ersten Befragung in 2004 am geringsten war. Dies könnte damit zu tun haben, dass die Arbeitszeiten in der WG ungewohnt, da deutlich anders waren als in der ‚normalen‘ ambulanten Pflege. Das Ergebnis 2007 fällt zwar insgesamt nicht aus dem Rahmen, erstmals äußerte sich jedoch eine größere Anzahl Befragter (25 Prozent) unzufrieden mit den Arbeitszeiten.

Bemerkenswert ist weiter, dass die Stammkräfte (und hier insbesondere die Pflegefachkräfte) deutlich zufriedener sind als die Personen aus der Gruppe der Pflegeschüler, Praktikanten und Zivildienstleistenden.

Dienstplangestaltung

Die Mitarbeiterinnen sollten zu folgender Aussage Stellung nehmen [054:] *Meine Wünsche werden bei der Dienstplangestaltung berücksichtigt.* Zum Hintergrund: Die Mitarbeiter erwarten mit Recht, dass ihre Wünsche bezüglich der Lage ihrer Dienste – wenn möglich – berücksichtigt werden. Das dies nicht ohne Folgen für die Gesamtarbeitszufriedenheit sein dürfte, war sehr zu vermuten, konnte allerdings in der untersuchten Population nicht nachgewiesen werden.

Nachstehend die Ergebnisse:

	2007			2006			2005			2004		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	15	62,5	62,5	8	42,1	42,1	6	60,0	60,0	2	14,3	14,3
trifft eher zu	8	33,3	95,8	10	52,6	94,7	3	30,0	90,0	12	85,7	100,0
trifft eher nicht zu	1	4,2	100,0	1	5,3	100,0	1	10,0	100,0	.	.	.
trifft überhaupt nicht zu
Gesamt	24	100,0		19	100,0		10	100,0		14	100,0	
Gesamt (inkl. fehl.Werte)	25			19			11			15		

Tabelle 57 – Zufriedenheit mit den Dienstplangestaltung – Entwicklung 2004-2007

	2007		2006		2005		2004	
	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“
Alle Mitarbeiterinnen	24	1,46	19	1,68	10	1,6	14	1,93
./.. Pflegefachkräfte	6	1,67						
./.. sonst. Pflegekräfte	12	1,42						
./.. Schüler etc.	3	1,67						

Tabelle 58 – Dienstplangestaltung – in „Schulnoten“

Mit einer Ausnahme äußerten sich alle Befragten mit der Berücksichtigung ihrer Wünsche im Dienstplan zufrieden. Die Zufriedenheit mit der Dienstplangestaltung hat in 2007, verglichen mit den Vorjahren, leicht zugenommen. Nicht recht ersichtlich ist, warum die Zufriedenheit der einfachen Pflegekräfte etwas höher zu sein scheint als die der Pflegefachkräfte und Pflegeschüler etc. – vermutlich ein Zufallseffekt.

3.5.3 Zufriedenheit mit Entlohnung

[058] *Ich bin mit meiner Bezahlung zufrieden.*

Ein zentrales Kriterium für die Zufriedenheit von abhängig Beschäftigten ist die Zufriedenheit mit der Bezahlung. Ein solcher Zusammenhang bleibt wahrscheinlich, obwohl er – wie schon auf S. 9 ausgeführt – statistisch in der untersuchten Population nicht nachweisbar ist.

	2007			2006			2005			2004		
	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.	Fälle	%	kum.
trifft voll zu	1	4,8	4,8	2	11,1	11,1
trifft eher zu	3	14,3	19,0	2	11,1	22,2	1	10,0	10,0	7	53,9	53,9
trifft eher nicht zu	10	47,6	66,7	6	33,3	55,6	4	40,0	50,0	6	46,2	100,0
trifft überhaupt nicht zu	7	33,3	100,0	8	44,4	100,0	5	50,0	100,0	.	.	.
Gesamt	21	100,0		18	100,0		10	100,0		13	100,0	
Gesamt (inkl. fehl.Werte)	25			19			11			15		

Tabelle 59 – Zufriedenheit mit Entlohnung – Entwicklung 2004 bis 2007

	2007		2006		2005		2004	
	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“	Fälle	„Note“
Alle Mitarbeiterinnen	21	3,90	18	3,89	10	4,30	13	3,15
./ Pflegefachkräfte	6	3,50						
./ sonst. Pflegekräfte	11	4,09						
./ Schüler etc.	3	3,67						

Tabelle 60 – Zufriedenheit mit Entlohnung – in „Schulnoten“

Die (Un-) Zufriedenheit mit der Bezahlung ist das Item, welches in der Mitarbeiterbefragung von allen Items deutlich am schlechtesten abgeschnitten hat. Nur etwa jede fünfte Mitarbeiterin äußerte sich bei der jüngsten Befragung positiv. In „Schulnoten“ ausgedrückt wird die Bezahlung bei „4“ angesiedelt. Von daher schöpfen die Mitarbeiter ihre insgesamt hohe Arbeitszufriedenheit auch nicht – erkennbar – aus der Bezahlung.

Besonders unzufrieden mit der Bezahlung sind anscheinend die sonstigen Pflegekräfte. Allerdings äußerten sich die anderen Gruppen kaum positiver.

Die Zufriedenheit mit der Bezahlung lag in 2007 etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Nicht recht nachvollziehbar ist, warum die Zufriedenheit mit der Bezahlung zwischen 2004 und 2005 um mehr als eine „Note“ nach unten gefallen ist.

3.5.4 Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

[059] *Ich bin mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden.*

Gemeinhin sollte man annehmen, dass die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten eine gewisse Wirkung auf die gesamte Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen hat. Diese Rolle war allerdings in der Untersuchungspopulation statistisch nicht nachweisbar (s. oben Tabelle 10).

Nachstehend die Ergebnisse:

	2007			2006			2005		
	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.
trifft voll zu	10	43,5	43,5	7	38,9	38,9	6	60,0	60,0
trifft eher zu	11	47,8	91,3	9	50,0	88,9	3	30,0	90,0
trifft eher nicht zu	2	8,7	100,0	1	5,6	94,4	1	10,0	100,0
trifft überhaupt nicht zu	.	.	.	1	5,6	100,0	.	.	.
Gesamt	23	100,0		18	100,0		10	100,0	
Gesamt (inkl. fehlende Werte)	25			19			11		

Tabelle 61 – Zufriedenheit mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten – 2005 bis 2007

	2007		2006		2005	
	Fälle	Schulnote	Fälle	Schulnote	Fälle	Schulnote
Alle Mitarbeiterinnen	23	1,74	18	1,89	10	1,60
./.. Pflegefachkräfte	6	1,83				
./.. sonst. Pflegekräfte	11	1,73				
./.. Schüler etc.	3	1,67				

Tabelle 62 – Zufriedenheit mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten – in „Schulnoten“

Die Mitarbeiterinnen gaben an mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Allgemeinen zufrieden zu sein. Im Zeitverlauf zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Ebenfalls gering sind die Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Qualifikationen (zumal angesichts der kleinen Stichproben). Es gibt allerdings eine schwache Tendenz dahingehend, dass die Zufriedenheit mit der Qualifikation abnimmt. Die Pflegekräfte zeigen sich etwas zufriedener als die Pflegefachkräfte.

Einstellung zu theoretischem Wissen

Korrespondierend mit der in der Bevölkerung verbreiteten – falschen – Vorstellung, dass jeder pflegen könne, wird Pflegekräften oft nachgesagt, sie legten wenig Wert auf theoretisches Wissen. Gelegentlich ist in der Literatur sogar von Theoriefeindlichkeit die Rede. Die Einstellung zum theoretischen Wissen hat u.a. Konsequenzen für die Fortbildungsmotivation. Dies ist der Hintergrund der folgenden Frage: [051] *Bei der Arbeit in der WG muss vieles aus dem Bauch heraus gemacht werden. Da nützt dann das Gelernte oft nicht viel.*

Die Frage wurde bewusst in der Sprache der Pflegenden positiv formuliert („Bauchgefühl“ ist positiv besetzt – so die Annahme). Damit sollte eine entsprechende Einstellung leichter ausgedrückt werden können. Die Antwort „trifft voll zu“ ist hier also gleichbedeutend mit einer sehr weitgehenden Theorieaversion und damit definitiv unerwünscht (= Schulnote 5,0). Darüber hingegen ob die „Schulnote“ 1,0 in diesem Fall wirklich das zu erhoffende Optimum darstellt, könnte man sicherlich diskutieren. Dies relativiert die nachfolgend dargestellten Ergebnisse.

	2007			2006			2005		
	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.	Fälle	%	% kum.
trifft überhaupt nicht zu	4	17,4	17,4	1	5,9	5,9	.	.	.
trifft eher nicht zu	4	17,4	34,8	3	17,6	23,5	3	30,0	30,0
trifft eher zu	7	30,4	65,2	9	52,9	86,4	2	20,0	50,0
trifft voll zu	8	34,8	100,0	4	23,5	100,0	5	50,0	100,0
Gesamt	23	100,0		17	100,0		10	100,0	
Gesamt (inkl. fehlende Werte)	25			19			11		

Tabelle 63 – Gelerntes vs. aus dem „Bauch – Entwicklung 2005 bis 2007

	2007		2006		2005	
	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“	Fälle	„Schulnote“
Alle Mitarbeiterinnen	23	3,48	17	4,11	10	4,40
./ Pflegefachkräfte	6	2,00				
./ sonst. Pflegekräfte	11	3,82				
./ Schüler etc.	3	4,33				

Tabelle 64 – Gelerntes vs. aus dem „Bauch – in „Schulnoten“

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass theoretisches Wissen kaum geschätzt wird. Interessanterweise schätzten in 2007 die am besten qualifizierten Mitarbeiterinnen die Bedeutung des theoretischen Wissens am höchsten ein, d.h. sie wiesen die obige These am deutlichsten zurück, während die geringer qualifizierten Mitarbeiterinnen ihr weit überwiegend zustimmten.

4 Erkenntnisse für weiterführende Studien

In dieser deskriptiven Studie wurden die Ergebnisse schriftlicher Befragungen von Mitarbeiterinnen der Landdienste GmbH vorgestellt, die in drei ambulant betreuten Wohngemeinschaften tätig waren. Die Befragungen fanden zwischen 2004 und 2007 einmal jährlich statt (Langzeitstudie). Thematisiert wurden in diesen Befragungen zum einen die Zufriedenheit mit den besonderen Arbeitsinhalten in einer Wohngemeinschaft demenziell veränderter Menschen, zum anderen die Rahmenbedingungen der Arbeit (wie Teamzustand, Führung, Bezahlung etc.).

Die Population der zu befragenden Mitarbeiterinnen war allerdings klein (in 2004 gerade mal 15 Personen zuletzt in 2007 immerhin 31 Personen). Für die untersuchte(n) Population(en) sind die Ergebnisse allerdings repräsentativ und gültig. Außer im Jahr 2005 haben sich die Mitarbeiterinnen stets zu mindestens 80 an den Befragungen beteiligt, was als „gut“ zu bezeichnen ist.

Eine Generalisierung der Ergebnisse über die untersuchten Wohngemeinschaften hinaus wäre hingegen spekulativ. Immerhin können die vorliegenden Ergebnisse herangezogen werden, um begründete Hypothesen zu formulieren, die in größer angelegten Studien zu überprüfen wären.

1. 76,5 Prozent der Befragten (also drei Viertel) äußerten sich insgesamt „sehr“ zufrieden mit ihrer Arbeit. Die Gesamtzufriedenheit der 25 an der Erhebung 2007 beteiligten Mitarbeiterinnen ergab im Durchschnitt die „Schulnote“ 1,42.

Ob dies wirklich so gut ist, wie es klingt, wäre mittels vergleichender Untersuchung zu zeigen. Die Hypothese dazu könnte lauten: Die in ambulant betreuten Wohngemeinschaften tätigen Mitarbeiterinnen sind insgesamt zufriedener als ihre Kolleginnen aus der „normalen“ ambulanten Pflege. Des Weiteren sind sie insgesamt zufriedener als ihre Kolleginnen aus herkömmlichen Altenpflegeheimen.

2. Ein wesentlicher Faktor für die globale Arbeitszufriedenheit der in einer WG tätigen Mitarbeiterinnen ist das Arbeitstempo

In der untersuchten Population korrelierte die Zufriedenheit mit dem Arbeitstempo hoch signifikant mit der Gesamtzufriedenheit. Gleichzeitig war die Zufriedenheit der Befragten recht ausgeprägt. 2 von 3 Befragten äußerten sich diesbezüglich sehr zufrieden („Schulnotendurchschnitt“ 1,42).

3. Ein wesentlicher Faktor für die globale Arbeitszufriedenheit der in einer WG tätigen Mitarbeiterinnen ist die Zufriedenheit mit dem Arbeitsprodukt.

Leisten wir hier gute Arbeit?“ Als wichtigster Indikator für diesen Aspekt diente hier die Variable: *Ich würde einem Freund die Wohngemeinschaft empfehlen, wenn er eine ähnliche Hilfe wie die WG-Mitglieder benötigen würde.* Wie zu vermuten war, korrelierte das Antwortverhalten bei dieser Variable signifikant mit dem Antwortverhalten bei der globalen Arbeitszufriedenheit (Spearman's R = ,380 | Signifikanzniveau $p < 0,05$ | 1-seitig ,037). Die meisten der befragten Mitarbeiterinnen waren entschieden der Ansicht, sie leisteten eine gute Arbeit. So lag der Anteil der „voll“ Zustimmenden bei allen Befragungszeitpunkten zwischen 80 und 90 Prozent. Im Durchschnitt wurde in 2007 die „Schulnote“ 1,17 vergeben.

4. In der untersuchten Population äußerten sich vier von fünf Mitarbeiterinnen negativ über die Bezahlung.

In „Schulnoten“ ausgedrückt, erhielt diese Variable ein „ausreichend“ (3,9). Die deutliche Unzufriedenheit mit der Bezahlung hat sich allerdings nicht in geringer Arbeitszufriedenheit niederschlagen. Dementsprechend zeigte sich auch kein statistisch nachweisbarer Zusammenhang zwischen der Variable *Bezahlung* und der Variable *Gesamtzufriedenheit mit der Arbeit* (Spearman's R = ,209 | Signifikanzniveau $p > 0,05$ | 1-seitig ,182).

Tabelle 65 – Korrelation mit Variable: Insgesamt bin ich mit meiner Arbeit sehr zufrieden

Hoch signifikant	
Kann Fähigkeiten genügend gebrauchen	Spearman's R = ,532 Signifikanzniveau $p < 0,01$ (1-seitig ,004)
Arbeitstempo ist O.K.	Spearman's R = ,477 Signifikanzniveau $p < 0,01$ (1-seitig ,009)
Signifikant	
Wünsche bzgl. Dienstplan berücksichtigt	Spearman's R = ,406 Signifikanzniveau $p < 0,05$ (1-seitig ,024)
Zusammenarbeit Pflegefachkräfte/MA	Spearman's R = ,401 Signifikanzniveau $p < 0,05$ (1-seitig ,026)
Würde WG Freund empfehlen	Spearman's R = ,380 Signifikanzniveau $p < 0,05$ (1-seitig ,037)
Respektvoller Umgang mit Bewohnern	Spearman's R = ,360 Signifikanzniveau $p < 0,05$ (1-seitig ,042)
Arbeitszeiten sind O.K.	Spearman's R = ,349 Signifikanzniveau $p < 0,05$ (1-seitig ,047)
Nicht signifikant	
Angehörige werden umfassend informiert	Spearman's R = ,267 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,129)
Bin über Patientenbedürfnisse gut informiert	Spearman's R = ,328 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,059)
Hygienische Verhältnisse:	Spearman's R = ,268 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,120)
Mit Bezahlung zufrieden	Spearman's R = ,209 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,182)
Wir sind ein gutes Team	Spearman's R = ,187 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,202)
Selbst gegebene Unterstützung:	Spearman's R = -,183 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,220)
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	Spearman's R = ,175 Signifikanzniveau $p > 0,05$ (1-seitig ,212)

5. Dass die WG-Mitglieder mit dem gebührenden Respekt behandelt werden, ist den Mitarbeiterinnen sehr wichtig. Sie haben einen Anspruch an den respektvollen Umgang mit den WG-Mitgliedern habitualisiert der ebenso hoch ist wie der entsprechende Anspruch der Angehörigen.

In den untersuchten Wohngemeinschaften schätzten die Mitarbeiterinnen ihren eigenen Umgang mit den WG-Mitgliedern zwar insgesamt recht positiv ein („Schulnotendurchschnitt“: 1,46); die Angehörigen kamen jedoch zu einer noch positiveren Einschätzung („Schulnotendurchschnitt“: 1,17). Dies lässt vermuten, dass die Mitarbeiterinnen einen sehr hohen Anspruch an den respektvollen Umgang mit den WG-Mitgliedern stellen – den sie nach eigener Einschätzung allerdings nicht immer erfüllen. Ein weiterer Befund in diesem Zusammenhang: Die Variable Respekt korreliert signifikant mit der Variable mit der selbst gegebenen Unterstützung zufrieden zu sein. (Spearman's R = ,432 | Signifikanzniveau $p < 0,05$ | 1-seitig ,026).

6. In der vorliegenden Studie lag die Gesamtzufriedenheit des neu gegründeten WG-Teams mit einer „Schulnote“ 2,17 deutlich niedriger als die Gesamtzufriedenheit(en) der Mitarbeiterinnen aus den beiden anderen Wohngemeinschaften („Schulnoten“ hier 1,11 bzw. 1,25.) Und dies, obwohl in der neu gegründeten Wohngemeinschaft die Arbeitsintensität geringer war als in den beiden etablierten Wohngemeinschaften, da zum Erhebungszeitpunkt erst 5 der 9 möglichen Bewohner eingezogen waren. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass die Arbeit in einer ambulant betreuten Wohngemeinschaft für die Mitarbeiterinnen, die vorher in der normalen ambulanten Pflege gearbeitet haben, eine erhebliche Herausforderung bedeutet. Die ungewohnte Art des Arbeitens sowie die permanente Nähe zu den WG-Mitgliedern werden teilweise als anstrengend erlebt.
7. Es trifft nicht zu, dass Pflegefachkräfte für die Besonderheiten des WG-Konzepts (Alltag statt Therapie, Beziehungsarbeit, keine Krankenhausatmosphäre etc.) schlechter geeignet sind als einfache Pflegekräfte. Eher ist das Gegenteil der Fall.

Pflegefachkräfte sind nicht nur für die –Behandlungspflege und andere pflegefachliche Handlungen im engeren Sinne besser qualifiziert als sonstige Pflegekräfte – es fällt ihnen im Durchschnitt auch leichter sich auf die Besonderheiten des WG-Konzepts einzulassen.

Das WG-Konzept fordert u.a., dass sich die Mitarbeiterinnen in einer Wohngemeinschaft auf „echte“ Begegnungen mit der Person des hilfebedürftigen Menschen einlassen. Diesen Erwartungen kann letztlich dauerhaft nur entsprechen, wer persönliche Nähe als angenehm empfindet. Die Gruppe der Pflegefachkräfte (PFK) äußerte im Durchschnitt geringere Abgrenzungsbedürfnisse

als die Gruppe der nicht 3-jährig ausgebildeten sonstigen Pflegekräfte (PK). („Schulnote“ PFK: 1,33. Dagegen PK: 1,92).

Für die Arbeit in der WG wäre eine eindeutige Medizinorientierung, wie sie üblicherweise in Krankenhäusern anzutreffen ist, eher hinderlich. Selbstverständlich ist eine gute medizinische Versorgung wichtig; nach dem WG-Konzept hat sie aber nicht Priorität. In diesem Kontext ist folgende Variable zu sehen: [048] *Am wichtigsten ist mir, dass die WG-Mitglieder medizinisch gut versorgt sind.* Bemerkenswert ist nun, dass diese Aussage in der untersuchten Population weniger Zustimmung bei den Pflegefachkräften fand als bei den sonstigen Pflegekräften (Zustimmungsgrad, hier ausgedrückt als „Schulnote“: PFK: 2,8. Dagegen PK: 2,15).

Zum WG-Konzept gehört zwar selbstverständlich die Einhaltung der gesetzlichen Regeln in Bezug auf die Hygiene, angesichts des Postulats der Normalität ist ein hygienisches Optimum jedoch weder erreichbar noch erwünscht. In der untersuchten Population beurteilten die Pflegefachkräfte die hygienischen Verhältnisse in den Wohngemeinschaften deutlich positiver als die sonstigen Pflegekräfte („Schulnote“ PFK: 1,4. Dagegen PK: 2,33); im Übrigen auch positiver als die Angehörigen.

Anzumerken ist allerdings, dass die obigen Aussagen auf sehr kleinen Fallzahlen beruhen (PFK 6, PK 16).

8. Die Gründe warum die Beschäftigten sich einen Arbeitsplatz in der WG gesucht haben, liegen vor allem in den Arbeitsinhalten.

Da die Arbeitszufriedenheit von den Erwartungen abhängt, ist es interessant, was die Mitarbeiterinnen zur Arbeitsaufnahme in der WG motivierte. Hierzu enthielt das Instrument 6 Antwortmöglichkeiten, die in der nachfolgenden Tabelle nach dem Grad ihrer Zustimmung (ausgedrückt in einer „Schulnote“) angeordnet sind:

Tabelle 66 – Gründe für die Arbeitsaufnahme in einer „Demenz-WG“ (s. Tabelle 12)

Variable	2007	2006
[101] Es hat mich gereizt bei einer Alternative zum Heim mitzuwirken.	1,21	1,22
[102] Ich arbeite gerne mit Demenzkranken.	1,28	1,21
[105] Ich wollte mit einem Arbeitsplatzwechsel meinen Erfahrungshorizont erweitern.	1,32	1,63
[106] Mich reizte die Möglichkeit mehr Spielraum für eigene Ideen zu haben.	1,79	1,79
[103] Ich erwartete eine bessere Bezahlung.	2,71	3,69
[104] Ich wollte eine körperlich weniger anstrengende Arbeit aufnehmen.	3,75	3,83

(Siehe ausführlicher die Diskussion im Hauptteil).

5 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1 – Beteiligung an der Befragung	6
Tabelle 2 – Geschlecht des antwortenden Personals	6
Tabelle 3 – Formale Qualifikation der Mitarbeiterinnen	7
Tabelle 4 – Globale Arbeitszufriedenheit im Gesamtteam	8
Tabelle 5 – Globale Arbeitszufriedenheit im Gesamtteam – Entwicklung in „Schulnoten“ 2005-2007	8
Tabelle 6 – Globale Arbeitszufriedenheit nach Einsatzort (2007).....	8
Tabelle 7 – Globale Arbeitszufriedenheit nach Einsatzort – in „Schulnoten“	8
Tabelle 8 – Globale Arbeitszufriedenheit unterschiedlich qualifizierter Mitarbeiterinnen (2007)	9
Tabelle 9 – Globale Arbeitszufriedenheit unterschiedlich qualifizierter Mitarbeiterinnen – in „Schulnoten“	9
Tabelle 10 – Einfluss verschiedener Variablen auf die Gesamtzufriedenheit.....	9
Tabelle 11 – Gründe für die Arbeitsaufnahme in einer „Demenz-WG“	10
Tabelle 12 – Gründe für die Wahl der Arbeitsstelle (1): An Alternative zum Heim mitwirken	10
Tabelle 13 – Gründe für die Wahl der Arbeitsstelle (2): Gerne mit Demenzzkranken arbeiten	11
Tabelle 14 – Gründe für die Wahl der Arbeitsstelle (3): Bessere Bezahlung erwartet	11
Tabelle 15 – Gründe für die Wahl der Arbeitsstelle (4): Körperlich weniger anstrengende Arbeit erhofft	11
Tabelle 16 – Gründe für die Wahl der Arbeitsstelle (5): Erfahrungshorizont erweitern	11
Tabelle 17 – Gründe für die Wahl der Arbeitsstelle (6): Mehr Spielraum für eigene Ideen	12
Tabelle 18 – Arbeitsfreude (wenig Spaß) – Entwicklung 2004 bis 2007	13
Tabelle 19 – Arbeitsfreude (wenig Spaß) – in „Schulnoten“	13
Tabelle 20 – Arbeitsfreude (wenig Spaß) im WG-Vergleich.....	13
Tabelle 21 – Arbeitsfreude (wenig Spaß) im WG-Vergleich 2006/2007.....	14
Tabelle 22 – Würde WG pflegebedürftigem Freund empfehlen – Entwicklung 2004 bis 2007	14
Tabelle 23 – Würde WG pflegebedürftigem Freund empfehlen – in „Schulnoten“	14
Tabelle 24 – WG einem Freund empfehlen im WG-Vergleich	15
Tabelle 25 – Zufriedenheit der WG-Mitglieder insgesamt	15
Tabelle 26 – Zufriedenheit der WG-Mitglieder insgesamt – Entwicklung 2004 bis 2007 in „Schulnoten“.....	15
Tabelle 27 – Respektvoller Umgang mit den WG-Mitgliedern – Entwicklung 2005 bis 2007.....	16
Tabelle 28 – Respektvoller Umgang – in „Schulnoten“	16
Tabelle 29 – Geborgen wie in einer Familie – Entwicklung 2005 bis 2007	17
Tabelle 30 – Geborgen wie in einer Familie – in „Schulnoten“	17
Tabelle 31 – Hygienische Verhältnisse – Entwicklung 2004 bis 2007	17
Tabelle 32 – Hygienische Verhältnisse in Schulnoten – in „Schulnoten“	18
Tabelle 33 – Nähe zulassen können – Entwicklung 2005 bis 2007	18
Tabelle 34 – Nähe zulassen können – in „Schulnoten“	19
Tabelle 35 – Interesse an der Biographie der WG-Mitglieder – Entwicklung 2004 bis 2007.....	19
Tabelle 36 – Interesse an der Biographie der WG-Mitglieder – in „Schulnoten“	19
Tabelle 37 – Einstellung zur medizinischen Versorgung – 2004 bis 2007	20
Tabelle 38 – Einstellung zur medizinischen Versorgung – Zustimmungsgrad.....	20
Tabelle 39 – Einstellung zum Ziel: Glückliche Patienten –2005 bis 2007	21
Tabelle 40 – Zufriedenheit mit dem Arbeitstempo – Entwicklung 2004 bis 2007	21
Tabelle 41 – Zufriedenheit mit dem Arbeitstempo – in „Schulnoten“.....	21
Tabelle 42 – Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten zu gebrauchen.....	22
Tabelle 43 – Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten zu gebrauchen – Entwicklung 2004 bis 2007 in „Schulnoten“	22
Tabelle 44 – Arbeit läuft immer im gleichen Trott.....	23
Tabelle 45 – Arbeit läuft immer im gleichen Trott – Entwicklung 2005–2007 in „Schulnoten“.....	23
Tabelle 46 – Besonders anstrengende Situationen.....	24
Tabelle 47 – Zufriedenheit mit dem Team – Entwicklung 2004 bis 2007.....	26
Tabelle 48 – Zufriedenheit mit dem Team – in „Schulnoten“	26
Tabelle 49 – Zufriedenheit mit dem Team – WG-Vergleich	26
Tabelle 50 – Zufriedenheit mit dem Team – WG-Vergleich in „Schulnoten“	26
Tabelle 51 – Zusammenarbeit zwischen Pflegefachkräften und allen übrigen MA – Entwicklung 2004 bis 2007	27
Tabelle 52 – Zusammenarbeit zwischen Pflegefachkräften und allen übrigen MA – in „Schulnoten“	27
Tabelle 53 – Zusammenarbeit zwischen Pflegefachkräften und allen übrigen MA – WG-Vergleich	28
Tabelle 54 – Zusammenarbeit zwischen Pflegefachkräften und allen übrigen MA – WG-Vergleich in „Schulnoten“	28
Tabelle 55 – Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten – Entwicklung 2004 bis 2007	28
Tabelle 56 – Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten – in Schulnoten.....	29
Tabelle 57 – Zufriedenheit mit den Dienstplangestaltung – Entwicklung 2004–2007	29
Tabelle 58 – Dienstplangestaltung – in „Schulnoten“	29
Tabelle 59 – Zufriedenheit mit Entlohnung – Entwicklung 2004 bis 2007	30
Tabelle 60 – Zufriedenheit mit Entlohnung – in „Schulnoten“	30
Tabelle 61 – Zufriedenheit mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten – 2005 bis 2007.....	31
Tabelle 62 – Zufriedenheit mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten – in „Schulnoten“.....	31
Tabelle 63 – Gelerntes vs. aus dem „Bauch – Entwicklung 2005 bis 2007	31

Tabelle 64 – Gelerntes vs. aus dem „Bauch – in „Schulnoten“	32
Tabelle 65 – Korrelation mit Variable: Insgesamt bin ich mit meiner Arbeit sehr zufrieden	34
Tabelle 66 – Gründe für die Arbeitsaufnahme in einer „Demenz-WG“ (s. Tabelle 12)	35

Anhang: Fragebogen

Fragebogen für Mitarbeiter/innen, die in einer ambulant betreuten Wohngemeinschaft arbeiten

Hinweise zum Fragebogen

Sehr geehrte Mitarbeiter/innen,

wir möchten, dass das Projekt Wohngemeinschaft ein Erfolg wird. Mit diesem Beurteilungsbogen möchten wir Ihnen die Gelegenheit geben, das Projekt und Ihre Zufriedenheit als darin arbeitende Person zu bewerten. Da wir kontinuierlich an der Verbesserung unserer Leistungen arbeiten wollen, ist uns Ihr Urteil eine wertvolle Unterstützung.

Was mit Ihren Angaben geschieht

Alle Ihre Antworten werden vertraulich behandelt (entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz). Ihre Anonymität wird dadurch gewahrt, dass Ihre Angaben von einem neutralen wissenschaftlichen Institut ausgewertet werden. Dieses stellt der Geschäftsführung die Ergebnisse nur in zusammengefasster Form zur Verfügung; ich/wir erfahren also nicht, welche Angaben Sie persönlich gemacht haben.

Was Sie mit dem ausgefüllten Fragebogen machen

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen im beiliegenden Umschlag an:

Jörg Hallensleben – Pflege Consult
Schönhausenstraße 7
28203 Bremen

Der Umschlag ist bereits freigemacht, so dass für Sie keine Kosten entstehen.

Was soll die Postkarte?

Zu den Unterlagen gehört auch eine – ebenfalls bereits frankierte – Postkarte. Das wissenschaftliche Institut möchte nämlich wissen, wer den Fragebogen abgeschickt hat, um diejenigen noch einmal anzuschreiben, die den Fragebogen noch nicht ausgefüllt haben. Da die Befragung selbst anonym ist, bedarf es der Postkarte. Sie brauchen dort nur Ihren Namen einzutragen und die Karte in den Briefkasten zu werfen. Wichtig ist natürlich, dass Sie die Postkarte nicht mit in den Briefumschlag mit dem Fragebogen stecken, denn dann wüssten die Wissenschaftler ja doch, wer welche Fragen wie beantwortet hat (und genau das soll schließlich in aller Interesse vermieden werden).

Vielen Dank für Ihre Unterstützung

Gisela Jaskulewicz

Allgemeine Angaben zu Ihnen

098	Geschlecht	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich
097	Formale Qualifikation	<input type="checkbox"/> Pflegefachkraft <input type="checkbox"/> Alltagsbegleiter/in (mit Abschluss) <input type="checkbox"/> Helfer/in <input type="checkbox"/> Schüler/in bzw. Auszubildende/r

TEIL I: Warum arbeite ich hier?

Es gibt sicher eine Reihe von Gründen, warum Sie sich für die Arbeit in der Wohngemeinschaft interessiert bzw. entschieden haben. Nachfolgend finden Sie eine Liste mit Aussagen. Kreuzen Sie bitte an, inwieweit Sie der Aussage zustimmen können.

		Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Kann ich nicht beantworten
		++	+	-	--	
101	Es hat mich gereizt bei einer Alternative zum Heim mitzuwirken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
102	Ich arbeite gerne mit Demenzkranken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
103	Ich erwartete eine bessere Bezahlung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
104	Ich wollte eine körperlich weniger anstrengende Arbeit aufnehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
105	Ich wollte mit einem Arbeitsplatzwechsel meinen Erfahrungshorizont erweitern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
106	Mich reizte die Möglichkeit mehr Spielraum für eigene Ideen zu haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TEIL II Befinden der WG-Mitglieder, Interaktion

049	<p>Die Arbeit in der WG ist nicht immer einfach. Gelegentlich gerät jeder an seine Grenzen.</p> <p>Wir wollen wissen: Was finden Sie besonders anstrengend.</p> <p>Schildern Sie bitte kurz 2 Situationen, in denen Sie sich überfordert fühlten oder einer Überforderung nahe waren.</p>	
-----	---	--

Nachfolgend finden Sie eine Liste mit Aussagen. Kreuzen Sie bitte an, inwieweit Sie der Aussage zustimmen können.

		Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Kann ich nicht beantworten
		++	+	-	--	
040	Die WG-Mitglieder sind insgesamt gesehen mit unseren Leistungen zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
044	Es ist mir sehr wichtig, etwas über das Leben/die Biographie der WG-Mitglieder zu erfahren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
041	Ich bin im Allgemeinen gut über die Bedürfnisse der WG-Mitglieder informiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
042	Die Angehörigen werden umgehend und umfassend über die Situation bei dem betreffenden WG-Mitglied informiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
043	Ich bin zufrieden mit dem Ausmaß der Unterstützung, welche ich selbst den Angehörigen (oder Betreuern) gebe. Mein Rat ist den Angehörigen stets eine große Hilfe; wenn klar ist, dass Rat alleine nicht weiterhilft, kümmere ich mich um alles Notwendige.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
023	Anregungen seitens der Angehörigen, wie man besser auf die Bedürfnisse eines WG-Mitglieds eingehen könnte, werden vom Pflegeteam aufgegriffen und beherzigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
045	Das Pflegeteam ermutigt die Angehörigen, Wünsche oder Beschwerden mitzuteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
025	Die WG-Mitglieder fühlen sich in der Wohngemeinschaft so geborgen wie in einer Familie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
029	Ich bin zufrieden mit den hygienischen Verhältnissen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
046	Ich tue alles, damit meine Patienten/Klienten glücklich sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
047	In der WG habe ich soviel Nähe zu den Patienten, dass es mir schon zuviel ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
048	Am wichtigsten ist mir, dass die WG-Mitglieder medizinisch gut versorgt sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
030	Man behandelt hier die WG-Mitglieder mit dem notwendigen Respekt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
010	Die WG-Mitglieder können den Zeitpunkt ihres morgendlichen Aufstehens immer selbst bestimmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
031	Ich würde einer Freundin oder einem Freund die Wohngemeinschaft empfehlen, wenn sie/er eine ähnliche Hilfe wie meine Angehörige/mein Angehöriger benötigen würde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil IV Arbeitsorganisation / Arbeitszufriedenheit

Nachfolgend finden Sie eine Liste mit Aussagen. Kreuzen Sie bitte an, inwieweit Sie der Aussage zustimmen können.

		Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Kann ich nicht beantworten
		++	+	-	--	
050	Wir sind ein gutes Team.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
051	Bei der Arbeit in der WG muss vieles aus dem Bauch heraus gemacht werden. Da nützt dann das Gelesene oft nicht viel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
052	Die Zusammenarbeit zwischen den Pflegefachkräften und allen übrigen Mitarbeitern funktioniert reibungslos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
053	Ich bin zufrieden mit meinen Arbeitszeiten (auch eingedenk von Verschiebungen im Dienstplan etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
054	Meine Wünsche werden bei der Dienstplangestaltung berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
055	Mit dem Arbeitstempo bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
056	Meine Arbeit macht mir wenig Spaß, aber ich sollte nicht zu viel erwarten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
057	Es gibt in meiner Arbeit genügend Möglichkeiten meine Fähigkeiten zu gebrauchen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
058	Ich bin mit meiner Bezahlung zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
059	Ich bin mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
060	Meine Arbeit läuft immer im gleichen Trott, daran kann man nichts machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
061	Insgesamt gesehen bin ich mit meiner Arbeit in der WG sehr zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit