

Zusatzmaterial zum Beitrag

Eckrich, H., Wöckel, L., Schweitzer†, J., Schmeck, K. (2025). Evaluation der Auswirkungen einer systemischen Weiterbildung für das interdisziplinäre Team einer offenen jugendpsychiatrischen Akutstation. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 74, 256-276.

<https://doi.org/10.13109/prkk.2025.74.3.256>

Anhang 1:

Fragenbogen zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit FEAZ (Hermann u. Tschan, 2006)



Université de Neuchâtel
Institut de Psychologie du
Travail et des
Organisations (IPTO)
Prof. Dr. F. Tschan
Faubourg de l'Hôpital 106
2000 Neuchâtel

Corinna Hermann
Lic. Phil. Psychologin FSP
Brunnmattstrasse 44
3007 Bern
031 371 99 09
corinna.hermann@psychologie.ch

FEAZ

(Fragebogen zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit)

Mitarbeiterbefragung Sommer 2006

– Klinik Littenheid








Diese Befragung ist anonym,
bitte schreiben Sie **keinen Namen** auf das Blatt!

Ihre Antworten in diesem Fragebogen
werden streng vertraulich behandelt.

1 Angaben zu Ihrer Person

1.1 Wie alt sind Sie?	_____ Jahre	
1.2 Geschlecht	Frau <input type="checkbox"/> 1	Mann <input type="checkbox"/> 2
1.3 Welche Schulbildung haben Sie?	Primarschule <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
	Sekundarschule <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
	Gymnasium oder Mittelschule <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
	Fachhochschulabschluss <input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	Universitätsabschluss <input type="checkbox"/> 5	
1.4 Welche Berufsausbildung haben Sie?	Keinen Abschluss <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
	Abgeschlossene Lehre <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
(Sollten mehrere Möglichkeiten auf Sie zutreffen, kreuzen Sie bitte diejenige mit der höchsten Nummer an!)	Meisterprüfung/Fachhochschulabschluss <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
	Universitätsabschluss <input type="checkbox"/> 4	
1.5 Welche Ausbildung haben Sie in Bezug auf Ihre jetzige Tätigkeit ?	Keinen Abschluss <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
	Abgeschlossene Lehre <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
(Sollten mehrere Möglichkeiten auf Sie zutreffen, kreuzen Sie bitte diejenige mit der höchsten Nummer an!)	Meisterprüfung/Fachhochschulabschluss <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
	Universitätsabschluss <input type="checkbox"/> 4	
1.6 Seit wann sind Sie berufstätig ?	Seit _____ (Monat) _____ (Jahr)	
1.7 Seit wann arbeiten Sie schon in der Klinik Littenheid?	Seit _____ (Monat) _____ (Jahr)	
1.8 Seit wann sind Sie schon an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz?	Seit _____ (Monat) _____ (Jahr)	

2 Hier interessiert uns, wie zufrieden Sie mit Ihrer Arbeit ganz allgemein sind

						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5	6	7
ausser- ordentlich unzufrieden	sehr unzufrieden	ziemlich unzufrieden	teils/teils	ziemlich zufrieden	sehr zufrieden	ausser- ordentlich zufrieden

3 Hier interessiert uns, wie Sie in letzter Zeit über Ihre Arbeit denken

	So denke ich ...						
	prak- tisch nie	sehr selten	selten	hin und wieder	oft	sehr oft	prak- tisch immer
3.1 Meine Arbeit ist zwar nicht ideal, aber sie könnte schliesslich schlimmer sein	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
3.2 Wenn sich bei meiner Arbeit nicht bald gewisse Dinge ändern, suche ich eine neue Stelle	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
3.3 Eine Kündigung brächte mir noch mehr Nachteile, deshalb bleibe ich trotz allem hier	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
3.4 Hoffentlich bleibt meine Arbeitssituation immer so gut wie jetzt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
3.5 Am besten schluckt man den Ärger hinunter, wenn einen bei der Arbeit etwas stört	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
3.6 Nach arbeitsfreien Tagen freue ich mich richtig darauf, wieder an die Arbeit zu gehen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
3.7 Als ArbeitnehmerIn kann man wirklich nicht viel erwarten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

4 Wie zufrieden sind Sie mit verschiedenen Aspekten Ihrer Arbeit?

	ausser- ordent- lich unzu- frieden	sehr unzu- frieden	ziemlich unzu- frieden	teils teils	ziemlich zu- frieden	sehr zufrieden	ausser- ordent- lich zu- frieden
4.1 Wie zufrieden sind Sie mit Ihren KollegInnen? (Durchschnitt aller Kollegen, mit denen Sie direkt zusammenarbeiten)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
4.2 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer/ Ihrem Vorgesetzten? (direkte/r Vorgesetzte/r)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

	ausser- ordent- lich unzu- frieden	sehr unzu- frieden	ziemlich unzu- frieden	teils teils	ziemlich zu- frieden	sehr zufrieden	ausser- ordent- lich zu- frieden
4.3 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit/Arbeit (Arbeitsinhalt, Aufgaben)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
4.4 Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Arbeitsbedingungen (Umgebungsbedingungen wie Lärm, Platzangebot, Arbeitsmittel)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
4.5 Wie zufrieden sind Sie mit Organisation und Zusammenarbeit? (Ihre Abteilung; Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen, Vorschriften und Regeln, Planung und Information der Klinikleitung)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
4.6 Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Entwicklungsmöglichkeiten? (Aufstiegchancen, Weiterbildung, Übernahme von neuen Aufgaben oder neuer Verantwortung)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
4.7 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Lohn?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

5 Wie ist allgemein das „Betriebsklima“ an Ihrem Arbeitsplatz?

	trifft nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel- mässig zu	trifft zu- ziemlich zu	trifft sehr zu
5.1 Mit einigen Kollegen/innen hat man oft Streit.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5.2 Hier wird man wegen jeder Kleinigkeit gleich fertig gemacht.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5.3 Der normale Arbeitsrhythmus wird von manchen Kollegen/innen immer wieder unterbrochen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5.4 Ich muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spass verstehen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5.5 Mein Vorgesetzter / meine Vorgesetzte treibt einen an.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

	trifft nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmässig zu	trifft ziemlich zu	trifft sehr zu
⁹⁶ 5.6 Mein Vorgesetzter / meine Vorgesetzte teilt die angenehme Arbeit immer bestimmten Leuten zu.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⁹⁷ 5.7 Wenn ein Fehler passiert, findet der/die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
⁹⁸ 5.8 Man muss ausbaden, was die anderen falsch machen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

	trifft überhaupt nicht zu	trifft grösstenteils nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmässig zu	trifft etwas zu	trifft grösstenteils zu	trifft völlig zu
5.9 In unserer Abteilung/unserem Bereich haben wir zu wenig Personal, um unsere Arbeit gut zu verrichten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
5.10 In unserer Abteilung/unserem Bereich haben wir zu viel Personal, um allen genügend Arbeit zu geben	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
5.11 Nach der Arbeit komme ich zu müde nach Hause um noch Dinge zu tun, die ich eigentlich gerne tun würde.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
5.12 Ich habe soviel Arbeit zu erledigen, dass es mir Zeit für meine persönlichen Interessen wegnimmt.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
5.13 Meine Familie/Freunde klagen, dass ich zu oft auch zu Hause mit den Gedanken bei der Arbeit bin.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
5.14 Meine Arbeit nimmt mir Zeit weg, die ich gerne mit meiner/n Familie/Freunden verbringen würde.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

6 Hier interessiert uns, wie Sie sich bei Ihrer Arbeit anerkannt fühlen

Van Yperen, N.W. (1996). Communal orientation and the burnout syndrome among nurses: A replication and extension. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 339-354.
 Van Yperen, N.W. (1998). Informational support, equity and burnout: the moderating effect of self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 29-33.

		stimme über- haupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	teils teils	stimme eher zu	stimme zu	stimme voll- ständig zu
^{ER} ₁	6.1	Dafür, dass ich so hart arbeite, kommt zuwenig dabei heraus.						
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6	7
^{ER} ₂	6.2	Ich opfere sehr viel Zeit und Energie für die Klinik, erhalte aber sehr wenig Anerkennung dafür.						
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6	7
^{ER} ₃	6.3	Ich investiere mehr in meine Arbeit als ich zurückerhalte.						
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6	7
^{ER} ₄	6.4	Die Belohnungen, die ich in meiner Arbeit erhalte, stehen in einem schlechten Verhältnis zu meine Aufwand.						
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6	7
^{ER} ₅	6.5	Ich wende mehr Energie für meine Arbeit auf als sie es wert ist.						
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6	7
^{ER} ₆	6.6	Ich fühle mich in meiner Arbeit unfair behandelt.						
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6	7

7 Die folgenden Fragen betreffen ihre Arbeitsgruppe (z.B. Abteilung, Bereich). Mit „Team“ meinen wir die Leute, mit denen Sie unmittelbar zusammenarbeiten

(Teamklima-Inventar von Felix Brobeck, Neil Anderson und Michael West.)

		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel- mässig zu	trifft überwie- gend zu	trifft völlig zu
TM	7.1	Wir haben im Team eine „wir sitzen im einem Boot“-Einstellung				
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5
TM	7.2	Wir stehen in häufigem, gegenseitigem Austausch				
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5
TM	7.3	Bei uns im Team herrscht ein ständiges Geben und Nehmen				
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5
TM	7.4	Wir halten als Team zusammen				
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5
TM	7.5	Es gibt im Team echtes Bemühen, Informationen innerhalb der ganzen				
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5

Arbeitsgruppe zu teilen

		gar nicht		etwas		völlig
7.6	Wie genau sind Sie sich im Klaren über die Ziele Ihres Teams?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7.7	Inwieweit sind die Ziele des Teams nützlich und angemessen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7.8	Inwieweit stimmen Sie persönlich mit den Zielen Ihres Teams überein?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7.9	Was denken Sie, inwieweit stimmen die anderen Teammitglieder mit den Zielen des Teams überein?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7.10	Was denken Sie, inwieweit sind die Ziele Ihres Teams den anderen Teammitgliedern klar und deutlich gegenwärtig?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
		in sehr geringem Umfang		in mittelmässigem Umfang		in sehr grossem Umfang
7.11	Unterstützen Ihre Kollegen/Kolleginnen Sie, so dass Sie Ihre Arbeit so gut wie möglich verrichten können?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7.12	Ist das Team bereit, mögliche Schwachstellen seiner Arbeit kritisch zu bewerten, um das bestmögliche Ergebnis zu erzielen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7.13	Bauen die Teammitglieder gegenseitig auf ihren Ideen auf, um das bestmögliche Ergebnis zu erhalten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7.14	Ist es den Teammitgliedern ein echtes Anliegen, dass das Team den höchstmöglichen Leistungsstandard erreicht?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

8 Wie stark fühlen Sie sich mit der Klinik Littenheid verbunden?

		trifft über- haupt nicht zu	trifft gröss- tentails nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel- mässig zu	trifft etwas zu	trifft gröss- tentails zu	trifft völlig zu
Ac 1	8.1	Ich würde sehr gerne viele Jahre in der Klinik Littenheid verbringen.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6	7
Ac 2	8.2	Es macht mir Freude, mit anderen Personen über die Klinik zu reden.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6	7
Ac 3	8.3	Ich empfinde die Probleme der Klinik auch als meine eigenen.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6	7
Ac 4	8.4	Ich habe nicht das Gefühl, dass ich in der Klinik so richtig dazugehöre.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6	7
Ac 5	8.5	Ich fühle mich nicht „emotional verbunden“ mit der Klinik.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6	7
Ac 6	8.6	Die Klinik bedeutet mir persönlich sehr viel.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6	7
Ac 7	8.7	Ich habe kein starkes Zugehörigkeitsgefühl zur Klinik.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6	7
Wie gross schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, ...		sehr klein	eher klein	mittel	eher gross	sehr gross		
Be 1	8.8	... dass Sie in 6 Monaten immer noch in der Klinik Littenheid arbeiten?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5		
Be 2	8.9	... dass Sie in 2 Jahren immer noch in der Klinik Littenheid arbeiten?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5		

Herzlichen Dank für Ihre wertvolle Mitarbeit!

Anhang 2:

Interviewleitfaden, entnommen aus der Dissertation von J. Zwack (Zwack, 2007)

Interviewleitfaden

Vorbemerkung und Einführung in das Interview

Hallo (Name),

schön, dass Sie sich Zeit genommen haben für dieses Interview. Wie Sie wissen geht es uns darum, im Rahmen des SYMPA-Projekts nicht nur für die Patienten zu überprüfen, ob SYMPA hilfreich ist, sondern auch zu schauen, inwieweit SYMPA sich als alltagstauglich in Ihrer akutpsychiatrischen Praxis erweist. Ich würde Sie deshalb gerne dazu befragen, wie nützlich und praktikabel Sie unterschiedliche systemische Vorgehensweisen in Ihrem Alltag erleben. Was bewährt sich für Sie, was nicht? Damit wird sich der erste Teil des Interviews befassen. Im zweiten Teil würde ich gerne etwas darüber erfahren, wie sich die Weiterbildung auf die Zusammenarbeit im Team ausgewirkt hat, ob es da irgendwelche Veränderungen gab für Sie persönlich, oder allgemein im Team, und wenn ja welche. Das Interview wird ca. 1 34 Stunden dauern. Wir können gerne jederzeit unterbrechen, wenn Sie eine Pause brauchen.

Ich nehme unser Gespräch auf dieser Mini-Disk auf. Alles was Sie erzählen, wird selbstverständlich streng vertraulich behandelt. Alle Namen, Adressen, Institutionen und dergleichen werden vollständig anonymisiert.

Wichtig wäre mir, dass Sie ganz offen und ehrlich über Ihre Erfahrungen mit den systemischen Methoden berichten. Sie können sich gerne auch kritisch äußern. Wichtig ist für uns, dass wir möglichst gut verstehen, wie nützlich das Vermittelte für Ihren Alltag ist und da können wir gerade auch von dem, was nicht gut läuft sehr profitieren, z.B. für weitere Weiterbildungen.

Haben Sie noch Fragen zum Ablauf des Interviews oder zum Umgang mit den Daten?

Dann beginne ich jetzt mit dem Interview.

Teil A - Was bewährt sich in der klinischen Praxis?

0. „Mein Blick auf den Patienten“

- Gibt es Veränderungen in der Art und Weise, wie Sie Patienten wahrnehmen?
- Gibt es Veränderungen in der Art und Weise, wie Sie über Patienten denken?
- Gibt es Veränderungen in der Art und Weise, wie Sie über den Patienten sprechen?

1. Auftragsklärung/Therapiezielplanung

1.1 Durchführung

- Durch wen erfolgt die Auftragsklärung (zu welchen Anteilen)?
- Wo liegen die wesentlichen Unterschiede zur früheren Therapiezielplanung?
 - o inhaltlich/in der Formulierung
 - o in der Art und Weise der Durchführung
- Wann im Behandlungsverlauf findet die Auftragsklärung statt? Handelt es sich um eine einmalige oder eine wiederkehrende Angelegenheit?

1.2 Input/Output-Relation

- Wie viel Zeit investieren Sie durchschnittlich für die Auftragsklärung?
- Lohnt es sich, diese Zeit zu investieren? Wenn ja, wofür? Wann lohnt es sich nicht?
- In welchen Situationen greifen Sie darauf zurück?

1.3 Realisierbarkeit

- Wie leicht oder schwer ist die systemische Auftragsklärung im psychiatrischen Alltag zu realisieren? Wie groß schätzen Sie die Übereinstimmung zu dieser Frage in Ihrem Team ein?
- Wo sehen Sie Schwierigkeiten? Gibt es typische Probleme, die immer wieder auftreten?

1.4 Freude an der Anwendung

- Machen Sie gerne diese Form der Therapiezielplanung?
- Wenn ja: Warum? Wenn nein: Warum nicht?

1.5 Nachhaltigkeit

- Was glauben Sie, wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Ihnen die systemische Auftragsklärung auf Dauer erhalten bleibt?
- Was spricht aus Ihrer Sicht dafür? Was spricht dagegen?

2. Genogramme

2.1 Durchführung

- Bei wie viel Prozent der Patienten machen Sie schätzungsweise ein Genogramm?
- Welche Berufsgruppe erstellt am häufigsten Genogramme, wer eher selten? Warum?

2.2 Input/Output-Relation

- Wie viel Zeit investieren Sie durchschnittlich in die Erstellung eines Genogramms?
- Wird die im Genogramm erhobene Information genutzt? Wofür?
- Wird das Genogramm auch von Leuten genutzt, die an seiner Entwicklung nicht beteiligt waren?
- Wie schätzen Sie das Verhältnis aus Aufwand und Ertrag der Genogrammarbeit ein?

2.3 Realisierbarkeit

- Wie leicht oder schwer ist die Genogrammarbeit in den Stationsalltag integrierbar?
- Was macht sie leicht/schwer integrierbar? Was bereitet Schwierigkeiten?

2.4 Nachhaltigkeit

- Wie ist der Verlauf der Genogramm-Nutzung? Gleichbleibend, abnehmend, zunehmend? Warum?
- Was glauben Sie, wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Ihnen die Genogrammarbeit auf Dauer erhalten bleibt? Was spricht aus Ihrer Sicht dafür? Was spricht dagegen?

2.5 Freude an der Anwendung

- Arbeiten Sie gerne mit Genogrammen? Wenn ja: Warum? Wenn nein: Warum nicht?
- Wie groß schätzen Sie die Übereinstimmung zu diesen Fragen in Ihrem Team ein?

3. Familiengespräche

3.1 Durchführung

- In wie viel Prozent der Fälle finden schätzungsweise Familiengespräche statt?
- Wer führt das Gespräch? Wer hat wie viel Gesprächsverantwortung?
- Was sind die wesentlichsten Unterschiede zu früheren Familiengesprächen?
 - o im *konkreten Tun*
 - o in der *inneren Einstellung/Haltung*
- Was bewährt sich Ihrer Ansicht nach besonders in der Gesprächsführung?

3.2 Input/Output-Relation

- Wie viel Zeit investieren Sie im Schnitt für ein Familiengespräch?
- Wie erleben Sie das Verhältnis von Aufwand und Ergebnis bei Familiengesprächen im Durchschnitt? Lohnt es sich Ihrer Ansicht nach, den Aufwand in Kauf zu nehmen? Wofür?

3.3 Realisierbarkeit

- Wie leicht/schwer sind Familiengespräche in den Stationsalltag integrierbar?
- Was sind Voraussetzungen dafür, dass Familiengespräche mit dem psychiatrischen Alltag vereinbar sind?
 - o strukturelle Rahmenbedingungen
 - o motivationale Rahmenbedingungen

3.4 Nachhaltigkeit

- Was glauben Sie, wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Ihnen die Familiengespräche in dieser Häufigkeit und Form auf Dauer erhalten bleiben? Was spricht aus Ihrer Sicht dafür? Was spricht dagegen?

3.5 Freude an der Anwendung

- Arbeiten Sie gerne mit Familiengesprächen? Wenn ja: Warum? Wenn nein: Warum nicht?
- Wie groß schätzen Sie die Übereinstimmung zu diesen Fragen in Ihrem Team ein?

4. genereller Umgang mit Angehörigen

- Was sind die drei wesentlichsten Unterschiede zur früheren Kontaktgestaltung mit Angehörigen?
- Woran könnten die Angehörigen merken, dass die Mitarbeiter systemisch weitergebildet sind?
- Beziehen Sie die Angehörigen in die Therapiezielplanung mit ein?

5. Teilnahme des Patienten an Fallbesprechungen

5.1 Durchführung

- In wie viel Prozent der Fälle kommt es zur Teilnahme des Patienten an seiner eigenen Fallbesprechung?
- Was sind/waren die häufigsten Bedenken von Mitarbeiterseite? Welche davon haben sich (nicht) bestätigt?
- Was sind/waren die häufigsten Bedenken von Patientenseite? Welche davon haben sich (nicht) bestätigt?

5.2 Nutzen

- Was sind die wichtigsten Auswirkungen einer Teilnahme des Patienten an seiner eigenen Fallbesprechung?
- Worüber wird im Beisein des Patienten mehr gesprochen?
- Was wird ausgeklammert?
- Verändert sich die Sprache? Wenn ja: Wie?
- Was war die negativste/positivste Erfahrung, die Sie mit einer Teilnahme des Patienten an einer Intervention verbinden?

5.3 Realisierbarkeit

- Wie leicht/schwer ist die Teilnahme des Patienten an seinen Fallbesprechungen realisierbar?
- Was macht sie leicht/schwer realisierbar?

5.4 Nachhaltigkeit

- Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Ihnen diese Form der Einbeziehung des Patienten auf Dauer erhalten bleibt bzw. sich etabliert? Was spricht aus Ihrer Sicht dafür? Was spricht dagegen?

5.5 Freude an der Anwendung

- Lassen Sie Patienten gerne an Fallbesprechungen teilhaben? Wenn ja: Warum? Wenn nein: warum nicht?
- Wie groß schätzen Sie die Übereinstimmung zu diesen Fragen in Ihrem Team ein?

6. Interventionen ohne den Patienten

6.1 Durchführung

- Im Rahmen der SYMPA-Weiterbildung wurde Ihnen ein Intervisionskonzept vorgestellt. Nutzen Sie dies? Wenn ja, wie häufig führen Sie Interventionen nach diesem Konzept durch? Wie lange dauern diese Interventionen im Schnitt? Wenn Sie nach diesem Intervisionsdesign Vorgehen, wo sehen Sie Unterschiede zu früheren Fallbesprechungen?
- Wenn nein, warum nicht?

6.2 Nutzen

- Ist diese Struktur grundsätzlich hilfreich für Sie? Wenn ja, was daran empfinden Sie als nützlich? Wie zufrieden sind Sie im Schnitt mit den Ergebnissen dieser Interventionen?
- Wo sehen Sie Nachteile?
- Wie groß ist die Umsetzungsrate der Interventionsergebnisse, also wie viele der erarbeiteten Ergebnisse setzen Sie tatsächlich um? Sind das mehr, gleich viel oder weniger als früher?

6.3 Realisierbarkeit

- Wie leicht/schwer sind diese Interventionen im Stationsalltag realisierbar?
- Was macht sie leicht/schwer realisierbar?

6.4 Nachhaltigkeit

- Was glauben Sie, wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Ihnen diese Form der Intervention auf Dauer erhalten bleibt? Was spricht aus Ihrer Sicht dafür? Was spricht dagegen?

6.5 Freude an der Anwendung

- Macht es Spaß, Interventionen nach diesem Konzept durchzuführen? Wenn ja: Warum? Wenn nein: warum nicht?
- Wie groß schätzen Sie die Übereinstimmung zu dieser Frage in Ihrem Team ein?

7. Verhandlungs- und Gesprächskultur: Worüber wird mit dem Patienten verhandelt?

7.1 Durchführung

- Im Rahmen des SYMPA-Projekts wird eine Verhandlungskultur in den Bereichen Medikation, Entlassung und Entlassberichte, Diagnosen und Zwangsmaßnahmen angeregt. Wann haben Sie das Gefühl, systemisch zu verhandeln? Was ist der wesentliche Unterschied zur „normalen“ Gesprächsführung?
- In welchem dieser Bereiche hat sich Ihrer Einschätzung nach die Gesprächskultur am meisten in Richtung „Verhandlung“ verändert?
- Mit welchem Erfolg?
- Worüber wird nicht bzw. kaum verhandelt? Warum?
- Welche Berufsgruppe verhandelt besonders viel? Welche weniger?

7.2 Nutzen

- Erleben Sie Verhandlungen mit dem Pat. als nützlich?
- Sind Verhandlungen eher „Zeitfresser“ oder als „Zeitsparer“? Warum?

7.3 Realisierbarkeit

- Wie leicht ist die systemische Verhandlungskultur im psychiatrischen Alltag zu realisieren?
- Wo sehen Sie die Hauptschwierigkeiten?

7.4 Freude an der Anwendung

- Verhandeln Sie gerne mit Patienten? Wenn ja: Warum? Wenn nein: warum nicht?
- Wie groß schätzen Sie die Übereinstimmung zu dieser Frage in Ihrem Team ein?

7.5 Nachhaltigkeit

- wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Ihnen systemische „Verhandlungen“ auf Dauer erhalten bleiben? Was spricht aus Ihrer Sicht dafür? Was spricht dagegen?

8. Verschlechterungen in der patientenbezogenen Arbeit

- Gibt es irgendetwas, was durch SYMPA evtl, komplizierter oder unproduktiver in der patientenbezogenen Arbeit geworden ist?
- Gibt es neue Interventionen, die sich als schädlich erwiesen haben? Teil B: Nebenwirkungen des SYMPA-Projekts auf die Teamkooperation und professionelles Selbstverständnis

Teil B: Nebenwirkungen des SYMPA-Projekts auf die Teamkooperation und professionelles Selbstverständnis

9. Strukturelle Veränderungen

- Gibt es inhaltliche oder formale Veränderungen in der Art, wie Sie Visiten oder Übergaben organisieren?
- Gibt es Veränderungen im patientenbezogenen Dokumentationswesen? Wenn ja, welche?
- Gibt es sonst noch Veränderungen in der Organisation ihrer Zusammenarbeit, die Ihnen wichtig erscheinen? z.B. in den Stationsregeln, offene vs. geschlossene Stationen

10. Multiprofessionelle Kooperation

10.1 Zusammenarbeit

- Ist die Zusammenarbeit während/nach SYMPA eher enger, gleichbleibend oder weniger eng geworden?
- Wie zeigt sich dies im Stationsalltag? Fällt Ihnen ein Beispiel ein, wo das ganz besonders deutlich wird?
- Was an SYMPA hat Ihrer Ansicht nach dazu beigetragen (z.B. eher die Inhalte der Weiterbildung oder das multiprofessionelle Setting)?
- Die Bedeutung von Hierarchien in Ihrer Klinik: Hat sich hier etwas verändert? Gibt es z.B. örtlich Verflachungen bzw. stärkere Vernetzung oder das Gegenteil?

10.2 Arbeitsaufteilung

- Gibt es Veränderungen in der Arbeitsaufteilung zwischen den verschiedenen Berufsgruppen? Wenn ja, welche? (Wer macht jetzt was mehr bzw. weniger?)
- Welche Auswirkungen hat dies auf das Klima und Arbeitseffektivität im Team?
- Wo sehen Sie Schwierigkeiten in Bezug auf Veränderungen in der Aufgabenverteilung? (z.B. Konkurrenz; Kompetenzüberschreitung)
- Wie gehen Sie mit diesen Schwierigkeiten um?

10.3 Informationsaustausch

- Gibt es Veränderungen im Austausch von Informationen zwischen den Professionen?
- Worüber tauschen Sie sich mehr aus als früher, worüber weniger?
- Gibt es Veränderungen in der Transparenz und Offenheit der Kommunikation untereinander? Wenn ja, worauf führen Sie dies zurück? Wenn nein, woran liegt dies Ihrer Ansicht nach?

10.4 wechselseitige Unterstützung und Wertschätzung

- Gibt es Veränderungen hinsichtlich der wechselseitigen Unterstützung zwischen den Berufsgruppen? Wenn ja, wie und wobei unterstützen Sie sich vermehrt?
- Wie wirkt sich dies aus auf Klima und Effektivität Ihrer Zusammenarbeit?
- Wie wirkt sich dies aus auf das Belastungserleben Ihrer Berufsgruppe?
- Gibt es Veränderungen in der wechselseitigen Wertschätzung der Berufsgruppen untereinander? Wenn ja, woran machen Sie dies fest?

11. Professionelles Selbstverständnis

- Für welche Berufsgruppen hat sich durch SYMPA viel bzw. eher wenig verändert?
- Was sind die wesentlichsten Veränderungen, die sich aus SYMPA für Ihre Rolle im Team ergeben haben?
- Inwieweit hat SYMPA Auswirkungen auf Ihr Rollenverständnis im Patientenkontakt? Wie sehen Sie sich und Ihre Aufgabe im Vergleich zu früher?
- Hat SYMPA Auswirkungen auf Ihren Spaß/Ihre Motivation an der Arbeit? Wenn ja, inwiefern und wodurch?
- Hat SYMPA Auswirkungen auf ihr berufliches Selbstbewusstsein? Wenn ja: Woran könnten Außenstehende dies merken? Wo trauen Sie sich mehr zu? Wo sehen Sie Grenzen?

12. Verschlechterungen Zusammenarbeit und Selbstverständnis

- Gibt es irgendetwas in Ihrer Zusammenarbeit, was sich durch SYMPA verschlechtert hat, ineffektiver, problematischer geworden ist?
- Gibt es irgendwelche negativen (z.B. ärgerlichen, entmutigenden, einengenden) Auswirkungen von SYMPA auf Ihr berufliches Selbstverständnis?