

Ergebnisse Arbeitszufriedenheit in der Orthoptik

Arbeitszufriedenheit stellt eine entscheidende Determinante dar, um die Bindung qualifizierter Fachkräfte langfristig zu erhalten. Die Thematik betrifft nicht nur die einzelnen Arbeitgeber, sondern hat auch branchenweite Auswirkungen. Untersuchungen im Bereich der Ergo- und Physiotherapie sowie unter Pflegekräften haben gezeigt, dass Unzufriedenheit am Arbeitsplatz neben dem Wechsel der Stelle auch die Wahrscheinlichkeit für ein Verlassens des Berufs insgesamt erhöht.

Insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels, der durch zurückgehende Geburtenjahrgänge zu einem herrschenden Mangel an Fachkräften führt, gewinnt die Bedeutung der Arbeitszufriedenheit zusätzlich an Relevanz. Dies ist entscheidend, um einer weiteren Abnahme von Fachkräften in den jeweiligen Berufsfeldern entgegenzuwirken.

Methodik:

Um dieser Problematik nachzugehen, initiierte der Berufsverband Orthoptik Deutschland e.V. im September und Oktober 2023 eine umfassende Umfrage unter Orthoptistinnen auf Basis des IAZ-Umfragebogen zum Einsatz, der online allen Berufsangehörigen in Deutschland zugänglich gemacht wurde.

Der IAZ-Fragebogen klassifiziert die Arbeitszufriedenheit in drei Hauptkategorien: Arbeitsaufgaben, Entwicklungsmöglichkeiten und Rahmenbedingungen (unterteilt in Arbeitszeit, -platz und Entwicklungsmöglichkeiten). Insgesamt umfasste der Fragebogen 27 Items, die auf einem 7-stufigen Likert-Antwortformat (-3 bis +3) bewertet werden. Die Summe aller Kategorien ergibt die Allgemeine Arbeitszufriedenheit (AAZU).

An der Umfrage nahmen 485 Orthoptistinnen teil, wobei der Großteil (98%) weiblich und 2% männlich war. Die Altersverteilung entsprach der demographischen Verteilung in Deutschland. Allerdings war die Beteiligung in den neuen Bundesländern im Vergleich zur deutschen Bevölkerung geringer, was jedoch mit der Mitgliederstruktur des Berufsverbandes übereinstimmte (91% der Umfrageteilnehmer waren BOD-Mitglieder). Unter den BOD-Mitgliedern war eine gleichmäßige Verteilung von 30% aus jeder Region zu verzeichnen.

Ergebnisse:

Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen und der Gesamtbevölkerung arbeiteten auffällig viele Umfrageteilnehmerinnen (62%) nur in Teilzeit. Als Hauptgründe hierfür wurden die Betreuung von Familienangehörigen (44%) und Zeit für private Projekte (27%) genannt. Steuerliche Gründe (9%) aufgrund kleiner Stellenanteile (mehrere Arbeitgeber) waren die drittstärkste Ursache.

Die mittlere AAZU betrug 0,64, wobei signifikante Unterschiede zwischen den Kategorien festgestellt wurden. Bei der Analyse der Stichprobe nach Regionen, Berufserfahrung, Arbeitsort und -zeit zeigten sich erhebliche Unterschiede in verschiedenen Aspekten. Beispielsweise war die Zufriedenheit mit der Entlohnung bei Berufsanfängern und Kolleginnen aus den neuen Bundesländern am niedrigsten (-0,14 bzw. -0,28), während Kolleginnen mit Spezialisierung die höchste Zufriedenheit verzeichneten (0,38). Hinsichtlich der Ausstattung des Arbeitsplatzes zeigte sich, dass die Zufriedenheit in Kliniken am

geringsten war (0,49 im Vergleich zu 0,82 in Praxen). Des Weiteren wurde deutlich, dass die mittlere Berufsgeneration in Bezug auf Entwicklungsmöglichkeiten am unzufriedensten war (0,3 im Vergleich zu 0,7).

Diskussion und Zusammenfassung:

Generell liegt die Arbeitszufriedenheit der Orthoptistinnen im mittleren Bereich und ist auf einer übergreifenden Ebene damit neutral. Dennoch geben zwei Aspekte Anlass zur Sorge. Erstens erscheint die Entlohnung der Kolleginnen in Ostdeutschland problematisch. Der aktuelle Gehaltsspiegel zeigt, dass in dieser Region durchschnittlich 20% weniger verdient wird. Dies betrifft sowohl den öffentlichen Dienst als auch private Krankenhäuser und Praxen. Angesichts mehr als 30 Jahren deutscher Einheit und der gleichen Leistungsvergütung scheint dies zunehmend als nicht nachvollziehbar eingeschätzt zu werden und birgt das Risiko die Orthoptik in Ostdeutschland weiter schwächen.

Eine weitere Bedrohung für die Sicherung der Verfügbarkeit des Fachpersonals könnte aus Charakteristika der mittleren Erwerbsgeneration kommen, die eine Unzufriedenheit mit der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zeigte. Eine Untersuchung von Haasler (2016) ergab, dass Frauen in diesem Alterssegment eine hohe Arbeitsmarktflexibilität zeigen und bereit sind, Freizeit und Geld zu opfern, um eine bessere Arbeitszufriedenheit zu erreichen. Ein typisches Verhalten ist dabei, dass der Wechsel des Berufs gegenüber einer Weiterqualifikation im eigenen Bereich bevorzugt wird. Daher ist hier von einem breiten Spektrum an Akteuren, vom Berufsverband bis zum Arbeitgeber besonderes Augenmerk geboten. Entsprechende Möglichkeiten werden in der berufspolitischen Arbeit des Verbandes werden in diesem Jahr erarbeitet und auf Umsetzbarkeit hin untersucht.

		Arbeits- Entwicklungs-		Rahmenbedingungen			AAZU
		aufgaben	möglichkeiten	Arbeitszeit	Arbeitsplatz	Entlohnung	
Gesamtmenge	Gesamt	1,22	0,59	0,62	0,72	0,07	0,644
regionale Einteilung	Ost	1,14	0,55	0,47	0,51	-0,14	0,506
	West	1,24	0,59	0,64	0,75	0,09	0,662
Arbeitszeit	< 30 h/Woche	1,25	0,52	0,74	0,71	0,14	0,672
	≥ 30 h/Woche	1,19	0,66	0,48	0,75	-0,02	0,612
Berufserfahrung	0-5 Jahre	1,16	0,74	0,33	0,77	-0,28	0,544
	6-20 Jahre	1,1	0,3	0,63	0,67	0,19	0,578
	21-30 Jahre	1,27	0,67	0,62	0,8	0,04	0,68
	über 30 Jahre	1,35	0,76	0,72	0,74	0,09	0,732
Arbeitsort	Klinik	1,28	0,75	0,58	0,49	0,14	0,648
	Praxis	1,21	0,57	0,62	0,82	0,01	0,646
	sonstige	1,22	0,35	0,67	0,52	0,38	0,628