



Gesundheit



Berufskodex EVS: Bedeutung der enthaltenen Werte für den ergotherapeutischen Berufsalltag 2021

Barbara Sandra Amacker



Anna-Maria Sandrini



Departement Gesundheit

Institut für Ergotherapie

Studienjahr: ER.18

Eingereicht am: 07.05.2021

Begleitende Lehrperson: Thomas Ballmer

**Bachelorarbeit
Ergotherapie**

Anmerkung

Mit «Autorinnen» sind die Verfasserinnen der vorliegenden Bachelorarbeit gemeint.

Alle Begriffe, welche im Glossar (Anhang A) erläutert werden, sind bei der Erstnennung kursiv geschrieben.

Barbara Amacker & Anna-Maria Sandrini

Inhaltsverzeichnis

Abstract	5
1 Einleitung	6
1.1 Bezug zur ergotherapeutischen Praxis	6
1.2 Problemstellung	6
1.3 Fragestellung	7
1.4 Zielsetzung.....	7
2 Theoretischer Hintergrund	8
2.1 Definition Werte.....	8
2.2 EVS und EBR.....	11
2.3 Der Berufskodex des EVS	11
2.3.1 Entstehung.....	12
2.3.2 Übersicht.....	12
2.4 Ethik im Gesundheitswesen	13
3 Methodisches Vorgehen	14
3.1 Beschreibung des Forschungsdesign	14
3.2 Fragebogenerstellung	14
3.3 Datenerhebung	15
3.4 Sample.....	16
3.5 Ethik.....	16
3.6 Analyse	17
4 Ergebnisse.....	17
4.1 Datenanalyse	17
4.2 Darstellung der Resultate	18
4.2.1 Faktor Sprachen.....	23
4.2.2 Faktor Alter	25
4.2.3 Faktor Berufserfahrung	27
4.2.4 Faktor Sektionszugehörigkeit des EVS.....	27
4.2.5 Faktor Fachbereich	29
4.2.6 Faktor Arbeitsverhältnis.....	31

5 Diskussion	32
5.1 Kritische Diskussion der Ergebnisse.....	32
5.2 Gegenüberstellung anhand der soziodemografischen Faktoren	34
5.3 Bezug zum Berufskodex.....	36
5.4 Limitationen und kritische Reflexion	37
6 Schlussfolgerung	39
6.1 Beantwortung der Fragestellung.....	39
6.2 Fazit.....	40
6.3 Anschlussfragen und weiterführende Gedanken.....	40
6.4 Theorie-Praxis-Transfer	41
7 Literaturverzeichnis.....	43
8 Danksagung.....	47
9 Eigenständigkeitserklärung	47
10 Wortzahl	47
11 Anhang	48

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	19
Abbildung 2.....	19
Abbildung 3.....	20
Abbildung 4.....	22
Abbildung 5.....	24
Abbildung 6.....	26
Abbildung 7.....	37

Abstract

Thema Der Berufskodex des EVS beschreibt Richtlinien für ein verantwortungsvolles Handeln und Verhalten im Berufsalltag. Es gab bis jetzt keine Erhebung, wie die dahinterstehenden Werte des Berufskodex den Berufsalltag der Fachpersonen effektiv prägen. Deshalb reichte der EBR das Thema für eine Bachelorarbeit ein.

Ziel Durch eine Datenanalyse soll erkannt werden, welche Werte für EVS-Mitglieder besonders bedeutsam sind und ob und inwiefern sich die Gewichtung der Werte soziodemografisch gruppieren lässt.

Methodik Mittels einer freiwilligen Online-Umfrage, aller aktiven EVS-Mitglieder, werden Daten generiert. 14 Werte werden mehrheitlich dem Berufskodex entnommen und behandelt. Teilnehmende gewichten die Werte anhand einer Skala und wählen die für sie wichtigsten Werte aus. Die Daten werden deskriptiv analysiert und dargestellt.

Ergebnisse Insgesamt konnten Daten von 626 EVS-Mitgliedern ausgewertet werden. Es zeigte sich, dass sechs der 14 befragten Werte von über 50 Prozent des Samples als sehr wichtig eingestuft werden. Auf Empathie, Diskretion und Respekt wird am meisten Wert gelegt.

Schlussfolgerung Es zeigten sich grosse Differenzen in der Gewichtung der 14 Werte. Auf einige legt das gesamte Sample mehrheitlich „sehr viel“ Wert, andere werden weniger stark gewichtet. Gewisse soziodemografische Faktoren scheinen die Gewichtung von Werten zu beeinflussen. Es ist anhand der vorliegenden Ergebnisse nicht möglich, pauschale soziodemografische Gruppierungen zu erschliessen.

Keywords: Werte, Berufskodex, Berufsethik, ErgotherapeutInnen-Verband Schweiz

1 Einleitung

Diese empirische Bachelorarbeit schafft einen Überblick für zentrale im Berufskodex des ErgotherapeutInnen-Verband Schweiz (EVS) enthaltene Werte und wie die EVS-Mitglieder diese in Bezug auf ihr berufliches Handeln gewichten. Die folgenden Kapitel dienen der thematischen Verankerung und Abgrenzung. Darauf aufbauend wird die Fragestellung der Arbeit abgeleitet und die Zielsetzung erläutert.

1.1 Bezug zur ergotherapeutischen Praxis

Werte beschreiben die Philosophie eines Berufes und bilden somit die innerlichen Konzepte für die Begründung beruflichen Handelns (Feiler, 2003). Somit kann gesagt werden, dass durch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe bestimmte Werte geteilt werden. Dadurch wird wiederum die Zugehörigkeit zu dieser Berufsgruppe stärkt. Für den Beruf der Ergotherapie haben nationale und internationale Verbände Werte und Grundsatzüberzeugungen definiert (Feiler, 2003). In der Schweiz sind diese Grundwerte für ein verantwortungsbewusstes Handeln und Verhalten im Berufsalltag im Berufskodex des EVS verankert.

Den Autorinnen dieser Arbeit sind die Relevanz für die Praxis, die Erkenntnisse für die Weiterentwicklung des Berufs und die Zusammenarbeit mit dem EVS wichtig. Gerade als baldige Berufseinsteigerinnen sehen sie es als enorm bedeutsam an, einen ethischen Wegweiser zur Verfügung zu haben. Sie beabsichtigen gemeinsam mit dem verbandsinternen Ethik- und Beschwerderat (EBR) die tatsächliche Relevanz dieses Wegweisers im Praxisalltag zu erheben. Dem EBR wird dadurch ermöglicht, eine Übersicht über das aktuelle Berufsverständnis und der Identifizierung der EVS-Mitglieder zu gewinnen.

1.2 Problemstellung

2015 fand der vierte schweizerische Ergotherapie Kongress des EVS in Bern statt. Im Rahmen dreier Workshops in den Landessprachen deutsch, französisch und italienisch mit dem Titel "who cares and takes care - Ethik im Berufsalltag der Ergotherapeuten" wurden *Fokusgruppen* gebildet. Geleitet durch EBR-Mitglieder behandelten die Fokusgruppen folgende Fragestellung: "Welchen ethischen Konflikten und Fragestellungen begegnen Ergotherapeuten heute in der Schweiz?"

In der französischsprachigen Fokusgruppe fiel auf, dass der Wert Autonomie für die Diskussion zentral war, in der deutschsprachigen Fokusgruppe war es hingegen der Wert Gerechtigkeit. Der EBR stellte sich die Frage, wie die in den Fokusgruppen behandelten Werte in Bezug zum Berufskodex des EVS stehen. Es gibt bis anhin keine Erhebung, wie die Werte und Richtlinien des zehnjährig bestehenden Berufskodex des EVS den Berufsalltag der Fachpersonen prägen. Deshalb hat der EBR das Thema Werte und Berufskodex für eine Bachelorarbeit eingereicht.

Der vierte schweizerische Ergotherapie Kongress und die Vorbesprechung der Online-Umfrage veranlasste den EBR folgende Hypothesen aufzustellen:

1. Die Wichtigkeit der Werte unterscheidet sich nach sprachlichen und geografischen Regionen.
2. Durch den wachsenden Kostendruck gewinnt der Wert Gerechtigkeit bei Schweizer Ergotherapeutinnen und -therapeuten an Bedeutung (EBR, 2021).

1.3 Fragestellung

Bei der Auswertung der Online-Umfragedaten für diese Bachelorarbeit, stehen folgende zwei Fragestellungen im Zentrum.

1. Wie wichtig sind die im Berufskodex enthaltenen Werte für EVS-Mitglieder in ihrem beruflichen Handeln?
2. Inwiefern ergeben sich bei den Antworten der Mitgliedern Unterschiede, die sich *soziodemografisch* gruppieren lassen?

1.4 Zielsetzung

Fast 20 Jahre dauerte die Entwicklung und Erarbeitung des Berufskodex. Vor zehn Jahren wurde der Berufskodex des EVS in Kraft gesetzt und seit acht Jahren ist er im Modul "BA.ER.31 Betätigung als Mittel zur Veränderung" fester Bestandteil des Ergotherapie Studiums (D. Arbenz, persönliche Kommunikation, 07.04.2021). Ziel dieser Arbeit ist es, nach zehn Jahren die Wichtigkeit der im Berufskodex enthaltenen Werte im beruflichen Handeln zu erfragen. Es soll eruiert werden, welche der enthaltenen Werte für die arbeitstätigen Ergotherapeutinnen und -therapeuten besonders bedeutsam sind und welche sie als weniger wichtig

empfinden. Des Weiteren soll erkannt werden ob und inwiefern sich die Gewichtung der Werte soziodemografisch gruppieren lässt. All dies geschieht in Form einer Online-Umfrage, welche 14 Fragen zu den im Berufskodex des EVS enthaltenen Werten und sieben soziodemografische Fragen umfasst. Zudem sollen die vom EBR aufgestellten Hypothesen aufgegriffen und diskutiert werden. Die gewonnenen Daten werden dem EBR zum Schluss übergeben. Der EBR kann daraus folgende Interpretationen als Hinweis für zukünftige Aktivitäten nutzen.

2 Theoretischer Hintergrund

In den folgenden Unterkapiteln werden die für diese Bachelorarbeit zentrale Themen und Begriffe definiert, sowie ein kurzer Überblick über den Berufskodex des EVS gegeben.

2.1 Definition Werte

Wertvorstellungen basieren auf den eigenen Grundmotiven. Sie werden von den persönlichen Möglichkeiten, den Fähigkeiten und dem kulturellen Umfeld beeinflusst. Wertesysteme sind immer dynamisch. Durch eine neue Situation, in der sich eine Person befindet oder durch einen Rollenwechsel können Veränderungen des Wertesystems ausgelöst werden. Aus den Werten einer Person entwickeln sich Denk- und Handlungsmuster, wie auch Glaubenssätze und Charaktereigenschaften (Sauer, 2019). Sie entstehen durch eine Prägung des sozialen Umfelds und sind nicht beliebig veränderbar (Dietrich, 2020). Sauer (2019, S. 87) definiert sie wie folgt: «Werte sind allgemein erstrebenswerte, moralisch oder ethisch als gut befundene spezifische Wesensmerkmale einer Person innerhalb einer Wertegemeinschaft.» Ursprünglich stammt der Begriff aus dem Germanischen und entspringt demselben Wortstamm wie «werden». Bedeuten sollte er vermutlich: «Aufbauen und Bewahren von wichtigen und gehaltvollen Vorstellungen über Bildung (Herausbildung) des Selbst.» (Sauer, 2019). Werte und deren Wandel werden in diversen Wissenschaften betrachtet. Da sie ort- und kulturabhängig sind, wird beispielsweise der Einfluss der Globalisierung auf Wertesysteme untersucht (Timmermann, 2000).

Die Entstehung eines Wertes für eine Person wird meist durch ein Ideal oder durch ein Problem ausgelöst. Erfolgreiche Vorbilder motivieren den Menschen *intrinsisch*,

auf die gleiche Weise zu denken und zu handeln. Durch einen Mangel erkennt eine Person häufig, was ihr wichtig wäre und so wird ein neuer Wert in ihr persönliches Wertesystem aufgenommen. Werte sind nicht nur für Individuen von Bedeutung, da sich sogenannte Wertegemeinschaften bilden (Sauer, 2019). Dadurch, dass sich ein Mensch in unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen bewegt, gehört er mehreren Wertegemeinschaften an (Dietrich, 2020).

Innerhalb eines Unternehmens ist vor allem die persönliche, hierarchische Position ausschlaggebend dafür, welche Werte man vertritt. Daraus resultieren Erwartungen an andere Hierarchieebenen. Da die Wertesysteme des einzelnen Mitarbeiters, des Teams und der Leitung des Unternehmens teils voneinander abweichen können, steht die Einzelperson in Konflikt zwischen den persönlichen Werten und denjenigen aus den Wertegemeinschaften (Sauer, 2019).

Motive oder Tugenden werden häufig als Synonyme für Werte genutzt. Ein Motiv entsteht jedoch bereits vor dem Wert aus einem inneren Antrieb, woraus anschliessend eine Wertevorstellung resultiert. Tugenden sind häufig auch Werte. Anders formuliert gelten Werte, die allgemein gültig und kulturell akzeptiert sind, als tugendhaft oder tauglich (Sauer, 2019). Als Normen hingegen versteht man ausgehandelte und anerkannte Regeln einer Gemeinschaft (Hack, 2004).

Nachfolgend sind die 14 Werte aufgelistet, welche für diese Bachelorarbeit von Bedeutung sind.

1. Der Wert der **Autonomie** beschreibt die (verwaltungsmässige) Unabhängigkeit, Selbstständigkeit und Willensfreiheit eines jeden (Dudenredaktion, 2004).
2. Unter **Diskretion** versteht man die Verschwiegenheit, Vertraulichkeit und Geheimhaltung in Bezug auf eine Sache (Dudenredaktion, 2004).
3. Die **Empathie** widerspiegelt die Bereitschaft und Fähigkeit, sich in die Einstellungen anderer Menschen einzufühlen (Sauer, 2019).
4. Die **Gerechtigkeit** ist ein Prinzip eines gesellschaftlichen und/oder staatlichen Verhaltens, bei dem jedem Menschen sein persönliches Recht in gleicher Weise gewährt bzw. zugebilligt werden soll (Sauer, 2019).

5. Unter dem Wert **Innovation** versteht man die geplante, kontrollierte und optimierende Veränderung, welche eine Erneuerung und Weiterentwicklung von grösserem Nutzen stiftenden Merkmalen realisiert und etabliert (Sauer, 2019).
6. Die **Integrität** ist die Übereinstimmung der persönlichen Werte mit dem eigenen Denken und Handeln (Sauer, 2019).
7. Als **Pflichtgefühl** wird die Empfindung, seine Pflicht zu tun und seine Pflichten erfüllen zu müssen, definiert (Sauer, 2019).
8. Der Wert **Respekt** beinhaltet die Achtung von Individuen aus Gründen der Wertschätzung sowie die Achtung und Akzeptanz einer höheren Instanz (Sauer, 2019).
9. Die **Solidarität** beschreibt das Bewusstsein über eine Zusammengehörigkeit mit der Gesinnung, gemeinsame Interessen, Ziele und Werte in Form einer damit verbundenen Gemeinschaft zu leben (Sauer, 2019).
10. Als **Standfestigkeit** wird die Fähigkeit, eine vorgegebene Position, Eigenschaft oder Leistung über einen bestimmten Zeitraum beizubehalten definiert (Sauer, 2019).
11. Unter **Transparenz** wird die Durchschaubarkeit oder Durchsichtigkeit einer materiellen oder immateriellen Sache bzw. eines Sachverhalts verstanden (Sauer, 2019).
12. **Verantwortung** ist die Übertragung bzw. Übernahme einer willentlichen Pflichterfüllung in Form von Handlungen inklusive deren Konsequenzen (Sauer, 2019).
13. Die **Zielstrebigkeit** beschreibt das beharrliche und konsequente Streben nach oder zu einem Ziel hin (Sauer, 2019).
14. Der Wert **Zuverlässigkeit** widerspiegelt die dauerhafte Verlässlichkeit von (vertrauenswürdigen) Personen oder systemstabilen Gegenständen (Sauer, 2019).

2.2 EVS und EBR

Die Arbeitsgemeinschaft Schweizerischer Beschäftigungstherapeutinnen und -therapeuten wurde im Jahr 1953 gegründet. Wenig später erhalten sie die Anerkennung von der *World Federation of Occupational Therapy* (WFOT) anerkannt. Durch die Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) Zürich sollte schon früh eine Berufsanalyse vorgenommen werden, die anfallenden Kosten standen dem Vorhaben jedoch im Weg. Zwanzig Jahre nach seiner Gründung zählte die Gemeinschaft bereits 375 Mitglieder, eine Zahl die stetig steigt. Noch einmal zehn Jahre später wird eine erste Geschäftsstelle eingerichtet. Neun Sektionen bildeten Anfang der 90er Jahre den ab 1995 neu so genannten ErgotherapeutInnen-Verband Schweiz (EVS) (EVS, 2020). Als 1996 die Berufsethik und Berufsordnung des EVS in Kraft tritt, wird erstmals eine Kontaktstelle für berufsethische Fragen gefordert. Die Projektgruppe Ethikrat wird gegründet und damit beauftragt, die Wahl für den ersten Ethik und Beschwerderat (EBR) zu organisieren. 2001 wird die erste Delegation gewählt. Bis heute ist die Mitgliedschaft im EBR ehrenamtlich. Der EBR ist für die Sensibilisierung der EVS-Mitglieder bezüglich der Berufsethik und des Berufskodex zuständig. Bei Verstößen gegen den Berufskodex dient er als Beschwerdeinstanz (Petrig et al. 2016). Um die Jahrtausendwende zählt der EVS 1500 Mitglieder. Er setzte sich in den letzten Jahren in diversen Bereichen für seine Mitglieder und die Weiterentwicklung des Berufes ein. Die Mitglieder des EVS erhalten durch den Einsatz des Verbandes heute kostengünstigeren Zugang zu diversen Versicherungen und Vorsorgeangeboten. Zudem hat er erreicht, dass die Ergotherapie-Ausbildung ab 2007 auf Fachhochschulniveau zu absolvieren und mit einem Bachelordiplom abzuschliessen ist. Für Berufsangehörige, welche ihr Diplom schon vorher erworben hatten, regelte er den nachträglichen Titelerwerb. Im Jahr 2020 gehören 2626 Ergotherapeutinnen und -therapeuten dem EVS an, welche in 14 Sektionen innerhalb der Schweiz und einer Ausland-Sektion unterteilt werden (EVS, 2020).

2.3 Der Berufskodex des EVS

Ein Ethikkodex ist die schriftliche Dokumentierung klar formulierter Regeln und Empfehlungen für professionelles Verhalten und Vorgehen. Er dient dem

gemeinsamen Verständnis und soll im Umgang mit moralischen Konflikten und ethischen Dilemmata helfen. Somit sollen diese Werte und Normen im Berufsalltag ein Wegweiser für Verhalten, Entscheidungen und Handeln sein (Ethika Online-Lexikon, 2017)

2.3.1 Entstehung

Im Jahr 1992 begann die Kommission Berufspolitik des EVS mit der Erarbeitung einer eigenen Berufsethik, um durch die Schaffung moralischer Grundhaltungen und Werte die Qualität des Berufes zu erhöhen. Der EVS beauftragte die Kommission Berufspolitik auf Basis relevanter Schweizer Gesetze, dem Ethikkodex der WFOT und den Dokumenten des *Council of Occupational Therapists for the European Countries* (COTEC) Grundlagen einer eigenen ergotherapeutischen Berufsordnung zu schaffen. Nach der Annahme durch die Mitgliederversammlung wird sie 1996 in Kraft gesetzt. Aufgrund der Überarbeitungen der Grundlagendokumente entstand zur Überprüfung und Aktualisierung das Projekt «Berufskodex des EVS» unter Mitarbeit des EBRs. Dabei wird für den Berufskodex des EVS das zusätzliche Kapitel Qualitätssicherung angegliedert. So wurde im Jahr 2011 die neuste Auflage des Berufskodex des EVS in Kraft gesetzt (EVS, 2011).

2.3.2 Übersicht

Der Berufskodex des EVS beschreibt Richtlinien und Normen für ein verantwortungsvolles Handeln und Verhalten im Berufsalltag. Zudem verpflichtet der Berufskodex die EVS-Mitglieder zur Einhaltung des Kodex bei der Ausübung ihres Berufes (EVS, 2011).

Nachfolgend werden die sechs Kapitel des Berufskodex des EVS, dessen drei am häufigsten und am wenigsten beschriebenen Werte sowie Auffälligkeiten aufgeführt.

Das erste Kapitel umfasst Richtlinien zu den «persönlichen Eigenschaften». Dahinter verbergen sich unter anderem die maximal einmal beschriebenen Werte wie die Autonomie, die Empathie und die Integrität. Das zweite Kapitel trägt in seiner Überschrift «Verantwortung gegenüber PatientInnen/KlientInnen» bereits einen der am meisten im Kodex beschriebenen Werte. Zudem werden in diesem Kapitel die Richtlinien in der Behandlung und Begleitung, deren Abschluss sowie die

Handhabung vertraulicher Informationen behandelt. Im dritten Kapitel wird das «Professionelles Verhalten in der interdisziplinären Zusammenarbeit» beschrieben mit dem Hintergrund, den ergotherapeutischen Fokus respektvoll zu vertreten. Das vierte Kapitel «Entwicklung von Fachwissen» und fünfte Kapitel «Förderung und Entwicklung (Öffentlichkeitsarbeit)» beinhalten zu einem Grossteil den Wert Innovation, da es wie in beiden Titeln konkret benannt, um die Weiterentwicklung geht. Abschliessend steht das Kapitel «Qualitätssicherung» welches unter anderem die Vermittlung des Berufskodex an die Studierenden beinhaltet (EVS, 2011). Die acht in diesem Kapitel nicht benannten Werte sind im Berufskodex des EVS durchschnittlich vertreten. Die drei meistbeschriebenen Werte: Verantwortung, Respekt und Innovation werden hingegen in einem Grossteil der in den Kapiteln aufgeführten Richtlinien immer wieder behandelt.

2.4 Ethik im Gesundheitswesen

Ethik befasst sich generell mit der Reflexion des Handelns. Die moralischen Wertvorstellungen und Normen werden kritisch hinterfragt. Ziel ist es, die menschliche Moral und das Handeln selbst, zu analysieren und zu verbessern (Hack, 2004). Ethisches Handeln in der Medizin geht weit über den Willen zu helfen hinaus. Es ist durch die Bereitschaft der Gesundheitsfachperson, die kompetente Verantwortung für den Patienten oder die Patientin zu übernehmen, gekennzeichnet. Dies schliesst Wissens- und Handlungskompetenz mit ein. Die Qualität, die Professionalität und der Einbezug der Patientinnen und Patienten sind somit ausschlaggebend (Eckart, 2017). Es kommt vor, dass eine Gesundheitsfachperson oder ein behandelndes Team einer ethischen Problemstellung bezüglich der Situation eines Patienten oder einer Patientin gegenüberstehen. Die Schweizerische Akademie der Medizinischen Wissenschaften (SAMW) empfiehlt dann eine interdisziplinäre Entscheidungsfindung mit Unterstützung einer Ethikstruktur oder Ethikkommission (SAMW, 2016). Denn die im Gesundheitswesen tätigen Disziplinen teilen dieselben ethischen Grundlagen, doch durch die unterschiedliche Fokussierung fällt die Gewichtung einzelner Werte häufig anders aus (SAMW, 2019). Professionalität und Ethik befassen sich grundsätzlich mit derselben Fragestellung. Denn es geht in beiden Bereichen darum, wie gehandelt werden soll. Im

Entscheidungsprozess stehen sich somit fachbezogenes Wissen und moralische Wertvorstellungen gegenüber (Hack, 2004). Die vier Prinzipien der Medizinethik lauten: das Prinzip des Respekts vor der Autonomie, das Prinzip des Nichtschadens, das Prinzip der Benefizienz und das Prinzip der Gerechtigkeit (Beauchamp & Childress, 2013, in Eckart, 2017) werden von allen Professionen und Disziplinen miteinbezogen (Eckart, 2017).

Die Berufsethik umfasst die Pflichten und Werthaltungen einer spezifischen Berufsgruppe und reflektiert die Gewichtung einzelner Werte. Daraus resultieren Leitvorstellungen, welche in Form eines Berufskodex' festgehalten werden können (Hack, 2004).

3 Methodisches Vorgehen

In den folgenden Unterkapitel wird das Vorgehen für die Beantwortung der Fragestellungen erläutert.

3.1 Beschreibung des Forschungsdesign

Für die Bearbeitung der Fragestellung werden Daten generiert. Die angewendete Methode wird vom EBR vorgegeben. Da es sich um eine quantitative Erhebung handelt, ist die Durchführung von Interviews sowie Fokus-Gruppen ausgeschlossen. Um möglichst viele Mitglieder des EVS zu erreichen, schient eine Online-Umfrage sinnvoll. Die Umfrage wird mit dem Online-Tool UniPark erstellt (<https://ww3.unipark.de/www>, Questback GmbH, 2021). Der Zeitaufwand für die Teilnehmenden, um die Umfrage zu bearbeiten beträgt ca. zehn Minuten. Die Umfrage konnte vom 11.01. bis am 6.02.2021 beantwortet werden, was einen Zeitraum von vier Wochen umfasst. Die Umfrage konnte auf Deutsch, Französisch oder Italienisch ausgefüllt werden. Die Übersetzungen wurden von je einem Mitglied des EBRs übernommen.

3.2 Fragebogenerstellung

Die Unterkapitel des Berufskodex wurden anhand ihrer enthaltenen Werte/ Wertevorstellungen mit Hilfe der Werte Enzyklopädie von Sauer (2019) gruppiert. Daraus konnte auf 13 Werte geschlossen werden, welche im Berufskodex

vordergründig vertreten sind. Durch die vertiefte Auseinandersetzung mit berufsrelevanten Werten, wird der Wert Empathie der Umfrage hinzugefügt. Dieser stellt aus Sicht der Autorinnen einen zentralen Wert für die Ergotherapie dar. Für ein einheitliches Verständnis dieser Werte wurde jeder Wert literaturbasiert definiert (siehe Kapitel «Definition Werte»). In einem nächsten Schritt wurde zu jedem Wert eine Frage, passend zum ergotherapeutischen Berufsalltag erstellt. Um die Fragen bezüglich ihrer Anwendbarkeit zu prüfen, stützen sich die Autorinnen auf das Handbuch Survey Research Methods (2009). So konnten Fehler verhindert und die Messbarkeit der Fragen sichergestellt werden. Die Fragen werden mit den Vorstellungen des EBRs abgeglichen und überarbeitet. Hinsichtlich der ersten beschriebenen Hypothese des EBRs werden in Absprache mit deren Präsidentin weitere Kriterien zur Auswahl der soziodemografischen Faktoren getroffen. Nach der endgültigen Zustimmung des EBRs wird mit der Erstellung der Umfrage in UniPark begonnen.

3.3 Datenerhebung

Im Fragebogen wurden zuerst soziodemografische Daten erhoben. Erfragt wurden dabei Geschlecht, Alter, Fachbereich, Anstellungsverhältnis, Anzahl Berufsjahre in der Ergotherapie, Sektionszugehörigkeit und ob in einer Praxis oder einer grösseren Institution gearbeitet wird. Aus dem Ergotherapeutischen Berufskodex des EVS wurden insgesamt 14 Werte herausgearbeitet. Diese sind im Kapitel «Definition Werte» ersichtlich. Folgend werden sie noch einmal aufgelistet: Autonomie, Diskretion, Empathie, Gerechtigkeit, Innovation, Integrität, Pflichtgefühl, Respekt, Solidarität, Standfestigkeit, Transparenz, Verantwortungsbewusstsein, Zielstrebigkeit und Zuverlässigkeit. Die Partizipierenden hatten die Aufgabe, vier dieser Werte zu priorisieren. Anschliessend folgte zu jedem der 14 Werte eine alltagsbezogene Frage, welche anhand einer vierstufigen Antwortskala zu beantworten war. Anhand der jeweiligen Fragen wird erhoben, wie viel Wert die Partizipierenden auf ein bestimmtes Verhalten legen. Die Antwortskala enthält die Optionen: «keinen», «wenig», «viel» und «sehr viel». Welcher Wert genau erfragt wird, wird in diesen Fragen bewusst nicht explizit erwähnt, um die Antworten der Teilnehmenden nicht zu beeinflussen. Des Weiteren wurden Werte erhoben, mit welchen im Berufsalltag

Konflikte auftauchen. Hier war eine Mehrfachantwort, sowie eine offene Antwort möglich. Die Daten dieser Erhebung werden nicht im Rahmen dieser Bachelorarbeit ausgewertet, da sie nicht der Beantwortung der Fragestellung dienen. Sie werden direkt dem EBR übergeben. Die letzte Frage bezüglich des Konfliktes konnte freiwillig beantwortet werden, die restlichen Fragen waren Pflichtfragen.

Der standardisierte Fragebogen wurde von sechs Personen getestet, die überwiegend zur Zielgruppe gehörten. Jede Sprache wurde mindestens einmal auf Verständlichkeit und Ausdrucksweise geprüft. Alle Testpersonen gaben ein Feedback zur Funktionalität der Online-Umfrage. Nach dem Pretest wurden vereinzelte Überarbeitungen bezüglich der Sprache vorgenommen und eine Angabe der soziodemografischen Items angepasst.

3.4 Sample

Der Umfragelink wurde via Mail an die EVS-Mitgliedern verschickt.

Einschlusskriterien zur Umfrage waren eine abgeschlossene Ergotherapie Ausbildung, die Mitgliedschaft des Berufsverbandes, die Schweiz als Arbeitsort sowie die Altersgrenze des 65. Lebensjahres, welche nicht überschritten werden durfte. Der Umfragelink wurde an die Mitgliederkategorien A, B, D und F des EVS versendet. Sie umfassen gemeinsam 2052 Mitgliedschaften (EVS, 2020). Durch die Selektion der Kategorien wurden aktive Mitglieder (Kategorie A und B, zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig), ausserdem Mitglieder, welche eine Familien- oder Paarmitgliedschaft besitzen (Kategorie D) und Institutionsmitgliedschaften (Kategorie F) berücksichtigt. Drei Wochen nach dem Umfragestart wurde eine Erinnerungsmail wiederum an alle Mitglieder der genannten Kategorien versendet.

3.5 Ethik

Die Umfrage war freiwillig und konnte jederzeit abgebrochen werden. Die Teilnehmenden waren über den Zweck der Umfrage informiert. Sie gaben mit der Teilnahme ihr Einverständnis, dass ihre Daten im Rahmen dieser Bachelorarbeit ausgewertet werden durften. Da in der Auswertung keine Analyse zwischen den soziodemografischen Faktoren und den Antworten einer Person vorgenommen

wurden, konnten keinerlei Rückschlüsse auf die Identität der Partizipierenden gezogen werden. Somit ist die Anonymität gewährleistet.

3.6 Analyse

Die gewonnenen quantitativen Daten werden ins Microsoft Excel exportiert. In diesem Programm werden sie jeweils auf die soziodemografischen Faktoren und anhand von Häufigkeiten hin analysiert und sortiert. Mit den gewonnenen Daten werden keine statistischen Testungen durchgeführt. Sie werden im Folgenden Kapitel deskriptiv dargestellt. Dadurch wird in dieser Arbeit auch nicht der Begriff der Signifikanz verwendet. Von den Autorinnen wird die Differenz von 15 Prozent zwischen zwei Gruppen als "deutliche Differenz" festgelegt. Abweichungen unter 15 Prozent werden nicht als bedeutend betrachtet. Eine Ausnahme ist der Vergleich der 14 Sektionen bei welchem aufgrund der Übersichtlichkeit ein anderes Vorgehen gewählt wird. Da in dieser Arbeit die Verteilung nach Prozentsen im Fokus stand, werden auch Teilnehmergruppen mit geringer Anzahl Teilnehmenden miteinbezogen.

Bezüglich der Berufserfahrung wurden zwei der Kategorien in die Auswertung miteinbezogen. Wie in Schorn und Buchholz (2016) wurden Teilnehmende gruppiert, die mehr als 30 Jahre Erfahrung mitbringen. Zu der Kategorie mit 1-5 Jahren Berufserfahrung von Schorn und Buchholz (2016) werden in dieser Arbeit vollständigshalber jene Teilnehmende, welche weniger als ein Jahr Berufserfahrung mitbringen, ergänzt.

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Datenerhebung aufgelistet und grafisch dargestellt. Der Verständlichkeit halber werden ab diesem Kapitel die 14 Werte jeweils visuell hervorgehoben.

4.1 Datenanalyse

Wichtig zu beachten ist, dass die Unterteilungen beispielsweise nach Sektionen oder Fachbereichen zu einer ungleichen Grösse der Vergleichsgruppen führt. Die Meinung eines Teilnehmenden aus einer kleineren Sektion hat somit mehr

Gewichtung als diese eines Teilnehmenden einer grossen Sektion. Die Analyse der Daten wurde nach der prozentualen Häufigkeit vorgenommen.

4.2 Darstellung der Resultate

Es konnten insgesamt 853 Personen erreicht werden. Durch ein Missverständnis wurde der Umfragelink auch an einige Ergotherapeutinnen und -therapeuten versendet, welche nicht Mitglieder des EVS sind. Es wird davon ausgegangen, dass diese den Fragebogen auf der ersten Seite abgebrochen haben. Dort wurde beschrieben, dass die Umfrage für EVS-Mitglieder ist. Ausserdem musste zu Beginn der Umfrage die Sektion gewählt werden, welcher man zugehörig ist. Dies war für Nicht-Mitglieder nicht möglich. So kann auch die hohe Abbruchquote der ersten Seiten der Umfrage erklärt werden. Aufgrund dieser Tatsachen nehmen die Autorinnen an, dass mit grosser Wahrscheinlichkeit nur Daten von EVS-Mitgliedern ausgewertet wurden und dass es zu keiner bedeutenden Verfälschung kommen konnte. Beendet wurde die Umfrage von 634 Personen. Davon wurden weitere acht aufgrund ihres Alters von der Auswertung ausgeschlossen. Mit 576 Frauen, 49 Männern und einem EVS-Mitglied welches "Anderes" gewählt hatte, ist das Sample erwartungsgemäss stark frauenlastig.

Mit 178 Umfrageteilnehmenden, die überwiegend in der Pädiatrie arbeiten, ist dieser Fachbereich am stärksten vertreten. 140 teilnehmende Ergotherapeutinnen und -therapeuten arbeiten in der Neurologie, 122 in der Orthopädie/Rheumatologie, 84 in der Psychiatrie, 56 in der Geriatrie und 46 in einem anderen Fachbereich. 330 der Partizipierenden gaben an, in einer Praxis tätig zu sein, 242 in einer Institution oder einem Spital und 54 wählten bezüglich Arbeitgeber die Option "Andere". Vom Gesamtsample sind 376 Teilnehmende in einem Anstellungsverhältnis und 250 selbständig erwerbend. Das Durchschnittsalter beträgt 43,6 Jahre. Aus den Angaben des Alters sowie der Berufserfahrung wurden Kategorien gebildet. Die teilnehmerstärkste Sektion Zürich/Schaffhausen ist mit 131 Partizipierenden erwartungsgemäss am stärksten vertreten. Die weitere Verteilung wird auf der unteren Abbildung dargestellt. Die Verteilung über die drei Sprachregionen ist wie folgt, 443 EVS-Mitglieder wählten Deutsch, 151 Französisch und 32 Italienisch.

Abbildung 1

Anzahl Teilnehmende nach Zugehörigkeit der Sektionen des EVS

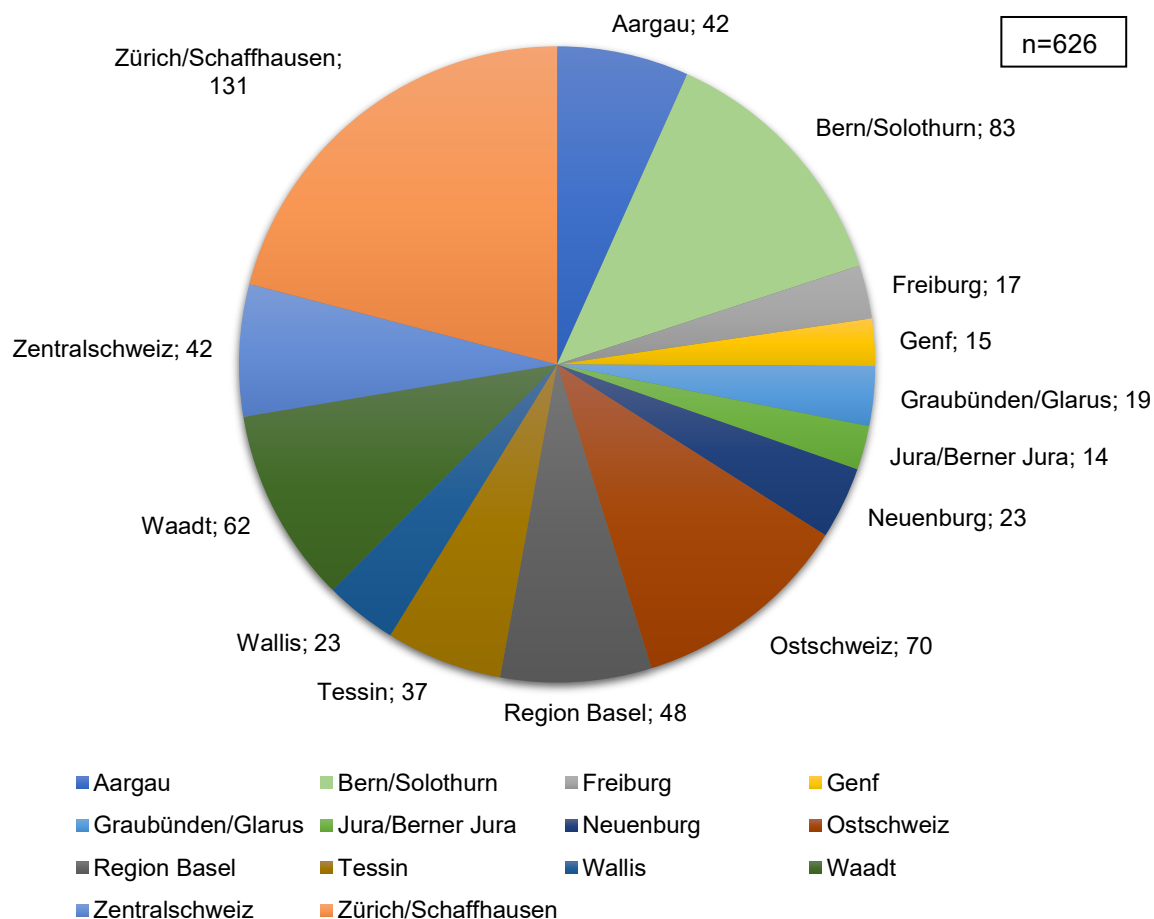
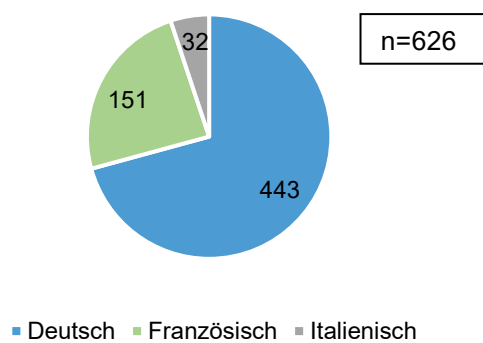


Abbildung 2

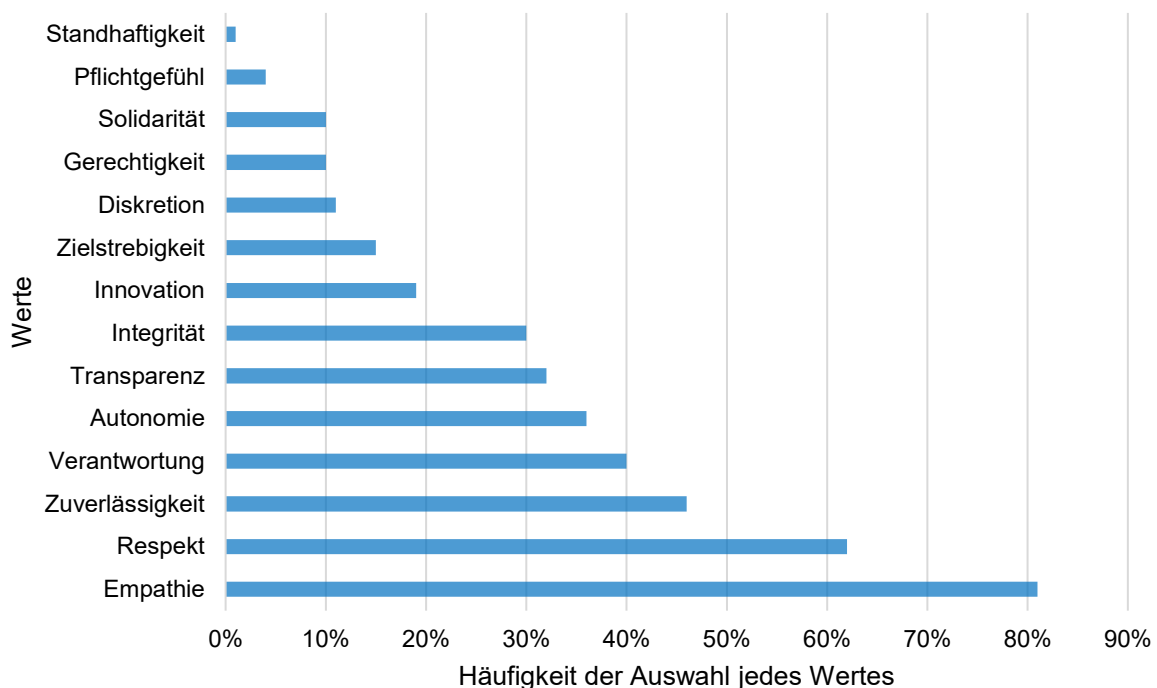
Anzahl Teilnehmende nach Sprachregion



Die Teilnehmenden wurden gebeten, aus einer Auflistung von 14 Werten jeweils die vier auszuwählen, welche für sie in ihrem beruflichen Handeln am wichtigsten sind. In der folgenden Abbildung sind die Ergebnisse dieser Frage des gesamten Samples ersichtlich.

Abbildung 3

Auswahl der vier wichtigsten Werte im ergotherapeutischen Berufsalltag in %

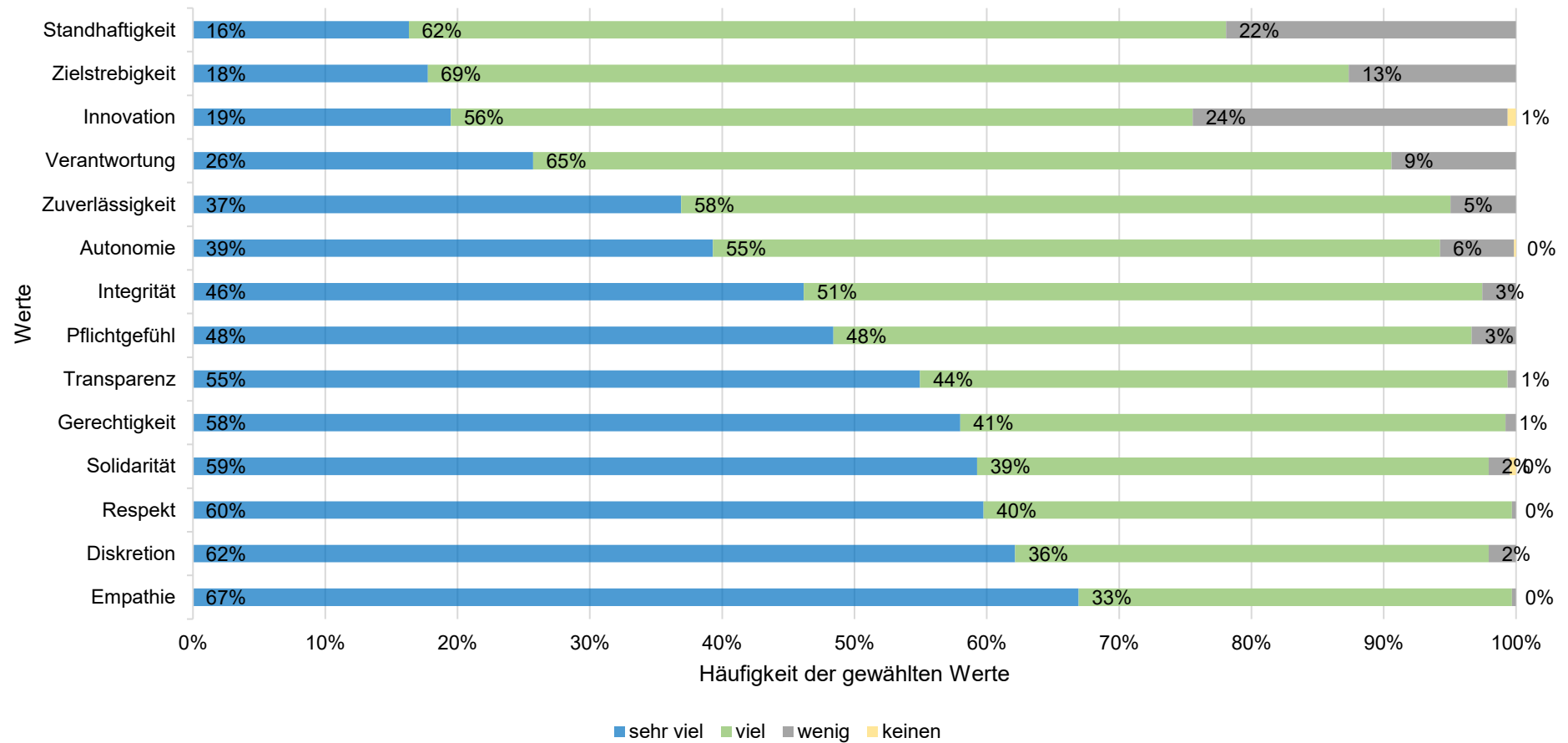


Sechs der 14 erfragten Werte werden von über 50 Prozent der Teilnehmenden als sehr wichtig eingeschätzt (siehe Abbildung 4). Bei der Erfragung der **Empathie** gaben 67 Prozent (N=419) der Befragten an, «sehr viel» Wert darauf zu legen. Auf dem zweiten Platz folgt die **Diskretion** mit 62 Prozent (N=389) und anschliessend der **Respekt**, der von 60 Prozent als sehr wichtig eingestuft wurde. Die **Zielstrebigkeit** und die **Innovation** wurden überwiegend als wichtig eingestuft nur 18 Prozent (N=111) respektive 19 Prozent (N=122) bewerteten diese Werte mit sehr wichtig. Es wurde sehr vereinzelt bei einem Wert angegeben, dass jemand «keinen» Wert darauflegt. Insgesamt gibt es 149 Teilnehmende (24%), welche nur «wenig» Wert auf die **Innovation** und 137 (22%) die «wenig» Wert auf die **Standfestigkeit**

legen. Weitere Ergebnisse des gesamten Samples sind in der Abbildung auf der nächsten Seite ersichtlich.

Abbildung 4

Wertegewichtung des Gesamten Samples (626 EVS-Mitglieder) in %

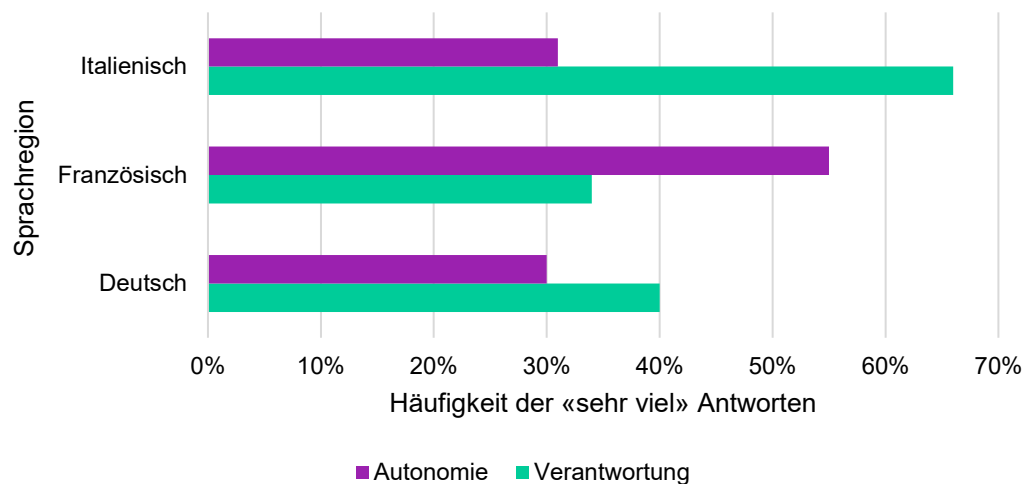


4.2.1 Faktor Sprachen

Auseinander gehende Meinungen zeigen sich schon im Zusammenhang mit der Sprachwahl. Von den Partizipierenden, welche die Umfrage deutsch ausfüllten, wählten 30 Prozent (N=131) die **Autonomie**. Ähnlich sind die italienischen Daten mit 31 Prozent (N=10). Die französisch sprechenden Partizipierenden unterscheiden sich hier deutlich von den anderen beiden Sprachgruppen, sie wählten die **Autonomie** zu 55 Prozent (N=83). Bei der **Verantwortung** zeigt sich eine ähnliche Situation, wobei sich hier die italienisch sprechenden EVS-Mitglieder unterscheiden. 66 Prozent (N=21) von ihnen, wählten die **Verantwortung**, 40 Prozent (N=178) der deutschsprachigen und nur von 34 Prozent (N= 51) der französisch Sprechenden. Weitere Unterschiede zeigen sich bezüglich des **Respekts**, 65 Prozent (N=290) der deutschsprachigen, 55 Prozent (N=83) der französisch Sprechenden und 50 Prozent (N=16) der italienisch Sprechenden wählten den **Respekt** aus. Auch die **Transparenz** wird von den deutsch Sprechenden am häufigsten gewählt (36%, N=59), verhältnismässig beinahe gleich oft von der italienisch sprechenden Gruppe (34%, N=11) und von 21 Prozent (N=31) der französisch Sprechenden. Die **Integrität** wurde in dieser Gruppe von 34 Prozent (N=51) anderen Werten gegenüber priorisiert, von den Deutschschweizern waren es 30 Prozent (N=132) und von den italienisch Sprechenden 16 Prozent (N=5).

Abbildung 5

Gewichtung der Werte *Autonomie* und *Verantwortung* nach Sprachregion in %



Bei der Beurteilung einzelner Werte fallen Unterschiede bei der **Integrität**, dem **Pflichtgefühl**, der Solidarität, der Zuverlässigkeit, der **Empathie** und der **Autonomie** auf. Die grösste Differenz findet sich bezüglich der **Empathie**. Darauf legen von den französisch Sprechenden 79 Prozent (N=120), von den deutsch Sprechenden 66 Prozent (N=291) und von den italienisch Sprechenden noch 25 Prozent (N=8) «sehr viel» Wert. Bei der **Zuverlässigkeit** sind es auf Deutsch 45 Prozent (N=201), Französisch 17 Prozent (N=26) und Italienisch 13 Prozent (N=4). Die italienischen Sprechenden gaben verhältnismässig am häufigsten an, «viel» Wert auf die **Autonomie** im Arbeitsalltag zu legen (59%, N=19). Im deutschsprachigen Teil des Samples waren es 42 Prozent (N=186) und im französischen 27 Prozent (N=41). Auf die **Integrität** wird im deutschen Sprachraum am meisten Wert gelegt (48%, N=214), im französischen Teil sind es 45 Prozent (N=68) und im italienischen 22 Prozent (N=7). 66 Prozent (N=21) der italienisch Sprechenden legen «viel» Wert auf das **Pflichtgefühl**. Von den französisch Sprechenden sind es 54 Prozent (N=82) und 45 Prozent (N=200) der deutsch Sprechenden. Auch bei der **Solidarität** zeigen sich unterschiedliche Meinungen. «Sehr viel» wurde bei 63 Prozent (N=281) der Deutschsprachigen, 50 Prozent (N=75) der Französischsprachigen und 47 Prozent (N=15) der Italienischsprachigen gewählt. Eine klare Übereinstimmung findet sich

hingegen bei der **Diskretion**. 26 Prozent (N=116) der deutsch Sprechenden, 25 Prozent (N=37) der französisch Sprechenden und ebenfalls 25 Prozent (N=8) der italienisch Sprechenden geben an, «sehr viel» Wert auf die **Diskretion** zu legen.

Die **Empathie** wird von den Deutschsprachigen am häufigsten mit «sehr viel» eingestuft (66%, N=291). 65 Prozent (N=287) der Gruppe legen «sehr viel» Wert auf die **Diskretion**. Die Differenzen sind bei den Französischsprachigen deutlicher. Der Wert, auf den am häufigsten «sehr viel» Wert gelegt wird, ist ebenfalls die **Empathie** mit 79 Prozent (N=120). Am zweithäufigsten wurde von dieser Gruppe die **Gerechtigkeit** gewählt (68%, N=103). Das **Pflichtgefühl** erhält bei den Italienischsprachigen am meisten Wert, es wurde von 66 Prozent (N=21) gewählt. 63 Prozent legen «sehr viel» Wert auf die **Diskretion**, aufgrund der niedrigen Teilnehmeranzahl dieser Gruppe ist dies nur ein Unterschied von einer Person (N=20).

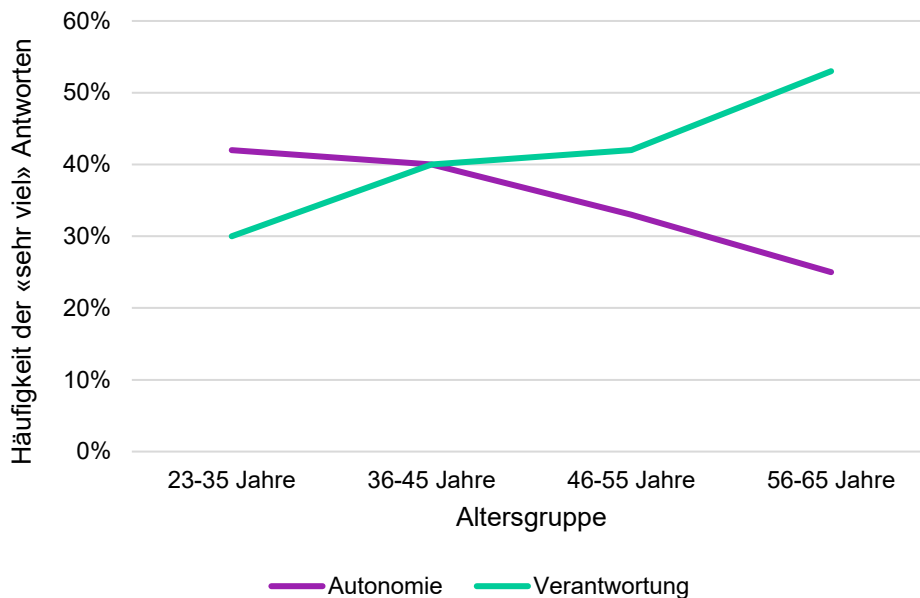
Durch diese Ergebnisse zeigt sich die erste Hypothese des EBRs, als teilweise bestätigt. Es sind Abweichungen in Verbindung mit der Sprachregion festzustellen.

4.2.2 Faktor Alter

Auffallend beim Vergleich der Alterskategorien ist die sinkende Bedeutung der **Autonomie**. Bei der Wahl der vier wichtigsten Werte wurde die **Autonomie** in der Kategorie der 23-35-jährigen von 42 Prozent (N=74) der Befragten gewählt. In der Kategorie der 56-65-jährigen sind es nur noch 25 Prozent (N=28). Eine gegenteilige Verschiebung ist bei der **Verantwortung** zu erkennen. Sie wurde von den 56-65-jährigen zu 53 Prozent (N=60) gewählt, von den 23-35-jährigen hingegen nur von 30 Prozent (N=54) der Befragten. Bei der Aufgabe, bei der die Werte gewichtet werden mussten, zeigt sich ebenfalls, dass die älteren Ergotherapeutinnen und -therapeuten mehr Wert auf die **Verantwortung** legen. Von den 56-65-jährigen legen 36 Prozent (N=41) «sehr viel» Wert darauf und von den 23-35-jährigen 21 Prozent (N=37).

Abbildung 6

Gewichtung der Werte Autonomie und Verantwortung nach Altersgruppen in %



In der jüngsten Kategorie legen 70 Prozent (N=124) «sehr viel» Wert auf die **Solidarität** im Team. In der höchsten Alterskategorie sind dies noch 52 Prozent (N=59). Bei der Aufgabe, bei der die vier wichtigsten Werte gewählt werden sollten, wurde nur von 15 Prozent (N=26) der jüngsten Kategorie die **Solidarität** gewählt. Die **Empathie** und der **Respekt** werden von allen Alterskategorien am häufigsten als einer der wichtigsten Werte gewählt. In der Kategorie der 36-45-jährigen legen 67 Prozent (N=111) «sehr viel» Wert auf die **Diskretion**, der **Empathie** wird hier genau die gleiche Bedeutung zugeschrieben. In derselben Alterskategorie wurde die **Diskretion** nur von 11 Prozent (N=19) als einer der vier wichtigsten Werte gewählt, die **Empathie** aber von 80 Prozent (N=132). In der Kategorie der 46-55-jährigen legen 68 Prozent (N=114) «sehr viel» Wert auf die **Empathie** und 63 Prozent (N=106) auf den **Respekt**. Dies stimmt auch mit den Ergebnissen der Viererauswahl überein. Hier wurde die **Empathie** am meisten gewählt (85%, N=142), gefolgt vom **Respekt** (64%, N=107). In der letzten Kategorie sind es wieder die **Empathie** und die **Diskretion**, auf welche am meisten Wert gelegt wird. Es legen 66 Prozent (N=75) «sehr viel» Wert auf die **Empathie** und 62 Prozent (N=71) auf die **Diskretion**. Die

Diskretion wurde von 11 Prozent (N=13) als einer der vier wichtigsten Werte gewählt.

4.2.3 Faktor Berufserfahrung

Bei der Auswahl der vier wichtigsten Werte konnte in Bezug auf die Berufserfahrung nur ein Unterschied festgestellt werden. Wie schon beim Faktor des Alters ist es wieder die **Verantwortung**, welche auffällt. In der Kategorie mit über 30 Jahren Erfahrung wurde sie von 52 Prozent (N=53) gewählt und 33 Prozent (N=34) gaben an, «sehr viel» Wert darauf zu legen. Bei den weniger erfahrenen wählten 30 Prozent (N=26) **Verantwortung** und 14 Prozent (N=12) legen «sehr viel» Wert darauf. Von den Teilnehmenden mit 0-5 Jahren Erfahrung legen 70 Prozent (N=61) «sehr viel» Wert auf die **Solidarität**. In der Kategorie mit über 30 Jahren Berufserfahrung sind es noch 45 Prozent (N=46). 55 Prozent (N=56) von ihnen sehen die **Integrität** als sehr wichtig an, aus der Kategorie mit weniger Erfahrung schätzen dies 26 Prozent (N=23) gleich ein.

4.2.4 Faktor Sektionszugehörigkeit des EVS

Die Umfrage zeigt ebenfalls Unterschiede zwischen den 14 Sektionen. Bei der Auswahl der vier wichtigsten Werte lassen sich deutliche Unterschiede feststellen. Verständlichkeitshalber werden folgend nur die Sektionen, in welchen ein Wert am häufigsten und am seltensten gewählt wurde, beschrieben. Vergleiche zwischen den Sektionen sind mit Hilfe der Daten, welche im Anhang tabellarisch dargestellt sind, möglich.

Die **Autonomie** wird in der Sektion Genf von 80 Prozent (N=12) der Teilnehmenden verhältnismässig am häufigsten gewählt. In Neuenburg sind es 74 Prozent (N=17). Am wenigsten wird sie in der Region Basel mit 25 Prozent (N=12) und in der Sektion Ostschweiz 23 Prozent (N=16) gewählt. Die **Empathie** wird in Bern/Solothurn von 93 Prozent (N=77) und in der Ostschweiz von 84 Prozent (N=59) gewählt. In der Region Basel sind es noch 73 Prozent (N=35) und im Aargau 71 Prozent (N=30). In der Sektion Wallis entscheiden sich 35 Prozent (N=8) für die **Innovation** und in Waadt und in Genf jeweils 27 Prozent (N=17 und N=4). Im Jura/Berner-Jura und in der Sektion Zentralschweiz sind es 7 Prozent (N= 1 und N= 3) welche die **Innovation** in

die Auswahl miteinbeziehen. Hohe Werte erhält die **Integrität** im Jura/Berner-Jura mit 50 Prozent (N=7) und in Genf mit 40 Prozent (N=6). Weniger oft gewählt wird sie in den Sektionen Bern/Solothurn (24%, N=20) und Tessin (14%, N=5). Das **Pflichtgefühl** wird in Graubünden/Glarus, Jura/Berner-Jura, Neuenburg, Sektion Ostschweiz und Waadt von niemandem in diese Auswahl aufgenommen. In Genf wird der Wert von 20 Prozent (N=3) gewählt, in der Sektion Aargau von 10 Prozent (N=4). 88 Prozent (N=15) der Teilnehmenden aus Freiburg wählen **Respekt** zu einem der wichtigsten Werte, im Jura/Berner-Jura waren es 71 Prozent (N=10). Die zwei Sektionen, in denen der **Respekt** proportional am wenigsten gewählt wird sind das Wallis mit 48 Prozent (N=11) und Genf mit 20 Prozent (N=3). Die **Solidarität** wird in allen Sektionen nur selten gewählt. Die höchsten Werte bezüglich der **Solidarität** erreichen das Jura/Berner-Jura 21 Prozent und Genf 20 Prozent, dies entspricht je einer Stimmzahl von N=3. Im Wallis und Graubünden/Glarus ist es je eine Person, die **Solidarität** aussucht, dies sind 4 Prozent und 5 Prozent der Teilnehmenden aus der jeweiligen Sektion. Die **Standfestigkeit** wird in folgenden Sektionen von 0 Prozent der Teilnehmenden gewählt: Bern/Solothurn, Freiburg, Genf, Graubünden/Glarus, Neuenburg, Region Basel, Tessin, Wallis, Waadt und Zentralschweiz. Die **Standfestigkeit** erreicht in keiner Sektion einen Wert von 10 Prozent. Deutlichere Differenzen zeigen sich bei der **Transparenz**, in der Sektion Bern/Solothurn wählen sie 46 Prozent (N=38) und in Graubünden/Glarus 42 Prozent (N=8). 12 Prozent (N=2) sind es in Freiburg und 7 Prozent (N=1) in Genf. Am prozentual häufigsten entscheiden sich Teilnehmende aus dem Tessin (62%, N=23) und der Region Basel (56%, N=27) für die **Verantwortung**. In den Sektionen Graubünden/Glarus, Wallis und Waadt sind es N=5, 6 und 16, jeweils 26 Prozent. 27 Prozent (N=4) der Teilnehmenden der Sektion Genf wählen die **Zielstrebigkeit** und 22 Prozent (N=5) aus dem Wallis. Im Jura/Berner-Jura wählt sie niemand. 10 Prozent (N=4) der Sektion Aargau, 10 Prozent (N=5) der Region Basel und 10 Prozent (N=4) der Zentralschweiz nehmen sie in ihre Auswahl auf. Der 14. Wert, die **Zuverlässigkeit**, wird in der Ostschweiz von 56 Prozent (N=39) und in der Zentralschweiz von 55 Prozent (N=23) ausgesucht. In Freiburg wählen sie nur 29 Prozent (N=5) und in Genf noch 20 Prozent (N=3).

Da die Gewichtung der einzelnen Werte in den Sektionen sehr unterschiedlich ausgefallen ist, werden nachfolgend je die zwei Werte genannt, die in der betreffenden Sektion die höchste Bewertung erhalten. In der Sektion Aargau legen 81 Prozent (N=34) «sehr viel» Wert auf die **Diskretion** und 74 Prozent (N=31) auf die **Solidarität**. In der Zentralschweiz sind es die gleichen Werte die stark gewichtet werden, die **Solidarität** von 71 Prozent (N=30) und die **Diskretion** von 62 Prozent (N=26). Die Sektion Bern/Solothurn legt am meisten Wert auf die **Empathie** (73%, N=61) und die **Diskretion** (69%, N=57). In den Sektionen Freiburg, Graubünden/Glarus und Zürich/Schaffhausen wird am meisten Wert auf die **Empathie** und die **Solidarität** gelegt. Prozentual werden sie in Freiburg von 82 Prozent (N=14) und von 65 Prozent (N=11), in Graubünden/Glarus von 79 Prozent (N=15) und 74 Prozent (N=14) und in Zürich/Schaffhausen von 64 Prozent (N=84) und 62 Prozent (N=81) stark gewichtet. In Genf legen 73 Prozent der Teilnehmenden (N=11) «sehr viel» Wert auf die **Gerechtigkeit** und 67 Prozent (N=10) auf die **Empathie**, in der Sektion Jura/Berner-Jura sind es 93 Prozent (N=13) und 86 Prozent (N=12). In Neuenburg legen je 87 Prozent (N=20) «sehr viel» Wert auf den **Respekt** und die **Empathie**. Für 63 Prozent (N=44) der Teilnehmende aus der Sektion Ostschweiz sind die **Diskretion** und die **Empathie** von grosser Bedeutung. Auf den **Respekt** legen 71 Prozent (N=34) der Vertretenden aus der Region Basel «sehr viel» Wert. Bezüglich der **Diskretion** und der **Solidarität** sind es jeweils noch 67 Prozent (N=32). Im Tessin wurde die **Diskretion** (62%, N=23) und das **Pflichtgefühl** gleichbedeutend mit der **Gerechtigkeit** (59%, N=22) am höchsten eingeordnet. In der Sektion Wallis legen 65 Prozent (N=15) und 61 Prozent (N=14) «sehr viel» Wert auf die **Diskretion** beziehungsweise auf den **Respekt**. In der Sektion Waadt werden die **Empathie** von 82 Prozent (N=51) und die **Gerechtigkeit** von 68 Prozent (N=42) am stärksten gewichtet.

Die hier genannten Ergebnisse bestätigen ebenfalls die erste Hypothese des EBRs. Es sind geografische Unterschiede in der Gewichtung einzelner Werte feststellbar.

4.2.5 Faktor Fachbereich

Weiter wurden die Umfrageergebnisse anhand der Fachbereiche analysiert. In allen Fachbereichen wurde die **Empathie** am häufigsten als einer der vier wichtigsten

Werte ausgesucht. In der Psychiatrie wählten sie prozentual am meisten mit 85 Prozent (N=71). Der **Respekt** liegt fachbereichsübergreifend auf Platz zwei. Er erhält ebenfalls in der Psychiatrie die grösste Zustimmung, 71 Prozent (N=60) der Vertretenden dieses Fachbereichs suchten den **Respekt** aus. Die **Standfestigkeit** wurde überall am wenigsten gewählt. Bezüglich der folgenden vier Werte sind Differenzen erkennbar. Es wird jeweils ein Fachbereich genannt, in dem ein Wert verhältnismässig am meisten und am seltensten selektiert wurde. Die **Autonomie** wird von 46 Prozent (N=26) der Mitglieder aus dem Bereich Geriatrie, jedoch nur von 30 Prozent (N=53) aus dem Bereich Pädiatrie, gewählt. In der Pädiatrie wählen 52 Prozent (N=92) die **Zuverlässigkeit** aus. Von den Teilnehmenden, die überwiegend in einem anderen Fachbereich arbeiten wählten sie 35 Prozent (N=16) aus. Die **Verantwortung** wird in den Fachbereichen Orthopädie/Rheumatologie von 52 Prozent (N=64), in der Psychiatrie von 33 Prozent (N=28) gewählt. Die **Integrität** wurde in der Psychiatrie von 42 Prozent (N=35) der Teilnehmenden gewählt. In der Neurologie waren es mit derselben Anzahl 25 Prozent (N=35).

Im folgenden Abschnitt wird die Bewertung einzelner Werte in den gewählten Fachbereichen beschrieben. Es werden zuerst die zwei Werte genannt, auf welche in einem Fachbereich am meisten Wert gelegt wird, anschliessend werden Auffälligkeiten benannt. In der Pädiatrie wird der **Empathie** am häufigsten eine hohe Gewichtung zugesprochen (69%, N=122), gefolgt vom **Respekt** (60%, N=106). In der Geriatrie sind es die **Empathie** (70%, N=39) und die **Diskretion** (64%, N=35). Die gleichen Werte sind es in der Neurologie mit 69 Prozent (N=97) und 67 Prozent (N=94). Auf die **Solidarität** (68%, N=83) und die **Empathie** (61%, N=75) legen die meisten Vertretenden der Orthopädie/Rheumatologie «sehr viel» Wert. In der Psychiatrie sind die **Diskretion** und die **Empathie** mit 73 Prozent (N=61) und 67 Prozent (N=56) am relevantesten. In der Teilnehmergruppe aus anderen Fachbereichen legen 67 Prozent (N=30) «sehr viel» Wert auf den **Respekt** und 63 Prozent (N=28) auf die **Gerechtigkeit**. Grössere Unterschiede bei der Gewichtung einzelner Werte zeigen sich bei der **Diskretion**, dem **Respekt** und der **Autonomie**. Die **Diskretion** wurde von 73 Prozent (N=61) der Teilnehmenden aus dem Bereich Psychiatrie als sehr wichtig eingeordnet, in der Pädiatrie von 55 Prozent (N=97) und

in anderen Fachbereichen waren es 57 Prozent (N=26). 67 Prozent (N=30) aus anderen Fachbereichen legen «sehr viel» Wert auf den **Respekt**, in der Orthopädie/Rheumatologie sind es 51 Prozent (N=62) der Befragten. Auch bei der **Autonomie** sind es die Ergotherapeutinnen und -therapeuten aus anderen Fachbereichen, die auffallen. In der Psychiatrie legen 46 Prozent (N=39) «sehr viel» Wert auf die **Autonomie** und von der oben genannten Gruppe sind es mit 26 Prozent (N=11) deutlich weniger.

Auffallend ist, dass es sechs Werte gibt, die in allen Fachbereichen unterschiedlich eingestuft werden, dies in der Viererauswahl und der einzelnen Gewichtung der Werte. Es legen jeweils deutlich mehr Teilnehmende «sehr viel» Wert auf die **Transparenz**, die **Gerechtigkeit**, die **Integrität**, die **Diskretion**, die **Solidarität** und das **Pflichtgefühl**, als dass diese Werte in der ersten Auswahl ausgesucht werden. Die Werte sind für die Ergotherapeutinnen und -therapeuten wichtig, gehören jedoch nicht zu den allerwichtigsten. Bei den Werten, die ansonsten noch auffallen, ist es jeweils so, dass sie häufiger als einer der vier wichtigsten gewählt werden, als dass im selben Fachbereich «sehr viel» bei der Gewichtung angekreuzt wird. In der Pädiatrie geben 52 Prozent (N=92) der Teilnehmergruppe an, dass die **Zuverlässigkeit** zu den vier wichtigsten Werten gehört, nur 34 Prozent (N=60) legen «sehr viel» Wert darauf. Die **Verantwortung** wurde von 43 Prozent (N=76) gewählt, «sehr viel» Wert legen 22 Prozent (N=39) darauf. In der Orthopädie/Rheumatologie selektierten 52 Prozent (N=64) die **Verantwortung**, nur 30 Prozent geben an, «sehr viel» Wert darauf zu legen. Die Teilnehmenden, welche sich keinem konkreten Fachbereich zuordnen konnten, fallen bezüglich der **Autonomie** auf. 43 Prozent (N=20) wählten die **Autonomie** und 26 Prozent geben an, «sehr viel» Wert darauf zu legen.

4.2.6 Faktor Arbeitsverhältnis

Der Aspekt des Arbeitsverhältnisses zeigt in Bezug auf die Wertegewichtung keinen erkennbaren Einfluss. Bei der Auswahl der wichtigsten Werte ist das Ranking der ersten acht Werte übereinstimmend ausgefallen. Bei der Auswahl der vier wichtigsten Werte sind auch zwischen EVS-Mitgliedern, welche in einer Praxis und

denen, die in einer Institution arbeiten, keine Unterschiede erkennbar. In der Gewichtung einzelner Werte kommen Verschiebungen vor, jedoch keine deutlichen.

Die zweite vom EBR gebildete Hypothese lässt sich anhand der Resultate nicht überprüfen.

5 Diskussion

In diesem Kapitel werden in einem ersten Schritt die gewonnenen Resultate, der Antwortmöglichkeit «sehr viel», mit Erkenntnissen aus weiterer Literatur verglichen. Anschliessend werden Bezüge zu den soziodemografischen Faktoren und zum Berufskodex des EVS diskutiert. Zum Schluss werden die Limitationen dieser Arbeit beleuchtet und kritisch reflektiert.

5.1 Kritische Diskussion der Ergebnisse

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass die einzelnen Werte, welche im Berufskodex enthalten sind, sehr unterschiedlich gewichtet werden. Weiter unterscheiden sich die oben genannten Ergebnisse in der Wertauswahl und den berufsspezifischen Fragen. Da bei der Wertauswahl nur vier Werte selektiert werden konnten und bei berufsspezifischen Fragen die Werte nicht explizit erwähnt wurden.

Die in dieser Arbeit generierten Daten zeigen Differenzen zu gefundener Literatur aus vergleichbaren westlichen Ländern. In der Schweiz gibt es bisher keine vergleichbare Erhebung. Erste Unterschiede zeigen sich in Bezug zu der **Autonomie**. Die oben beschriebenen Ergebnisse zeigen, dass rund ein Drittel der befragten EVS-Mitglieder «sehr viel» Wert auf ihre **Autonomie** legen. Drolet und Désormeaux-Moreau (2016) gelangen zu anderen Resultaten. In der von ihnen durchgeführten qualitativen Studie wird die **Autonomie** des Therapeuten von weniger als 10 Prozent der Befragten benannt. Nosse und Sagiv (2005) bildeten für ihre Forschung Wertekategorien welche auf einer Skala von eins bis acht (eins für unwichtig, acht für überaus wichtig) eingeordnet wurden. Nosse und Sagiv (2005) führten ihre Forschungsarbeit mit Physiotherapeuten durch. Die Kategorie «Self-direction», welche den Wert **Autonomie** beinhaltet wurde durchschnittlich mit einer

Wichtigkeit von «fünf» eingestuft. Dieser Wert kann aufgrund der ähnlichen Samplinggrösse und Methodik mit den Ergebnissen dieser Arbeit verglichen werden. Begründet werden kann dies dadurch, dass den Befragten von Nosse und Sagiv (2005), wie auch den EVS-Mitgliedern, für ein besseres Verständnis, die Definitionen der Werte zur Verfügung gestellt wurden. Bei Drolet und Désormeaux-Moreau (2016) wurden die Partizipierenden nach wichtigen ergotherapeutischen Werten gefragt. Dabei ist auffällig, dass primär Werte genannt werden, welche die Klientengruppe betreffen.

Die zweite Hypothese des EBRs befasst sich mit der wachsenden Bedeutung von der **Gerechtigkeit**, da diese Bachelorarbeit jedoch nur eine Erhebung beinhaltet, kann keine Aussage zu einer möglichen Veränderung gemacht werden. Was aus dieser Arbeit hervor geht ist, dass in Bezug zur **Gerechtigkeit** bei der berufsbezogenen Frage und Wertauswahl ein deutlicher Unterschied erkennbar ist. Es legen zwar über die Hälfte der Befragten «sehr viel» Wert auf die **Gerechtigkeit**, bei der Wertauswahl wird dieser Wert hingegen nur von 10 Prozent gewählt. Über 80 Prozent der Befragten von Drolet und Désormeaux-Moreau (2016) nannten die **Gerechtigkeit** einen für die Ergotherapie wichtigen Wert. Die Kategorie Benevolence von Nosse und Sagiv (2005) erhielt die durchschnittliche Bewertung von sechs. Erkennbar ist, dass die **Gerechtigkeit** von allen Teilnehmenden als wichtiger Wert eingestuft wird. Das niedrige Resultat der Wertauswahl ist darauf zurück zu führen, dass aus 14 Werten nur vier priorisiert werden konnten. Die Kategorie Benevolence (Nosse & Sagiv, 2005) wurde als wichtigste von zehn Wertekategorien gewählt. Nebst der **Gerechtigkeit** sind darin die **Solidarität**, die **Verantwortung** und die Zuverlässigkeit enthalten. Die **Solidarität** wurde von der Mehrheit der befragten EVS-Mitglieder ebenfalls als sehr wichtig bewertet. Hingegen wurden die Werte **Verantwortung** und Zuverlässigkeit von den EVS-Mitgliedern in der Sparte «sehr viel» wenig gewählt, bei der Antwortmöglichkeit «viel» liegen die Angaben jedoch bei über 50 Prozent.

Der Wert **Respekt** wurde den Partizipierenden dieser Arbeit bei beiden Frageformen hoch eingestuft. Es sind jeweils rund 60 Prozent des Samples, die den Wert als einen der vier wichtigsten Werte benannten wie auch «sehr viel» Wert darauflegen.

Bei Drolet und Désormeaux-Moreau (2016) wird der **Respekt** vom gesamten Sample genannt. Dabei gilt es zu beachten, dass in den Interviews der Wert **Respekt** als **Autonomie** beschrieben wird. Laut der in der Studie verwendeten Definition, handelt es sich jedoch um den Respekt der Werte und der **Autonomie** der Klienten und Klientinnen. Der Respekt der **Autonomie** ist auch in einem Kapitel des Berufskodex des EVS beschrieben, sowie ein wichtiger Bestandteil des Ergotherapie Studiums.

Rund die Hälfte aller Befragten EVS-Mitglieder geben an, dass ihnen die **Transparenz** und die **Integrität** sehr wichtig sei. Auch bei den Forschungsteilnehmenden von Drolet und Désormeaux-Moreau (2016) bezeichnete knapp die Hälfte diese beiden Werte als wichtig. Sie beschrieben auch, dass die Werte **Transparenz**, **Integrität** und Authentizität untrennbar miteinander verbunden sind. Dies könnte erklären, weshalb die beiden Werte **Transparenz** und **Integrität** von den EVS-Mitgliedern ähnlich stark gewichtet wurden.

Die Ergebnisse der Onlineumfrage zeigen, dass der Wert **Empathie** als wichtigster Wert im ergotherapeutischen Handeln benannt wurde. Die Autorinnen dieser Arbeit können dies gut nachvollziehen, da die **Empathie** das Interesse bezeichnet Gedanken, Emotionen und Persönlichkeitsmerkmale der Klientele zu erkennen und zu verstehen (Sauer, 2019). Somit stellt die **Empathie** einen zentralen Wert in therapeutischen Berufen dar.

5.2 Gegenüberstellung anhand der soziodemografischen Faktoren

Bei der Betrachtung der Ergebnisse nach ausgewählten soziodemografischen Faktoren lassen sich gewisse Unterschiede feststellen, welche nachfolgend interpretiert werden.

Gründe für die unterschiedliche Gewichtung der Werte nach Sprache, könnten unterschiedliche Mentalitäten und kulturelle Wurzeln sowie Differenzen in den Unterrichtsinhalten der verschiedenen Ergotherapie Schulen beziehungsweise Fachhochschulen sein. Zudem sind dem EBR bereits am vierten schweizerischen Ergotherapie Kongress Abweichungen der Wertegewichtung nach Sprachregionen aufgefallen (Herrsche et al. 2016). Bei diesem Faktor zeigen sich die Unterschiede vor allem bei den Werten **Autonomie** und **Verantwortung**. Diese Arbeit bestätigt

somit die erste vom EBR formulierte Hypothese, dass sich die Wichtigkeit gewisser Werte nach Sprachregion geografisch unterscheiden lässt. Dem EBR fielen, wie in der Einleitung beschrieben, bereits am vierten schweizerischen Ergotherapie Kongress unterschiedliche Wertediskussionen in den sprachlich unterteilten Fokusgruppen auf.

Beim Faktor «Alter» ist auffallend, dass die Wichtigkeit der **Autonomie** mit zunehmendem Alter sinkt. Entgegengesetzt nimmt jedoch mit zunehmendem Alter die Wichtigkeit des Werts der **Verantwortung** zu wie der Abbildung 6 zu entnehmen ist. Die Unterschiede bei den Altersgruppen können laut Inglehart (1989) darauf zurückgeführt werden, dass sich Werte aus den Grundbedürfnissen eines Menschen bilden. Zusätzlich werden die Bedingungen wiedergespiegelt, welche in der Jugendzeit vorherrschten. Somit sind Werte gesellschaftlich wie auch persönlich veränderbar (Inglehart, 1989). Mendius beschreibt zusätzlich, dass die Generation von morgen bezogen auf das Berufsleben Flexibilität erwartet. In Bezug auf die Berufserfahrung lässt sich weiter sagen, dass klassische Karriereziele wie Führungsverantwortung und ein schneller Aufstieg an Bedeutung verloren haben (Roman-Herzog-Institut, 2016). Zudem auffallend ist, dass in der jüngsten Kategorie deutlich mehr Wert auf die **Solidarität** gelegt wurde. Eine mögliche Begründung ist, dass Berufseinsteiger eindeutig stärker auf die **Solidarität** ihrer Arbeitskollegen angewiesen sind.

Die unterschiedliche Werteverteilung bei den Fachbereichen lässt sich vermutlich darauf zurückführen, dass das entsprechende Klientel unterschiedliche Probleme und Bedürfnisse in die Therapie mitbringt. Somit befasst sich jeder Fachbereich mit anderen ethischen Themen. Dies hat zur Folge, dass der Kontext der Therapie in den verschiedenen Fachbereichen differiert. Diese Vermutung wird von Thomas et.al. (2019) gestützt. Sie benennen, dass die gleichen Werte in unterschiedlichen Situationen zu anderen Entscheidungen führen können und diese somit immer kontextabhängig sind.

Dass der Wert **Diskretion** im Fachbereich Psychiatrie am stärksten gewichtet wird ist für die Autorinnen aus Gründen der immer noch bestehenden Stigmatisierung nachvollziehbar. In der Pädiatrie, der Geriatrie und der Neurologie wird jeweils am

meisten Wert auf die **Empathie** gelegt. Möglicherweise hat es auch mit der Zukunftsperspektive der Klientele zu tun. Beispielsweise geht den Therapeuten ein Schicksalsschlag in der Neurologie vermutlich, aufgrund der eventuell schweren Auswirkungen näher, als dies bei einer Handverletzung der Fall ist. Die Orthopädie/Rheumatologie hat als einzige Gruppe die **Solidarität** am stärksten gewichtet. Da hier von allen Fachbereichen am meisten auf der Ebene der Körperfunktionen gearbeitet wird, wird hier die mit Physiotherapeuten durchgeführte Studie von Nosse und Sagiv (2005) zum Vergleich hinzugezogen. Wie bereits beschrieben, wurde die Wertekategorie «Benevolence» am häufigsten von den Physiotherapeuten gewählt. In dieser Kategorie ist der Wert **Solidarität** enthalten. Die Teilnehmenden der Orthopädie/Rheumatologie zeigen eine Übereinstimmung mit den befragten Physiotherapeuten von Nosse und Sagiv (2005). In den anderen Fachbereichen erhält die **Solidarität** maximal die drittstärkste Gewichtung.

5.3 Bezug zum Berufskodex

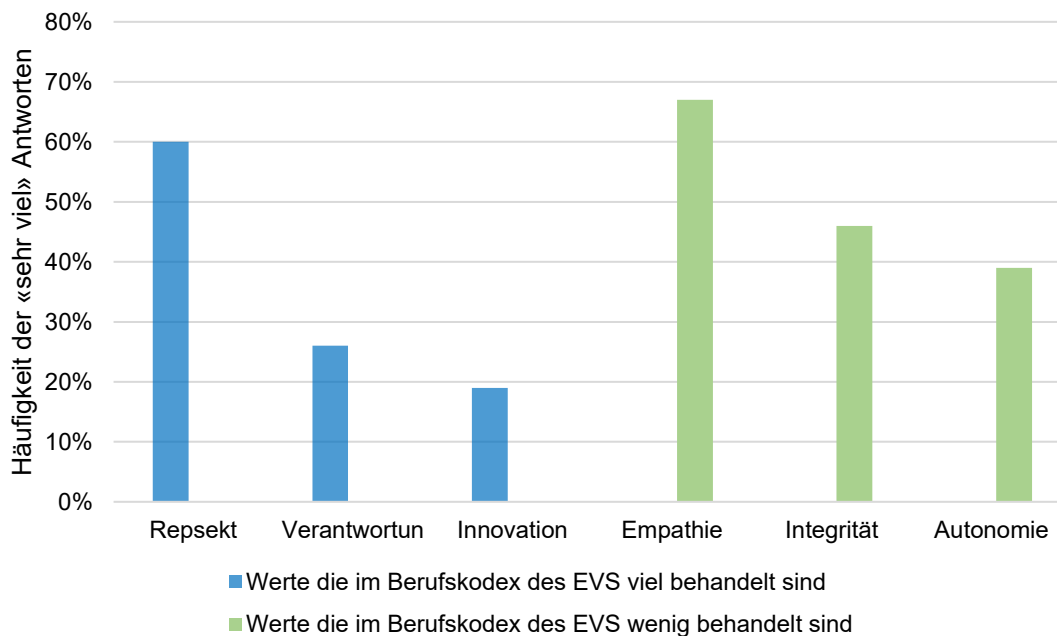
Beim Blick auf die Gewichtung der Werte des gesamten Samples ist vor allem auffällig, dass der Wert **Empathie**, welcher im Berufskodex des EVS nicht direkt vertreten ist, die Werterangliste anführt und somit bestätigt sich die Annahme der Autorinnen, dass dies ein zentraler Wert in der Ergotherapie ist. Dies könnte sein, da im Studium oft die Rede davon ist, dem Klientel empathisch gegenüber zu treten und dies während der gesamten Therapie aufrecht zu erhalten. So steht auch im Berufsprofil Ergotherapie des EVS (EVS, 2005), dass Ergotherapeutinnen und -therapeuten ihren Klientinnen und Klienten mit Aufgeschlossenheit, Zuversicht, Verlässlichkeit und **Empathie** begegnen. So kann man davon ausgehen, dass jemandem, dem der Wert **Empathie** nicht wichtig ist, tendenziell eher nicht auf diesem Beruf arbeitet. Der Wert **Respekt** liegt mit fast 60 Prozent «sehr viel» Bewertungen hoch im Kurs und ist auch im Berufskodex entsprechend vertreten. Grund dafür kann der allgemeine Wunsch nach respektvollem Umgang im Team, in der interdisziplinären Zusammenarbeit und in der Klienten-Therapeuten Beziehung sein (EVS, 2005).

Die Werte **Integrität** und **Autonomie** werden im Berufskodex des EVS nur einmal beschrieben. Im Ranking liegen sie im unteren Mittelfeld und somit höher als die

Werte **Verantwortung** und **Innovation**, welche im Kodex häufig vertreten sind, aber wie in der folgenden Abbildung dargestellt, von den Befragten weniger stark gewichtet werden.

Abbildung 7

Wertegewichtung ausgewählter, viel und wenig behandelter, Werte des Berufskodex des EVS in %



Die Autorinnen nehmen an, dass die drei im Kodex wenig benannten Werte im Vergleich stärker gewichtet werden, da die intrinsische Motivation für diese Werte grösser ist. Denn sie beziehen sich auf die Freiheit im Handeln und das Leben gemeinsamer Werte. Die **Verantwortung** und die **Innovation** werden jedoch oft durch Pflichten an einen herangetragen und könnten deshalb negativ behaftet sein.

5.4 Limitationen und kritische Reflexion

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit sollen vor allem als erste, richtungweisende Erkenntnisse und als Überprüfung der aktuellen Lage dienen.

Die Resultate sind unter Vorbehalt zu betrachten, da lediglich Daten von rund 25 Prozent der EVS-Mitglieder gesammelt werden konnten. Darunter sind nur die aktiven Mitglieder, welche in der Schweiz arbeiten. Theoretisch ist es auch möglich,

dass wenige Nicht-Mitglieder die Umfrage ausgefüllt haben. Die Aussagekraft der Vergleiche zwischen einzelnen Gruppierungen ist aufgrund der unterschiedlichen Samplinggrößen nur begrenzt gewährleistet. Weiter werden die Daten im Rahmen der Bachelorarbeit deskriptiv dargestellt und keiner statistischen Analyse unterzogen. Der Berufskodex des EVS ist ein Richtlinienkatalog und somit normativ verfasst. Die herausgearbeiteten Werte basieren deshalb teilweise auf Interpretationen der Autorinnen, welche jedoch dem EBR zur Überprüfung ausgehändigt und von diesem anschliessend akzeptiert wurden. Bei der Wertauswahl konnten die Teilnehmenden maximal vier der 14 Werte priorisieren. Dies kann dazu führen, dass einzelne Werte unwichtig erscheinen können. Darum ist es bei dieser Arbeit wichtig, die Wertauswahl und die berufsbezogenen Fragen in Zusammenhang zu betrachten. Zu jedem der anfangs erhobenen Werte wurde jeweils nur eine berufsbezogene Frage gestellt. Den Autorinnen dieser Arbeit ist bewusst, dass sich die Fragen somit auf eine «Situation» beschränken. Werte werden je nach Kontext unterschiedlich gewichtet und konnten somit nicht umfassend erhoben werden. Ausserdem kann es bei den Übersetzungen der Fragen ins französische und italienische zu leichten Abänderungen der Bedeutung gekommen sein.

Die Umfrage wurde offiziell vom Berufsverband versendet. Da Werte im Bezug zum Berufsalltag erfragt wurden und die EVS-Mitglieder verpflichtet sind den Berufskodex einzuhalten, kann dies dazu führen, dass die soziale Erwünschtheit in die Beantwortung der Fragen einfließt. Diese Annahme hat die Autorinnen beim Erstellen des Fragebogens dazu veranlasst, bei den berufsspezifischen Fragen den erfragten Wert nicht zu benennen. Jedoch lässt das nicht Benennen des Wertes bei der Formulierung der Fragen einen gewissen Interpretationsspielraum, welcher zu Missverständnissen führen kann. Dies kann auch die teils markanten Abweichungen zwischen den Resultaten der Wertauswahl und den Gewichtungen einzelner Werte erklären.

Weitere Limitationen sind, dass nur wenig Literatur gefunden werden konnte, die sich zum Vergleich eignet. So wurden in der quantitativen Studie von Nosse und Sagiv (2005) die Werte von Physiotherapeuten erhoben. Da die Ergotherapie und die Physiotherapie in vielen Aspekten vergleichbar sind, wurde die Studie in die

vorliegende Arbeit miteinbezogen. In den verwendeten Studien wurden Werte kategorisiert oder anders definiert. Es wurden primär qualitative Studien zum Thema gefunden, welche sich nur in begrenztem Rahmen den Ergebnissen dieser Arbeit gegenüberstellen lassen.

6 Schlussfolgerung

In diesem letzten Teil der Bachelorarbeit werden die beiden Forschungsfragen beantwortet, Implikationen für die Ergotherapie auf dem Hintergrund der Ergebnisse aufgezeigt sowie weiterführende Gedanken beschrieben.

6.1 Beantwortung der Fragestellung

Ziel dieser Arbeit ist es, die Wichtigkeit der im Berufskodex enthaltenen Werte im beruflichen Handeln zu erfragen und allenfalls soziodemografisch zu gruppieren. Die Ergebnisse dienen dem EBR zur Einschätzung, welche der enthaltenen Werte für die arbeitstätigen EVS-Mitglieder besonders bedeutsam sind und welche sie als weniger wichtig empfinden.

Wie wichtig sind die im Berufskodex enthaltenen Werte für EVS-Mitglieder in ihrem beruflichen Handeln?

Die Resultate dieser Arbeit zeigen, dass es grosse Differenzen in der Gewichtung der Werte gibt. Anhand der Abbildungen 3 und 4 im Ergebnisteil, werden jeweils klare Rankings ersichtlich. Es gibt sowohl Werte, auf welche das gesamte Sample überwiegend «sehr viel» Wert legt. Es gibt jedoch auch einige Werte, die weniger stark gewichtet werden. Die **Empathie** wird von 67 Prozent der Befragten als sehr wichtig eingestuft, die **Standfestigkeit** nur von 16 Prozent des Samples. Zwölf der 14 erfragten Werte werden von über 80 Prozent der Befragten als sehr wichtig oder wichtig eingeordnet. Somit legt die grosse Mehrheit «sehr viel» oder «viel» Wert auf die im Berufskodex enthaltenen Werte.

Inwiefern ergeben sich bei den Mitgliedern Unterschiede, die sich soziodemografisch gruppieren lassen?

Es ist anhand der vorliegenden Ergebnisse nicht möglich, pauschale soziodemografische Gruppierungen zu erschliessen. Jedoch kann beobachtet

werden, dass sich gewisse Werte in den Kategorien nach Fachbereich, Alter und Sprachregion deutlich gruppieren lassen. Ersteres stellt Gruppierungen fachbereichsspezifischer Werte dar, da in den verschiedenen Fachbereichen unterschiedliche ethische Themen im Vordergrund stehen. Bei den Gruppen Alter und Sprachregion sind klare Auffälligkeiten bei den Werten **Autonomie** und **Verantwortung** ersichtlich. So kann dieser Arbeit entnommen werden, dass der Wert **Autonomie** bei den 23 bis 35-jährigen zu über 40 Prozent gewählt wurde, bei den 56 bis 65-jährigen trafen diese Auswahl nur noch 25 Prozent. Entgegengesetzt verläuft die Wahl des Wertes **Verantwortung**, welcher bei den jüngeren Teilnehmenden zu nur 30 Prozent und bei den 56 bis 65-jährigen von mehr als der Hälfte gewählt wurde. Bei diesen Gruppierungen gilt es zu beachten, dass sich der Einfluss anderer Kontextfaktoren nicht feststellen lässt.

6.2 Fazit

Das Fazit dieser Bachelorarbeit ist, dass die im Berufskodex des EVS vertretenen Werte für deren Mitglieder in ihrem beruflichen Handeln überwiegend sehr wichtig sind. Dies ist enorm relevant, da wie in der Einleitung beschrieben, eine Berufsgruppe gemeinsame Grundwerte teilt. Eine Profession identifiziert sich somit auch durch ihren Berufskodex. Die Differenzen der Wichtigkeit einzelner Werte ist jedoch gross. Mehrere der miteinbezogenen soziodemografischen Faktoren scheinen einen Einfluss darauf zu haben.

Es zeigt sich, dass der Wert **Empathie**, der von den Autorinnen in die Umfrage aufgenommen wurde, ein zentraler Wert in der Ergotherapie darstellt. Bislang ist dieser am stärksten gewichtete Wert jedoch nicht im Berufskodex des EVS vertreten. Zu beachten gilt immer, dass ein Wertesystem wandelbar ist und dass ein Wertesystem nicht allein darüber bestimmt, wie einer Person in einer konkreten Situation handelt.

6.3 Anschlussfragen und weiterführende Gedanken

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen eine Erfassung der aktuellen Wertegewichtung von EVS-Mitgliedern. Spannend wäre es, eine gleiche Erhebung in fünf bis zehn Jahren durchzuführen, um allfällige Verschiebungen festzustellen.

Gegenstand weiterer Forschung könnte auch der Wertekonflikt sein. Dieser wurde in einer Zusatzfrage im Rahmen dieser Arbeit bereits gestreift. Für den EBR ist die Analyse dieser Daten sicherlich aufschlussreich. Diesbezüglich wäre ein qualitatives Forschungsdesign in Erwägung zu ziehen. Werte beeinflussen gemeinsam mit anderen Faktoren, die Entscheidungen welche Therapeuten treffen. Anhand von weiteren Fokusgruppen könnte die Entscheidungsfindung als Schwerpunkt behandelt werden. Beispielsweise müssten die Fokusgruppen anhand von Fallbeispielen gewisse Entscheidungen treffen und diese mit ihren Werten begründen. So könnte erhoben werden, zu welchem Verhalten ein Wert führen kann. In einem vergleichbaren Rahmen könnten allgemein Werte erhoben werden, welche den Schweizer Ergotherapeutinnen und -therapeuten in ihrem beruflichen Handeln wichtig sind. So wird erkennbar, ob es Werte gibt, die im Berufskodex des EVS fehlen und eventuell bei einer weiteren Überarbeitung eingebracht werden können.

Anschlussfragen für welche sich der EBR interessiert, sind auch, wie präsent sich Werte während der Arbeit anfühlen und ob die EVS-Mitglieder bereit sind, sich für die Einhaltung ihrer Werte einzusetzen, beispielsweise gegenüber anderen Professionen (G. Bracher, persönliche Kommunikation, 12.04.2021). Wie Berufsangehörige konkret unterstützt werden können, um mit ethischen Konflikten umzugehen und welche Kompetenzen sie dazu benötigen, ist in diesem Zusammenhang ebenfalls relevant (G. Bracher, persönliche Kommunikation, 11.09.2020).

Den Autorinnen stellt sich nach Betrachtung der gewonnenen Resultate die Frage, ob eine vollständige Übereinstimmung der Werte und der im Berufskodex beschriebenen Richtlinien möglich ist. Da Wertesysteme dynamisch und von der Situation der Therapeuten abhängig sind, sehen sie dies als eher unrealistisch. Andererseits werden Wertesysteme vom sozialen Umfeld beeinflusst. Die Zusammenarbeit mit anderen Ergotherapeutinnen und -therapeuten sollte somit zu einer grossen Übereinstimmung der Wertesysteme im Team führen.

6.4 Theorie-Praxis-Transfer

Die Ergebnisse dieser Arbeit sollen, wie in der Einleitung beschrieben, dem EBR für weitere Interpretationen und zukünftige Aktivitäten dienen. Der EBR wird die Daten

erstmals analysieren und mit den Erkenntnissen der Fokusgruppen aus dem Ergotherapie Kongress vergleichen. Die Daten sollen dem EBR vor allem in Bezug auf dessen Aufgabe, der Sensibilisierung der EVS-Mitglieder zum Thema Berufskodex, nutzen. Der EBR erhofft sich, ableiten zu können, auf welchem Weg und zu welchen besonderen Aspekten die Mitglieder informiert und sensibilisiert werden sollen. Dies soll helfen, zukünftige Veranstaltungen zu planen. Im Fokus steht hierbei die erhöhte Aufmerksamkeit zum Thema Berufsethik und der kompetente Umgang der EVS-Mitglieder mit ethisch komplexen Situationen.

7 Literaturverzeichnis

Dietrich, C. (2020). *Werte in der Arbeitswelt 2020: Was Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbindet* (1. Aufl.). BoD – Books on Demand.

Drolet, M. J. & Désormeaux-Moreau, M. (2015). The values of occupational therapy: Perceptions of occupational therapists in Quebec. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 23(4), 272–285.
<https://doi.org/10.3109/11038128.2015.1082623>

Dudenredaktion, Scholze-Stubenrecht, W. & Dudenredaktion. (Bibliographisches Institut). (2004). *Duden*. Dudenverlag.

Duden. (2021). soziodemografisch, soziodemographisch. Abgerufen am 01.05.2021 unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/soziodemografisch>

Eckart, W. U. (2017). *Geschichte, Theorie und Ethik der Medizin (Springer-Lehrbuch)* (8., überarb. Aufl. 2017). Springer.

ErgotherapeutInnen-Verband Schweiz. (2005). *Berufsprofil Ergotherapie 2005*. Abgerufen am 29.04.2021 unter <https://www.ergotherapie.ch/download.php?id=82>

ErgotherapeutInnen-Verband Schweiz. (2011). *1 Der Berufskodex des EVS*. Abrufbar unter <https://www.ergotherapie.ch/download.php?cat=6JLvL2DYoAPKasSNvUf3Dw%3D%3D&id=159>

ErgotherapeutInnen-Verband Schweiz. (2020). *Geschichte des EVS*. Abgerufen am 18.02.2021 unter <https://www.ergotherapie.ch/download.php?id=9>

ErgotherapeutInnen-Verband Schweiz. (2020). *Mitgliederzahlen aller Sektionen*.

Unveröffentlichtes internes Dokument des ErgotherapeutInnen Verband Schweiz.

Feiler, M., Shell, B., Fleming, M., Marotzki, U., Jerosch-Herold, C. & Hack, B. M. (2003).

Klinisches Reasoning in der Ergotherapie: Überlegungen und Strategien im therapeutischen Handeln (2003. Aufl.). Springer.

Hack, B. M. (2004). *Ethik in der Ergotherapie*. Springer-Verlag Berlin and Heidelberg GmbH & Co. K.

Herrsche, R., Bracher, G., Debecker, I. & Petrig, A. (2016). Who cares and takes care?

Ergotherapie: Fachzeitschrift des ErgotherapeutInnen-Verbandes Schweiz. 12(16), 15-18.

Nosse, L. J. & Sagiv, L. (2005). Theory-Based Study of the Basic Values of 565 Physical Therapists. *Physical Therapy*, 85(9), 834–850. <https://doi.org/10.1093/ptj/85.9.834>

Onlinemarketing-Praxis. (kein Datum). *Definition Fokusgruppen*. Onlinemarketing-Praxis.

Abgerufen am 01.05.2021 unter <https://www.onlinemarketing-praxis.de/glossar/fokusgruppen>

Petrig, A., Bracher, G., Hersche Cupelli, R., Lucek, C., Debecker, I., Mazzocchi, B. &

Hengstler, M. (2016). Wie kam der EVS zu seinem Berufskodex und zu seinem Ethik- und Beschwerderat. *Ergotherapie: Fachzeitschrift des ErgotherapeutInnen-Verbandes Schweiz* (6). S. 16-19.

Pfeil, T. (2017). *Definition zum Begriff »Ethikkodex«*. ethika Online-Lexikon. Abgerufen am

17.03.2021 unter <https://ethik-unterrachten.de/lexikon/ethikkodex/>

Questback GmbH. (2021). EFS Survey, Fall 2020 Version. Questback GmbH. Abgerufen unter www.unipark.com

Roman-Herzog-Institut. (2016). *Die Generation von morgen. Neue Werte, neue Gesellschaft, neue Arbeitswelt?* Institut d'Estudis Catalans.

Sauer, F. H. (2019). *Das große Buch der Werte 2019: Enzyklopädie der Wertvorstellungen* (3. Aufl.). INTUISTIK-Verlag.

Schweizerische Akademie der Medizinischen Wissenschaften. (2016). *Ethische Unterstützung in der Medizin* (2. Auflage). Gremper AG.

Schweizerische Akademie der Medizinischen Wissenschaften. (2019). *Ethikausbildung für Gesundheitsfachpersonen*. Gremper AG.

Schorn, N. K. & Buchholz, K. (2015). *Selbst- und Fremdbewertung beruflicher Kompetenzen in der Altenpflege*. In F. Frerichs (Hrsg.), *Fachlaufbahnen in der Altenpflege: Grundlagen, Konzepte, Praxiserfahrungen* (S. 124-125). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-11219-6_5

Shell, B., Fleming, M., Marotzki, U., Jerosch-Herold, C., Hack, B. M. & Feiler, M. (2002). *Klinisches Reasoning in der Ergotherapie: Überlegungen und Strategien im therapeutischen Handeln (Rehabilitation und Prävention)* (2003. Aufl.). Springer.

Thomas, Y., Seedhouse, D., Peutherer, V. & Loughlin, M. (2019). An empirical investigation into the role of values in occupational therapy decision-making. *British Journal of Occupational Therapy*, 82(6), 357–366. <https://doi.org/10.1177/0308022619829722>

Timmermann, M. (2000). *Die Macht Kollektiver Denkmuster: Werte, Wandel und politische Kultur in den USA und Japan (Forschung Politik (92), Band 92)* (2000. Aufl.). Leske + Budrich Verlag.

8 Danksagung

Wir möchten uns bei den folgenden Personen für die jeweilige Unterstützung bedanken:

Wir bedanken uns herzlich bei unserem Mentor, [REDACTED] für die engagierte Unterstützung, die vielen Ratschläge und geduldigen Erklärungen.

Bei [REDACTED], Präsidentin des EBRs für die Möglichkeit eine empirische Arbeit zu verfassen und das entgegengebrachte Vertrauen.

Bei [REDACTED] für die Übersetzungen der Umfrage und die anschliessende Testung.

Bei [REDACTED], der bei Fragen zu der Auswertung in Microsoft Excel zur Verfügung stand.

Bei [REDACTED] für das Gegenlesen des Textes und hilfreiche Rückmeldungen.

9 Eigenständigkeitserklärung

«Wir erklären hiermit, dass wir die vorliegende Arbeit selbständig, ohne Mithilfe Dritter und unter Benutzung der angegebenen Quellen verfasst haben. Wir haben die Erlaubnis, die gewonnen Daten in dieser Arbeit zu verwenden.»

Winterthur, 03. Mai 2021

[REDACTED]

Barbara Sandra Amacker

[REDACTED]

Anna-Maria Sandrini

10 Wortzahl

des Abstracts: 200

der Arbeit: 9133

(exklusive Abstract, Tabellen, Abbildungen, Literaturverzeichnis, Danksagung, Eigenständigkeitserklärung und Anhänge)

11 Anhang

Anhangsverzeichnis

A: Glossar	49
B: Suchprotokoll	49
C: Tabellen	50
Tabellen 1&2 (Gesamtes Sample)	50
Tabellen 3&4 (Faktor Sprache)	52
Tabellen 5&6 (Faktor Alter)	54
Tabellen 7&8 (Faktor Berufserfahrung)	57
Tabellen 9&10 (Faktor Sektionszugehörigkeit des EVS)	59
Tabellen 11&12 (Faktor Fachbereich)	65
Tabellen 13&14 (Faktor Anstellungsverhältnis)	69
Tabellen 15&16 (Faktor Institution/Praxis)	71
D: Fragebogen	73

A: Glossar

COTEC	Der Council of Occupational Therapists for the European Countries soll den Berufsverbänden in den COTEC-Ländern dazu dienen, eigene Richtlinien zur Umsetzung in die Praxis aufzustellen. Er ist eine Operationalisierung des Ethikkodex des WFOT (EVS, 2011).
Fokusgruppen	Die Fokusgruppe ist eine Methode, bei der in einer Gruppe von Gleichgesinnten offen über ein Thema diskutiert wird. Dadurch soll es zu tieferen Einsichten über zentrale Themen der Forschung kommen (onlinemarketing-praxis, 2021).
Intrinsisch	Intrinsisch bedeutet, aus eigenem Antrieb oder von innen her (Dudenredaktion, 2004).
WFOT	Die World Federation of Occupational Therapists ist ein globales Netzwerk, das Ergotherapeuten vertritt. Sie setzen international Maßstäbe für die ergotherapeutische Praxis und fördern durch Forschung und Bildung (EVS, 2011).
Soziodemografisch	Soziodemografisch bedeutet die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, betreffend des Alters, des Einkommens, des Geschlechts... (Duden, 2021).

B: Suchprotokoll

Datenbank	Suchkombinationen und verwendete Studien	Anzahl Treffer
CINAHL Complete	(«values and ethics») AND («occupational therapy») Drolet & Désormeaux-Moreau, 2016	70
	(«professional values» OR «social values») AND («occupational therapy» OR «physiotherapy») AND («survey») Nosse & Sagiv, 2004	42
	(«professional values») AND («ethics») AND («occupational therapy») Thomas et al. 2019	81

Die weiteren Treffer wurden nach Titel (und Abstract) gesichtet und da sie nicht dem Thema entsprachen, ausgeschlossen.

C: Tabellen

Tabelle 1

Wertegewichtung des gesamten Sample in %

	sehr viel	viel	wenig	keinen
Empathie	67%	33%	0%	0%
Diskretion	62%	36%	2%	0%
Respekt	60%	40%	0%	0%
Solidarität	59%	39%	2%	0%
Gerechtigkeit	58%	41%	1%	0%
Transparenz	55%	44%	1%	0%
Pflichtgefühl	48%	48%	3%	0%
Integrität	46%	51%	3%	0%
Autonomie	39%	55%	6%	0%
Zuverlässigkeit	37%	58%	5%	0%
Verantwortung	26%	65%	9%	0%
Innovation	19%	56%	24%	1%
Zielstrebigkeit	18%	69%	13%	0%
Standfestigkeit	16%	62%	22%	0%

n=626 Teilnehmende

Tabelle 2

Viererauswahl des gesamten Sample in %

Empathie	81%
Respekt	62%
Zuverlässigkeit	46%
Verantwortung	40%
Autonomie	36%
Transparenz	32%
Integrität	30%
Innovation	19%
Zielstrebigkeit	15%
Diskretion	11%
Gerechtigkeit	10%
Solidarität	10%
Pflichtgefühl	4%
Standfestigkeit	1%

Es konnten maximal vier Werte als «wichtigste Werte» ausgewählt werden.

Tabelle 3

Wertegewichtung nach Sprachregion

Deutsch n=443

sehr viel	Empathie 291 66%	Diskretion 287 65%	Solidarität 281 63%	Respekt 258 58%	Transparenz 255 58%	Gerechtigkeit 241 54%	Integrität 214 48%	Zuverlässigkeit 201 45%	Pflichtgefühl 200 45%	Autonomie 186 42%	Verantwortung 116 26%	Innovation 83 19%	Standfestigkeit 80 18%	Zielstrebigkeit 78 18%
viel	Zielstrebigkeit 308 70%	Verantwortung 290 65%	Standfestigkeit 278 63%	Autonomie 248 56%	Innovation 244 55%	Zuverlässigkeit 231 52%	Pflichtgefühl 226 51%	Integrität 223 50%	Gerechtigkeit 197 44%	Transparenz 184 42%	Respekt 183 41%	Solidarität 156 35%	Diskretion 151 34%	Empathie 151 34%
wenig	Innovation 112 25%	Standfestigkeit 85 19%	Zielstrebigkeit 56 13%	Verantwortung 37 8%	Pflichtgefühl 17 4%	Zuverlässigkeit 11 2%	Autonomie 9 2%	Integrität 6 1%	Diskretion 5 1%	Gerechtigkeit 5 1%	Solidarität 5 1%	Transparenz 4 1%	Respekt 2 0%	Empathie 1 0%
keinen	Innovation 4 1%	Solidarität 1 0%	Zielstrebigkeit 1 0%	Verantwortung 0 0%	Pflichtgefühl 0 0%	Diskretion 0 0%	Integrität 0 0%	Gerechtigkeit 0 0%	Transparenz 0 0%	Respekt 0 0%	Zuverlässigkeit 0 0%	Empathie 0 0%	Autonomie 0 0%	Standfestigkeit 0 0%

Französisch n=151

sehr viel	Empathie 120 79%	Gerechtigkeit 103 68%	Respekt 99 66%	Pflichtgefühl 82 54%	Diskretion 82 54%	Solidarität 75 50%	Transparenz 74 49%	Integrität 68 45%	Autonomie 41 27%	Verantwortung 37 25%	Innovation 29 19%	Zielstrebigkeit 26 17%	Zuverlässigkeit 26 17%	Standfestigkeit 15 10%
viel	Zuverlässigkeit 108 72%	Zielstrebigkeit 106 70%	Verantwortung 95 63%	Standfestigkeit 89 59%	Innovation 87 58%	Autonomie 84 56%	Transparenz 77 51%	Integrität 74 49%	Solidarität 71 47%	Pflichtgefühl 65 43%	Diskretion 62 41%	Respekt 52 34%	Gerechtigkeit 48 32%	Empathie 31 21%
wenig	Standfestigkeit 46 30%	Innovation 35 23%	Autonomie 25 17%	Verantwortung 19 13%	Zielstrebigkeit 19 13%	Zuverlässigkeit 17 11%	Integrität 9 6%	Diskretion 7 5%	Pflichtgefühl 4 3%	Solidarität 3 2%	Gerechtigkeit 0 0%	Transparenz 0 0%	Respekt 0 0%	Empathie 0 0%
keinen	Solidarität 2 1%	Autonomie 1 1%	Verantwortung 0 0%	Pflichtgefühl 0 0%	Diskretion 0 0%	Integrität 0 0%	Gerechtigkeit 0 0%	Transparenz 0 0%	Respekt 0 0%	Zielstrebigkeit 0 0%	Innovation 0 0%	Zuverlässigkeit 0 0%	Empathie 0 0%	Standfestigkeit 0 0%

Italienisch n=32

sehr viel	Pflichtgefühl 21 66%	Diskretion 20 63%	Gerechtigkeit 19 59%	Autonomie 19 59%	Respekt 17 53%	Solidarität 15 47%	Transparenz 15 47%	Innovation 10 31%	Verantwortung 8 25%	Empathie 8 25%	Integrität 7 22%	Zielstrebigkeit 7 22%	Standfestigkeit 7 22%	Zuverlässigkeit 4 13%
viel	Zuverlässigkeit 25 78%	Integrität 24 75%	Empathie 23 72%	Verantwortung 21 66%	Zielstrebigkeit 21 66%	Innovation 20 63%	Standfestigkeit 19 59%	Transparenz 17 53%	Solidarität 15 47%	Respekt 15 47%	Gerechtigkeit 13 41%	Autonomie 12 38%	Pflichtgefühl 11 34%	Diskretion 11 34%
wenig	Standfestigkeit 6 19%	Zielstrebigkeit 4 13%	Verantwortung 3 9%	Zuverlässigkeit 3 9%	Solidarität 2 6%	Innovation 2 6%	Diskretion 1 3%	Integrität 1 3%	Empathie 1 3%	Autonomie 1 3%	Pflichtgefühl 0 0%	Gerechtigkeit 0 0%	Transparenz 0 0%	Respekt 0 0%
keinen	Verantwortung 0 0%	Pflichtgefühl 0 0%	Diskretion 0 0%	Integrität 0 0%	Gerechtigkeit 0 0%	Solidarität 0 0%	Transparenz 0 0%	Respekt 0 0%	Zielstrebigkeit 0 0%	Innovation 0 0%	Zuverlässigkeit 0 0%	Empathie 0 0%	Autonomie 0 0%	Standfestigkeit 0 0%

Tabelle 4*Viererauswahl nach Sprachregion*

Deutsch n=443			Französisch n=151			Italienisch n=32		
Empathie	364	82%	Empathie	116	77%	Empathie	27	84%
Respekt	290	65%	Autonomie	83	55%	Verantwortung	21	66%
Zuverlässigkeit	218	49%	Respekt	83	55%	Respekt	16	50%
Verantwortung	178	40%	Zuverlässigkeit	55	36%	Zuverlässigkeit	13	41%
Transparenz	159	36%	Integrität	51	34%	Transparenz	11	34%
Integrität	132	30%	Verantwortung	51	34%	Autonomie	10	31%
Autonomie	131	30%	Innovation	41	27%	Innovation	7	22%
Innovation	73	16%	Transparenz	32	21%	Integrität	5	16%
Zielstrebigkeit	69	16%	Zielstrebigkeit	23	15%	Solidarität	5	16%
Gerechtigkeit	48	11%	Solidarität	20	13%	Diskretion	4	13%
Diskretion	43	10%	Diskretion	19	13%	Pflichtgefühl	3	9%
Solidarität	36	8%	Gerechtigkeit	15	10%	Zielstrebigkeit	3	9%
Pflichtgefühl	15	3%	Pflichtgefühl	5	3%	Gerechtigkeit	1	3%
Standfestigkeit	8	2%	Standfestigkeit	1	1%	Standfestigkeit	0	0%

Tabelle 5

Wertegewichtung nach Alter

23.-35. Lebensjahr n=178

	Solidarität	Empathie	Gerechtigkeit	Diskretion	Respekt	Pflichtgefühl	Transparenz	Integrität	Zuverlässigkeit	Autonomie	Innovation	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit
sehr viel	124	119	110	105	104	95	89	70	66	58	39	37	30	24
	70%	67%	62%	59%	58%	53%	50%	39%	37%	33%	22%	21%	17%	13%
	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Autonomie	Integrität	Zuverlässigkeit	Innovation	Transparenz	Pflichtgefühl	Respekt	Diskretion	Gerechtigkeit	Empathie	Solidarität
viel	121	120	119	107	102	98	97	88	81	74	66	65	58	54
	68%	67%	67%	60%	57%	55%	54%	49%	46%	42%	37%	37%	33%	30%
	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Zuverlässigkeit	Autonomie	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Pflichtgefühl	Transparenz	Empathie	Solidarität	Respekt
wenig	41	33	28	22	14	12	7	6	3	2	1	1	0	0
	23%	19%	16%	12%	8%	7%	4%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%
	Innovation	Autonomie	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Empathie	Standfestigkeit
keinen	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

36.-45. Lebensjahr n=166

	Diskretion	Empathie	Gerechtigkeit	Respekt	Transparenz	Solidarität	Pflichtgefühl	Integrität	Autonomie	Zuverlässigkeit	Verantwortung	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Innovation
sehr viel	111	111	103	97	93	91	78	72	71	60	42	29	28	27
	67%	67%	62%	58%	56%	55%	47%	43%	43%	36%	25%	17%	17%	16%
	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Standfestigkeit	Zuverlässigkeit	Innovation	Integrität	Autonomie	Pflichtgefühl	Solidarität	Transparenz	Respekt	Gerechtigkeit	Empathie	Diskretion
viel	114	109	98	97	92	90	88	82	71	71	69	62	55	51
	69%	66%	59%	58%	55%	54%	53%	49%	43%	43%	42%	37%	33%	31%
	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Zuverlässigkeit	Autonomie	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Solidarität	Transparenz	Gerechtigkeit	Respekt	Empathie
wenig	46	39	24	15	9	7	6	4	4	4	2	1	0	0
	28%	23%	14%	9%	5%	4%	4%	2%	2%	2%	1%	1%	0%	0%
	Innovation	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

46.-55. Lebensjahr n=167

	Empathie	Respekt	Diskretion	Solidarität	Transparenz	Gerechtigkeit	Integrität	Pflichtgefühl	Autonomie	Zuverlässigkeit	Verantwortung	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Innovation
sehr viel	114	106	102	97	95	92	88	78	69	55	41	29	28	27
	68%	63%	61%	58%	57%	55%	53%	47%	41%	33%	25%	17%	17%	16%
	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Zuverlässigkeit	Innovation	Standfestigkeit	Autonomie	Pflichtgefühl	Integrität	Gerechtigkeit	Transparenz	Solidarität	Diskretion	Respekt	Empathie
viel	126	113	108	100	99	88	84	77	76	73	67	65	62	54
	75%	68%	65%	60%	59%	53%	50%	46%	46%	44%	40%	39%	37%	32%
	Innovation	Standfestigkeit	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Autonomie	Pflichtgefühl	Zuverlässigkeit	Solidarität	Integrität	Diskretion	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Empathie
wenig	40	40	14	14	11	6	5	4	3	1	0	0	0	0
	24%	24%	8%	8%	7%	4%	3%	2%	2%	1%	0%	0%	0%	0%
	Innovation	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

56.-65. Lebensjahr n=114

	Empathie	Diskretion	Transparenz	Respekt	Integrität	Solidarität	Gerechtigkeit	Pflichtgefühl	Zuverlässigkeit	Autonomie	Verantwortung	Innovation	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit
sehr viel	75 66%	71 62%	67 59%	67 59%	59 52%	59 52%	58 51%	52 46%	50 44%	48 42%	41 36%	29 25%	25 22%	20 18%
	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit	Verantwortung	Innovation	Zuverlässigkeit	Autonomie	Pflichtgefühl	Gerechtigkeit	Integrität	Solidarität	Transparenz	Respekt	Diskretion	Empathie
viel	75 66%	68 60%	65 57%	62 54%	61 54%	61 54%	55 48%	55 48%	52 46%	50 44%	46 40%	45 39%	42 37%	38 33%
	Standfestigkeit	Innovation	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Pflichtgefühl	Autonomie	Integrität	Zuverlässigkeit	Solidarität	Respekt	Diskretion	Gerechtigkeit	Transparenz	Empathie
wenig	25 22%	22 19%	13 11%	8 7%	7 6%	5 4%	3 3%	3 3%	2 2%	2 2%	1 1%	1 1%	1 1%	1 1%
	Solidarität	Zielstrebigkeit	Innovation	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	3 3%	1 1%	1 1%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%

Tabelle 6

Viererauswahl nach Alter

23.-35. Lebensjahr	36.-45. Lebensjahr	46.-55. Lebensjahr	56.-65. Lebensjahr
Empathie 146 82%	Empathie 132 80%	Empathie 142 85%	Empathie 87 76%
Respekt 105 59%	Respekt 113 68%	Respekt 107 64%	Respekt 64 56%
Autonomie 74 42%	Zuverlässigkeit 83 50%	Zuverlässigkeit 72 43%	Verantwortung 60 53%
Zuverlässigkeit 72 40%	Autonomie 66 40%	Verantwortung 70 42%	Zuverlässigkeit 59 52%
Integrität 55 31%	Verantwortung 66 40%	Transparenz 60 36%	Integrität 40 35%
Transparenz 55 31%	Transparenz 49 30%	Autonomie 56 33%	Transparenz 38 33%
Verantwortung 54 30%	Integrität 38 23%	Integrität 55 33%	Autonomie 28 25%
Innovation 36 20%	Innovation 30 18%	Innovation 33 20%	Innovation 22 19%

Zielstrebigkeit	36	20%	Zielstrebigkeit	21	13%	Diskretion	23	14%	Zielstrebigkeit	18	16%
Gerechtigkeit	27	15%	Diskretion	19	11%	Zielstrebigkeit	20	12%	Diskretion	13	11%
Solidarität	26	15%	Solidarität	16	10%	Gerechtigkeit	12	7%	Gerechtigkeit	10	9%
Diskretion	11	6%	Gerechtigkeit	15	9%	Solidarität	10	6%	Solidarität	9	8%
Pflichtgefühl	7	4%	Pflichtgefühl	11	7%	Standfestigkeit	3	2%	Standfestigkeit	4	4%
Standfestigkeit	1	1%	Standfestigkeit	1	1%	Pflichtgefühl	2	1%	Pflichtgefühl	3	3%

Tabelle 7

Wertegewichtung nach Berufserfahrung

30 Jahre und mehr Berufserfahrung n=102

	Empathie	Respekt	Diskretion	Transparenz	Integrität	Gerechtigkeit	Pflichtgefühl	Solidarität	Autonomie	Zuverlässigkeit	Verantwortung	Innovation	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit
sehr viel	69	63	60	57	56	56	50	46	42	37	34	28	19	12
	68%	62%	59%	56%	55%	55%	49%	45%	41%	36%	33%	27%	19%	12%
	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit	Zuverlässigkeit	Verantwortung	Autonomie	Innovation	Solidarität	Gerechtigkeit	Pflichtgefühl	Transparenz	Integrität	Diskretion	Respekt	Empathie
viel	73	65	60	58	57	56	52	46	45	45	43	42	37	32
	72%	64%	59%	57%	56%	55%	51%	45%	44%	44%	42%	41%	36%	31%
	Standfestigkeit	Innovation	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Pflichtgefühl	Zuverlässigkeit	Integrität	Autonomie	Solidarität	Respekt	Empathie	Diskretion	Gerechtigkeit	Transparenz
wenig	24	18	10	9	7	5	3	3	2	2	1	0	0	0
	24%	18%	10%	9%	7%	5%	3%	3%	2%	2%	1%	0%	0%	0%
	Solidarität	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Innovation	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

bis zu fünf Jahren Berufserfahrung n=87

	Solidarität	Empathie	Gerechtigkeit	Pflichtgefühl	Diskretion	Respekt	Transparenz	Zuverlässigkeit	Autonomie	Integrität	Innovation	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Standfestigkeit
sehr viel	61	52	50	47	47	47	45	33	25	23	21	13	12	10
	70%	60%	57%	54%	54%	54%	52%	38%	29%	26%	24%	15%	14%	11%
	Verantwortung	Integrität	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit	Autonomie	Zuverlässigkeit	Innovation	Transparenz	Pflichtgefühl	Respekt	Diskretion	Gerechtigkeit	Empathie	Solidarität
viel	65	60	58	57	54	50	43	41	40	40	37	35	35	25
	75%	69%	67%	66%	62%	57%	49%	47%	46%	46%	46%	43%	40%	29%
	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Autonomie	Integrität	Zuverlässigkeit	Diskretion	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Pflichtgefühl	Respekt	Empathie
wenig	22	20	16	10	7	4	4	3	2	2	1	1	0	0
	25%	23%	18%	11%	8%	5%	5%	3%	2%	2%	1%	1%	0%	0%
	Innovation	Autonomie	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Empathie	Standfestigkeit
keinen	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Tabelle 8*Viererauswahl nach Berufserfahrung*

30 Jahre und mehr Berufserfahrung ^a			bis zu fünf Jahren Berufserfahrung ^b		
Empathie	82	80%	Empathie	73	84%
Verantwortung	53	52%	Respekt	51	59%
Respekt	51	50%	Zuverlässigkeit	41	47%
Zuverlässigkeit	48	47%	Autonomie	31	36%
Autonomie	35	34%	Transparenz	27	31%
Integrität	35	34%	Verantwortung	26	30%
Transparenz	31	30%	Integrität	25	29%
Innovation	23	23%	Zielstrebigkeit	18	21%
Zielstrebigkeit	14	14%	Innovation	16	18%
Diskretion	11	11%	Gerechtigkeit	15	17%
Solidarität	10	10%	Solidarität	13	15%
Gerechtigkeit	9	9%	Pflichtgefühl	5	6%
Pflichtgefühl	3	3%	Diskretion	3	3%
Standfestigkeit	2	2%	Standfestigkeit	1	1%

^an=102, ^bn=87

Tabelle 9

Wertegewichtung nach Sektionszugehörigkeit des EVS in %

Sektion Aargau n=42

	Diskretion	Solidarität	Empathie	Transparenz	Gerechtigkeit	Zuverlässigkeit	Integrität	Respekt	Pflichtgefühl	Autonomie	Verantwortung	Innovation	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit
sehr viel	81%	74%	69%	67%	55%	52%	50%	50%	45%	45%	26%	26%	17%	14%
	Diskretion	Solidarität	Empathie	Transparenz	Innovation	Gerechtigkeit	Zuverlässigkeit	Integrität	Pflichtgefühl	Respekt	Autonomie	Verantwortung	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit
viel	19%	24%	31%	33%	43%	45%	45%	48%	50%	55%	62%	67%	69%	
	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Pflichtgefühl	Integrität	Solidarität	Zuverlässigkeit	Diskretion	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Empathie	Autonomie
wenig	31%	19%	14%	12%	5%	2%	2%	2%	2%	0%	0%	0%	0%	0%
	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Innovation	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sektion Bern/Solothurn n=83

	Empathie	Diskretion	Solidarität	Transparenz	Respekt	Gerechtigkeit	Integrität	Zuverlässigkeit	Autonomie	Pflichtgefühl	Verantwortung	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Innovation
sehr viel	73%	69%	64%	59%	57%	55%	51%	46%	41%	40%	20%	19%	18%	14%
	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit	Innovation	Pflichtgefühl	Autonomie	Zuverlässigkeit	Integrität	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Solidarität	Diskretion	Empathie
viel	70%	65%	63%	59%	58%	58%	52%	47%	41%	41%	41%	36%	30%	27%
	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Gerechtigkeit	Pflichtgefühl	Integrität	Respekt	Zuverlässigkeit	Diskretion	Autonomie	Solidarität	Transparenz	Empathie
wenig	27%	18%	17%	10%	4%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	0%	0%
	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Innovation	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sektion Freiburg n=17

	Empathie	Solidarität	Pflichtgefühl	Gerechtigkeit	Respekt	Transparenz	Integrität	Diskretion	Autonomie	Verantwortung	Innovation	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Standfestigkeit
sehr viel	82%	65%	53%	53%	53%	47%	35%	29%	18%	12%	12%	6%	6%	6%
	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Autonomie	Verantwortung	Diskretion	Standfestigkeit	Innovation	Integrität	Transparenz	Gerechtigkeit	Respekt	Pflichtgefühl	Solidarität	Empathie
viel	76%	76%	71%	65%	65%	65%	59%	53%	53%	47%	47%	41%	35%	18%
	Innovation	Standfestigkeit	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Integrität	Autonomie	Pflichtgefühl	Diskretion	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Empathie
wenig	29%	29%	24%	18%	18%	12%	12%	6%	6%	0%	0%	0%	0%	0%
	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Innovation	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sektion Genf n=15

	Gerechtigkeit	Empathie	Diskretion	Pflichtgefühl	Transparenz	Respekt	Integrität	Solidarität	Verantwortung	Innovation	Zielstrebigkeit	Autonomie	Zuverlässigkeit	Standfestigkeit
sehr viel	73%	67%	60%	53%	53%	53%	53%	47%	47%	27%	27%	13%	13%	7%
	Zuverlässigkeit	Zielstrebigkeit	Autonomie	Standfestigkeit	Verantwortung	Integrität	Solidarität	Pflichtgefühl	Transparenz	Respekt	Innovation	Empathie	Diskretion	Gerechtigkeit
viel	73%	67%	67%	60%	53%	53%	53%	47%	47%	47%	47%	40%	33%	27%
	Zuverlässigkeit	Zielstrebigkeit	Autonomie	Standfestigkeit	Verantwortung	Integrität	Solidarität	Pflichtgefühl	Transparenz	Respekt	Innovation	Empathie	Diskretion	Gerechtigkeit
wenig	73%	67%	67%	60%	53%	53%	53%	47%	47%	47%	47%	40%	33%	27%
	Autonomie	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Innovation	Zuverlässigkeit	Empathie	Standfestigkeit
keinen	7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sektion Graubünden/Glarus n=19

	Empathie	Solidarität	Transparenz	Respekt	Gerechtigkeit	Zuverlässigkeit	Diskretion	Integrität	Autonomie	Verantwortung	Pflichtgefühl	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit
sehr viel	79%	74%	58%	58%	47%	42%	37%	37%	32%	21%	21%	21%	21%	5%
	Zielstrebigkeit	Pflichtgefühl	Autonomie	Verantwortung	Integrität	Diskretion	Gerechtigkeit	Zuverlässigkeit	Transparenz	Respekt	Innovation	Standfestigkeit	Solidarität	Empathie
viel	79%	68%	68%	63%	63%	53%	53%	53%	42%	42%	42%	42%	21%	21%
	Standfestigkeit	Innovation	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Pflichtgefühl	Diskretion	Solidarität	Zuverlässigkeit	Integrität	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Empathie	Autonomie
wenig	37%	32%	16%	16%	11%	11%	5%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Innovation	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sektion Jura/Berner Jura n=14

	Gerechtigkeit	Empathie	Diskretion	Respekt	Solidarität	Pflichtgefühl	Transparenz	Verantwortung	Integrität	Autonomie	Zielstrebigkeit	Innovation	Zuverlässigkeit	Standfestigkeit
sehr viel	93%	86%	71%	71%	57%	50%	43%	36%	36%	29%	7%	7%	7%	0%
	Zuverlässigkeit	Zielstrebigkeit	Innovation	Standfestigkeit	Integrität	Verantwortung	Transparenz	Autonomie	Pflichtgefühl	Solidarität	Diskretion	Respekt	Empathie	Gerechtigkeit
viel	93%	86%	71%	71%	64%	57%	57%	50%	43%	43%	29%	29%	14%	7%
	Standfestigkeit	Innovation	Autonomie	Verantwortung	Pflichtgefühl	Zielstrebigkeit	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zuverlässigkeit	Empathie
wenig	29%	21%	21%	7%	7%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Innovation	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sektion Neuenburg n=23

	Respekt	Empathie	Gerechtigkeit	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Solidarität	Transparenz	Innovation	Zuverlässigkeit	Verantwortung	Autonomie	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit
sehr viel	87%	87%	83%	78%	65%	65%	52%	52%	39%	35%	30%	30%	30%	26%
	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Zuverlässigkeit	Autonomie	Solidarität	Transparenz	Innovation	Standfestigkeit	Diskretion	Integrität	Pflichtgefühl	Gerechtigkeit	Respekt	Empathie
viel	70%	61%	61%	61%	48%	48%	48%	48%	35%	35%	22%	17%	13%	13%
	Standfestigkeit	Innovation	Verantwortung	Autonomie	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Empathie
wenig	22%	13%	9%	9%	4%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Innovation	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sektion Ostschweiz n=70

	Diskretion	Empathie	Respekt	Transparenz	Gerechtigkeit	Solidarität	Pflichtgefühl	Integrität	Zuverlässigkeit	Autonomie	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Innovation	Standfestigkeit
sehr viel	63%	63%	59%	57%	53%	53%	51%	47%	40%	39%	26%	19%	19%	11%
	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit	Verantwortung	Zuverlässigkeit	Autonomie	Innovation	Integrität	Gerechtigkeit	Pflichtgefühl	Solidarität	Transparenz	Respekt	Diskretion	Empathie
viel	73%	69%	66%	57%	57%	54%	53%	47%	46%	44%	43%	41%	37%	36%
	Innovation	Standfestigkeit	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Autonomie	Pflichtgefühl	Zuverlässigkeit	Solidarität	Empathie	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt
wenig	26%	20%	9%	7%	4%	3%	3%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
	Solidarität	Zielstrebigkeit	Innovation	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sektion Region Basel n=48

	Respekt	Diskretion	Solidarität	Empathie	Gerechtigkeit	Integrität	Transparenz	Autonomie	Pflichtgefühl	Verantwortung	Zuverlässigkeit	Zielstrebigkeit	Innovation	Standfestigkeit
sehr viel	71%	67%	67%	58%	56%	50%	50%	48%	44%	35%	33%	27%	25%	25%
	Zuverlässigkeit	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Standfestigkeit	Innovation	Pflichtgefühl	Autonomie	Transparenz	Gerechtigkeit	Empathie	Integrität	Solidarität	Diskretion	Respekt
viel	67%	60%	58%	58%	56%	54%	50%	48%	44%	42%	40%	33%	31%	29%
	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Integrität	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Transparenz	Autonomie	Gerechtigkeit	Solidarität	Respekt	Zuverlässigkeit	Empathie
wenig	17%	17%	13%	10%	6%	2%	2%	2%	2%	2%	0%	0%	0%	0%
	Innovation	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sektion Tessin n=37

	Diskretion	Pflichtgefühl	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Autonomie	Solidarität	Empathie	Verantwortung	Integrität	Innovation	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit	Zuverlässigkeit
sehr viel	62%	59%	59%	51%	51%	46%	41%	35%	30%	27%	27%	22%	22%	19%
	Integrität	Zuverlässigkeit	Zielstrebigkeit	Innovation	Verantwortung	Empathie	Standfestigkeit	Solidarität	Autonomie	Transparenz	Respekt	Pflichtgefühl	Gerechtigkeit	Diskretion
viel	73%	73%	68%	65%	62%	62%	59%	54%	51%	49%	49%	41%	41%	35%
	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Innovation	Zuverlässigkeit	Solidarität	Diskretion	Empathie	Autonomie	Pflichtgefühl	Integrität	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt
wenig	19%	11%	8%	8%	8%	5%	3%	3%	3%	0%	0%	0%	0%	0%
	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Innovation	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sektion Wallis n=23

	Diskretion	Respekt	Empathie	Pflichtgefühl	Autonomie	Integrität	Gerechtigkeit	Transparenz	Solidarität	Zuverlässigkeit	Innovation	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Standfestigkeit
sehr viel	65%	61%	61%	52%	48%	43%	39%	39%	30%	26%	22%	17%	13%	9%
	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Zuverlässigkeit	Standfestigkeit	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Innovation	Integrität	Autonomie	Pflichtgefühl	Respekt	Empathie	Diskretion
viel	78%	74%	74%	65%	61%	61%	61%	57%	52%	48%	43%	39%	39%	35%
	Standfestigkeit	Innovation	Verantwortung	Solidarität	Pflichtgefühl	Integrität	Zielstrebigkeit	Autonomie	Diskretion	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Zuverlässigkeit	Empathie
wenig	26%	22%	13%	9%	4%	4%	4%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Innovation	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sektion Waadt n=62

	Empathie	Gerechtigkeit	Respekt	Diskretion	Solidarität	Pflichtgefühl	Transparenz	Integrität	Autonomie	Verantwortung	Zuverlässigkeit	Zielstrebigkeit	Innovation	Standfestigkeit
sehr viel	82%	68%	66%	53%	53%	50%	48%	47%	29%	26%	19%	18%	16%	7%
	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Zuverlässigkeit	Innovation	Standfestigkeit	Transparenz	Pflichtgefühl	Integrität	Autonomie	Solidarität	Diskretion	Respekt	Gerechtigkeit	Empathie
viel	68%	66%	65%	61%	61%	52%	48%	47%	47%	42%	40%	34%	32%	18%
	Standfestigkeit	Autonomie	Innovation	Zuverlässigkeit	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Diskretion	Integrität	Pflichtgefühl	Solidarität	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Empathie
wenig	33%	24%	23%	16%	15%	8%	6%	6%	2%	2%	0%	0%	0%	0%
	Solidarität	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Innovation	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sektion Zentralschweiz n=42

sehr viel	Solidarität 71%	Diskretion 62%	Empathie 57%	Gerechtigkeit 55%	Pflichtgefühl 50%	Transparenz 50%	Respekt 50%	Zuverlässigkeit 45%	Integrität 40%	Autonomie 40%	Verantwortung 31%	Innovation 26%	Zielstrebigkeit 21%	Standfestigkeit 14%
viel	Verantwortung 62%	Zielstrebigkeit 62%	Integrität 60%	Autonomie 60%	Standfestigkeit 57%	Respekt 50%	Zuverlässigkeit 50%	Pflichtgefühl 48%	Transparenz 48%	Innovation 48%	Gerechtigkeit 45%	Empathie 43%	Diskretion 38%	Solidarität 26%
wenig	Standfestigkeit 29%	Innovation 26%	Zielstrebigkeit 17%	Verantwortung 7%	Zuverlässigkeit 5%	Pflichtgefühl 2%	Solidarität 2%	Transparenz 2%	Diskretion 2%	Integrität 0%	Gerechtigkeit 0%	Respekt 0%	Empathie 0%	Autonomie 0%
keinen	Verantwortung 0%	Pflichtgefühl 0%	Diskretion 0%	Integrität 0%	Gerechtigkeit 0%	Solidarität 0%	Transparenz 0%	Respekt 0%	Zielstrebigkeit 0%	Innovation 0%	Zuverlässigkeit 0%	Empathie 0%	Autonomie 0%	Standfestigkeit 0%

Sektion Zürich/Schaffhausen n=131

sehr viel	Empathie 64%	Solidarität 62%	Diskretion 60%	Transparenz 60%	Respekt 60%	Gerechtigkeit 56%	Zuverlässigkeit 49%	Integrität 48%	Pflichtgefühl 47%	Autonomie 44%	Verantwortung 25%	Standfestigkeit 21%	Zielstrebigkeit 15%	Innovation 14%
viel	Zielstrebigkeit 73%	Verantwortung 67%	Standfestigkeit 63%	Innovation 60%	Autonomie 53%	Integrität 51%	Zuverlässigkeit 49%	Pflichtgefühl 47%	Gerechtigkeit 43%	Respekt 40%	Diskretion 39%	Transparenz 38%	Solidarität 37%	Empathie 36%
wenig	Innovation 25%	Standfestigkeit 16%	Zielstrebigkeit 12%	Verantwortung 8%	Pflichtgefühl 5%	Autonomie 3%	Gerechtigkeit 2%	Transparenz 2%	Zuverlässigkeit 2%	Diskretion 1%	Integrität 1%	Solidarität 1%	Respekt 0%	Empathie 0%
keinen	Innovation 1%	Verantwortung 0%	Pflichtgefühl 0%	Diskretion 0%	Integrität 0%	Gerechtigkeit 0%	Solidarität 0%	Transparenz 0%	Respekt 0%	Zielstrebigkeit 0%	Zuverlässigkeit 0%	Empathie 0%	Autonomie 0%	Standfestigkeit 0%

Tabelle 10

Viererauswahl nach Sektionszugehörigkeit des EVS in %

	Sektion Aargau n=42	Sektion Bern/Solothurn n=83	Sektion Freiburg n=17	Sektion Genf n=15			
Empathie	71%	Empathie	93%	Respekt	88%	Autonomie	80%
Respekt	62%	Respekt	67%	Empathie	76%	Empathie	80%
Verantwortung	50%	Zuverlässigkeit	47%	Autonomie	41%	Verantwortung	53%
Autonomie	45%	Transparenz	46%	Integrität	29%	Integrität	40%
Zuverlässigkeit	38%	Verantwortung	37%	Verantwortung	29%	Innovation	27%
Integrität	31%	Autonomie	28%	Zuverlässigkeit	29%	Zielstrebigkeit	27%
Transparenz	29%	Integrität	24%	Innovation	24%	Pflichtgefühl	20%
Innovation	19%	Innovation	18%	Solidarität	18%	Respekt	20%

Gerechtigkeit	10%	Zielstrebigkeit	14%	Zielstrebigkeit	18%	Solidarität	20%
Pflichtgefühl	10%	Solidarität	10%	Diskretion	12%	Zuverlässigkeit	20%
Solidarität	10%	Diskretion	6%	Transparenz	12%	Transparenz	7%
Zielstrebigkeit	10%	Gerechtigkeit	4%	Gerechtigkeit	6%	Diskretion	0%
Diskretion	7%	Pflichtgefühl	4%	Pflichtgefühl	6%	Gerechtigkeit	0%
Standfestigkeit	7%	Standhaftigkeit	0%	Standhaftigkeit	0%	Standhaftigkeit	0%

Sektion Graubünden/Glarus n=19		Sektion Jura/Berner Jura n=14		Sektion Neuenburg n=23		Sektion Ostschweiz n=70	
Empathie	79%	Empathie	79%	Empathie	78%	Empathie	84%
Respekt	68%	Respekt	71%	Autonomie	74%	Respekt	61%
Transparenz	42%	Integrität	50%	Respekt	52%	Zuverlässigkeit	56%
Zuverlässigkeit	42%	Verantwortung	43%	Verantwortung	48%	Verantwortung	43%
Autonomie	37%	Autonomie	36%	Integrität	30%	Transparenz	40%
Integrität	32%	Zuverlässigkeit	36%	Zuverlässigkeit	30%	Integrität	27%
Innovation	26%	Transparenz	29%	Innovation	22%	Autonomie	23%
Verantwortung	26%	Solidarität	21%	Transparenz	22%	Zielstrebigkeit	20%
Gerechtigkeit	21%	Gerechtigkeit	14%	Zielstrebigkeit	17%	Innovation	17%
Zielstrebigkeit	21%	Diskretion	7%	Solidarität	13%	Diskretion	9%
Solidarität	5%	Innovation	7%	Gerechtigkeit	4%	Solidarität	7%
Diskretion	0%	Standfestigkeit	7%	Diskretion	0%	Gerechtigkeit	6%
Pflichtgefühl	0%	Pflichtgefühl	0%	Pflichtgefühl	0%	Standfestigkeit	4%
Standfestigkeit	0%	Zielstrebigkeit	0%	Standfestigkeit	0%	Pflichtgefühl	0%

Sektion Region Basel n=48		Sektion Tessin n=37		Sektion Wallis n=23		Sektion Waadt n=62	
Empathie	73%	Empathie	78%	Empathie	74%	Empathie	79%
Respekt	65%	Verantwortung	62%	Zuverlässigkeit	52%	Respekt	56%
Verantwortung	56%	Respekt	54%	Respekt	48%	Autonomie	55%
Zuverlässigkeit	52%	Zuverlässigkeit	49%	Autonomie	39%	Zuverlässigkeit	39%
Transparenz	29%	Transparenz	41%	Innovation	35%	Integrität	32%
Autonomie	25%	Autonomie	30%	Integrität	35%	Innovation	27%
Innovation	25%	Innovation	19%	Diskretion	30%	Verantwortung	26%
Integrität	25%	Diskretion	14%	Verantwortung	26%	Diskretion	21%
Gerechtigkeit	17%	Integrität	14%	Zielstrebigkeit	22%	Transparenz	21%
Solidarität	10%	Solidarität	14%	Transparenz	17%	Gerechtigkeit	15%
Zielstrebigkeit	10%	Zielstrebigkeit	11%	Gerechtigkeit	13%	Zielstrebigkeit	13%
Diskretion	8%	Pflichtgefühl	8%	Pflichtgefühl	4%	Solidarität	10%
Pflichtgefühl	4%	Gerechtigkeit	3%	Solidarität	4%	Pflichtgefühl	0%
Standfestigkeit	0%	Standfestigkeit	0%	Standfestigkeit	0%	Standfestigkeit	0%

Sektion Zentralschweiz n=42		Sektion Zürich/Schaffhausen n=131	
Empathie	79%	Empathie	83%
Respekt	64%	Respekt	66%
Zuverlässigkeit	55%	Zuverlässigkeit	47%
Verantwortung	48%	Integrität	38%
Autonomie	40%	Transparenz	34%
Transparenz	31%	Verantwortung	31%

Integrität	24%	Autonomie	27%
Diskretion	14%	Zielstrebigkeit	18%
Gerechtigkeit	12%	Gerechtigkeit	15%
Zielstrebigkeit	10%	Innovation	15%
Innovation	7%	Diskretion	11%
Pflichtgefühl	7%	Solidarität	8%
Solidarität	7%	Pflichtgefühl	2%
Standfestigkeit	0%	Standfestigkeit	2%

Tabelle 11

Wertegewichtung nach Fachbereich in %

Pädiatrie n=178

	Empathie	Respekt	Solidarität	Gerechtigkeit	Diskretion	Transparenz	Pflichtgefühl	Integrität	Autonomie	Zuverlässigkeit	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Innovation	Standfestigkeit
sehr viel	69%	60%	57%	56%	55%	52%	51%	44%	40%	34%	22%	20%	17%	13%
	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Standfestigkeit	Zuverlässigkeit	Autonomie	Integrität	Innovation	Transparenz	Pflichtgefühl	Gerechtigkeit	Diskretion	Solidarität	Respekt	Empathie
viel	72%	68%	68%	62%	56%	54%	53%	48%	47%	44%	42%	42%	39%	30%
	Innovation	Standfestigkeit	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Pflichtgefühl	Diskretion	Autonomie	Integrität	Solidarität	Transparenz	Respekt	Empathie	Gerechtigkeit
wenig	29%	19%	10%	8%	4%	3%	3%	3%	1%	1%	1%	1%	1%	0%
	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Innovation	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Geriatric n=56

	Empathie	Diskretion	Gerechtigkeit	Respekt	Solidarität	Transparenz	Integrität	Pflichtgefühl	Autonomie	Zuverlässigkeit	Verantwortung	Innovation	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit
sehr viel	70%	64%	57%	57%	55%	54%	50%	41%	38%	36%	25%	18%	14%	13%
	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit	Verantwortung	Innovation	Pflichtgefühl	Zuverlässigkeit	Autonomie	Integrität	Transparenz	Solidarität	Respekt	Gerechtigkeit	Diskretion	Empathie
viel	73%	73%	70%	64%	57%	55%	55%	50%	46%	45%	43%	39%	32%	30%
	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Autonomie	Verantwortung	Diskretion	Gerechtigkeit	Pflichtgefühl	Integrität	Solidarität	Transparenz	Respekt	Empathie
wenig	16%	14%	13%	9%	7%	5%	4%	4%	2%	0%	0%	0%	0%	0%
	Innovation	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Andere n=46

	Respekt	Gerechtigkeit	Empathie	Transparenz	Solidarität	Diskretion	Integrität	Pflichtgefühl	Verantwortung	Zuverlässigkeit	Innovation	Autonomie	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit
sehr viel	67%	63%	63%	61%	59%	57%	52%	46%	30%	28%	26%	26%	11%	9%
	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Standfestigkeit	Autonomie	Verantwortung	Pflichtgefühl	Innovation	Integrität	Solidarität	Transparenz	Diskretion	Gerechtigkeit	Empathie	Respekt
viel	76%	61%	61%	57%	54%	52%	52%	41%	39%	39%	37%	37%	37%	33%
	Standfestigkeit	Innovation	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Autonomie	Zuverlässigkeit	Diskretion	Integrität	Pflichtgefühl	Solidarität	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Empathie
wenig	28%	22%	15%	15%	15%	11%	7%	7%	2%	2%	0%	0%	0%	0%
	Autonomie	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Innovation	Zuverlässigkeit	Empathie	Standfestigkeit
keinen	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Orthopädie/Rheumatologie n=122

	Solidarität	Empathie	Diskretion	Transparenz	Gerechtigkeit	Pflichtgefühl	Respekt	Integrität	Zuverlässigkeit	Autonomie	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Innovation	Standfestigkeit
sehr viel	68%	61%	61%	56%	55%	53%	51%	47%	42%	40%	30%	21%	20%	18%
	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Standfestigkeit	Zuverlässigkeit	Autonomie	Innovation	Integrität	Respekt	Pflichtgefühl	Gerechtigkeit	Transparenz	Diskretion	Empathie	Solidarität
viel	71%	62%	57%	57%	56%	52%	49%	48%	44%	44%	43%	39%	38%	29%
	Innovation	Standfestigkeit	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Integrität	Autonomie	Solidarität	Pflichtgefühl	Transparenz	Zuverlässigkeit	Diskretion	Gerechtigkeit	Respekt	Empathie
wenig	26%	25%	7%	7%	4%	4%	3%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%
	Innovation	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Neurologie n=140

	Empathie	Diskretion	Respekt	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Pflichtgefühl	Integrität	Zuverlässigkeit	Autonomie	Verantwortung	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Innovation
sehr viel	69%	67%	65%	61%	59%	54%	47%	43%	39%	38%	27%	21%	19%	19%
	Zielstrebigkeit	Innovation	Verantwortung	Autonomie	Zuverlässigkeit	Standfestigkeit	Integrität	Pflichtgefühl	Transparenz	Solidarität	Gerechtigkeit	Respekt	Diskretion	Empathie
viel	64%	64%	63%	59%	57%	56%	54%	51%	46%	39%	39%	35%	32%	31%
	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Innovation	Verantwortung	Zuverlässigkeit	Autonomie	Integrität	Pflichtgefühl	Solidarität	Diskretion	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Empathie
wenig	23%	16%	16%	10%	4%	4%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
	Innovation	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Psychiatrie n=84

	Diskretion	Empathie	Transparenz	Respekt	Gerechtigkeit	Solidarität	Integrität	Autonomie	Pflichtgefühl	Zuverlässigkeit	Verantwortung	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit
sehr viel	73%	67%	61%	61%	60%	54%	49%	46%	45%	39%	21%	20%	18%	13%
	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit	Zuverlässigkeit	Innovation	Integrität	Pflichtgefühl	Autonomie	Solidarität	Gerechtigkeit	Respekt	Transparenz	Empathie	Diskretion
viel	68%	64%	56%	54%	50%	49%	45%	44%	42%	39%	39%	38%	33%	27%
	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Pflichtgefühl	Autonomie	Zuverlässigkeit	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Diskretion	Respekt	Empathie
wenig	29%	25%	21%	11%	10%	10%	7%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
	Solidarität	Zielstrebigkeit	Innovation	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	4%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Tabelle 12*Viererauswahl nach Fachbereich*

Geriatric n=56			Neurology n=140			Pediatrics n=178		
Empathie	39	70%	Empathie	113	81%	Empathie	148	83%
Respekt	35	63%	Respekt	87	62%	Respekt	113	63%
Autonomie	26	46%	Zuverlässigkeit	63	45%	Zuverlässigkeit	92	52%
Zuverlässigkeit	26	46%	Autonomie	54	39%	Verantwortung	76	43%
Verantwortung	19	34%	Transparenz	52	37%	Transparenz	58	33%
Transparenz	17	30%	Verantwortung	47	34%	Autonomie	53	30%
Integrität	16	29%	Integrität	35	25%	Integrität	51	29%
Innovation	13	23%	Innovation	30	21%	Innovation	30	17%
Gerechtigkeit	10	18%	Zielstrebigkeit	24	17%	Zielstrebigkeit	25	14%
Zielstrebigkeit	8	14%	Diskretion	18	13%	Solidarität	21	12%
Solidarität	5	9%	Gerechtigkeit	15	11%	Diskretion	18	10%
Pflichtgefühl	4	7%	Solidarität	12	9%	Gerechtigkeit	13	7%
Diskretion	2	4%	Pflichtgefühl	7	5%	Pflichtgefühl	4	2%
Standfestigkeit	1	2%	Standfestigkeit	0	0%	Standfestigkeit	3	2%

Psychiatrie n=84			Ortho-Rheuma n=122			Andere n=46		
Empathie	71	85%	Empathie	99	81%	Empathie	37	80%
Respekt	60	71%	Respekt	68	56%	Respekt	26	57%
Integrität	35	42%	Verantwortung	64	52%	Autonomie	20	43%
Zuverlässigkeit	34	40%	Zuverlässigkeit	55	45%	Integrität	16	35%
Autonomie	33	39%	Autonomie	38	31%	Verantwortung	16	35%
Verantwortung	28	33%	Transparenz	38	31%	Zuverlässigkeit	16	35%
Transparenz	24	29%	Integrität	35	29%	Transparenz	13	28%
Innovation	15	18%	Innovation	23	19%	Innovation	10	22%
Gerechtigkeit	8	10%	Zielstrebigkeit	22	18%	Solidarität	8	17%
Zielstrebigkeit	8	10%	Diskretion	15	12%	Zielstrebigkeit	8	17%
Diskretion	7	8%	Gerechtigkeit	12	10%	Diskretion	6	13%
Solidarität	7	8%	Solidarität	8	7%	Gerechtigkeit	6	13%
Pflichtgefühl	1	1%	Pflichtgefühl	6	5%	Pflichtgefühl	1	2%
Standfestigkeit	1	1%	Standfestigkeit	3	2%	Standfestigkeit	1	2%

Tabelle 13

Wertegewichtung nach Anstellungsverhältnis

Selbständig n=250

	Empathie	Respekt	Diskretion	Gerechtigkeit	Transparenz	Solidarität	Integrität	Pflichtgefühl	Autonomie	Zuverlässigkeit	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Innovation	Standfestigkeit
sehr viel	175	157	151	148	134	127	124	121	110	103	77	52	42	35
	70%	63%	60%	59%	54%	51%	50%	48%	44%	41%	31%	21%	17%	14%
	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit	Innovation	Verantwortung	Zuverlässigkeit	Autonomie	Pflichtgefühl	Integrität	Transparenz	Solidarität	Gerechtigkeit	Diskretion	Respekt	Empathie
viel	177	159	155	153	137	130	123	123	116	114	102	96	91	74
	71%	64%	62%	61%	55%	52%	49%	49%	46%	46%	41%	38%	36%	30%
	Standfestigkeit	Innovation	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Autonomie	Pflichtgefühl	Solidarität	Diskretion	Integrität	Respekt	Empathie	Gerechtigkeit	Transparenz
wenig	55	52	20	20	10	10	6	6	3	3	2	1	0	0
	22%	21%	8%	8%	4%	4%	2%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
	Solidarität	Zielstrebigkeit	Innovation	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Angestellt n=376

	Solidarität	Empathie	Diskretion	Respekt	Gerechtigkeit	Transparenz	Pflichtgefühl	Integrität	Autonomie	Zuverlässigkeit	Verantwortung	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit
sehr viel	244	244	238	217	215	210	182	165	136	128	84	80	67	59
	65%	65%	63%	58%	57%	56%	48%	44%	36%	34%	22%	21%	18%	16%
	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Zuverlässigkeit	Standfestigkeit	Autonomie	Integrität	Innovation	Pflichtgefühl	Transparenz	Respekt	Gerechtigkeit	Empathie	Diskretion	Solidarität
viel	258	253	227	227	214	198	196	179	162	159	156	131	128	128
	69%	67%	60%	60%	57%	53%	52%	48%	43%	42%	41%	35%	34%	34%
	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Autonomie	Zuverlässigkeit	Pflichtgefühl	Integrität	Diskretion	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Empathie	Respekt
wenig	97	82	59	39	25	21	15	13	10	5	4	4	1	0
	26%	22%	16%	10%	7%	6%	4%	3%	3%	1%	1%	1%	0%	0%
	Innovation	Autonomie	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Empathie	Standfestigkeit
keinen	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Tabelle 14*Viererauswahl nach Anstellungsverhältnis*

Selbständig n=250			Angestellt n=376		
Empathie	204	82%	Empathie	303	81%
Respekt	151	60%	Respekt	238	63%
Zuverlässigkeit	123	49%	Zuverlässigkeit	163	43%
Verantwortung	107	43%	Verantwortung	143	38%
Autonomie	86	34%	Autonomie	138	37%
Transparenz	75	30%	Transparenz	127	34%
Integrität	66	26%	Integrität	122	32%
Innovation	53	21%	Innovation	68	18%
Diskretion	40	16%	Zielstrebigkeit	56	15%
Zielstrebigkeit	39	16%	Gerechtigkeit	49	13%
Solidarität	22	9%	Solidarität	39	10%
Gerechtigkeit	15	6%	Diskretion	26	7%
Pflichtgefühl	9	4%	Pflichtgefühl	14	4%
Standfestigkeit	2	1%	Standfestigkeit	7	2%

Tabelle 15

Wertegewichtung in Institution und Praxis

Institution/Spital n=242

	Diskretion	Empathie	Solidarität	Respekt	Gerechtigkeit	Transparenz	Pflichtgefühl	Integrität	Autonomie	Zuverlässigkeit	Verantwortung	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit
sehr viel	167	160	159	144	142	139	118	102	91	84	54	53	46	44
	69%	66%	66%	60%	59%	57%	49%	42%	38%	35%	22%	22%	19%	18%
	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Autonomie	Standfestigkeit	Integrität	Innovation	Pflichtgefühl	Transparenz	Respekt	Gerechtigkeit	Solidarität	Empathie	Diskretion
viel	165	160	149	138	138	130	126	114	100	98	96	81	81	66
	68%	66%	62%	57%	57%	54%	52%	47%	41%	40%	40%	33%	33%	27%
	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Autonomie	Pflichtgefühl	Integrität	Diskretion	Zuverlässigkeit	Gerechtigkeit	Transparenz	Solidarität	Empathie	Respekt
wenig	60	58	38	23	12	10	10	9	9	4	3	2	1	0
	25%	24%	16%	10%	5%	4%	4%	4%	4%	2%	1%	1%	0%	0%
	Innovation	Autonomie	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Respekt	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit	Empathie	Standfestigkeit
keinen	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Praxis n=330

	Empathie	Respekt	Diskretion	Gerechtigkeit	Solidarität	Transparenz	Pflichtgefühl	Integrität	Autonomie	Zuverlässigkeit	Verantwortung	Zielstrebigkeit	Innovation	Standfestigkeit
sehr viel	218	190	188	187	182	175	161	159	132	131	96	58	58	47
	66%	58%	57%	57%	55%	53%	49%	48%	40%	40%	29%	18%	18%	14%
	Zielstrebigkeit	Standfestigkeit	Verantwortung	Innovation	Autonomie	Zuverlässigkeit	Integrität	Pflichtgefühl	Transparenz	Gerechtigkeit	Solidarität	Diskretion	Respekt	Empathie
viel	236	211	205	189	183	179	166	159	154	142	139	138	138	111
	72%	64%	62%	57%	55%	54%	50%	48%	47%	43%	42%	42%	42%	34%
	Innovation	Standfestigkeit	Zielstrebigkeit	Verantwortung	Zuverlässigkeit	Autonomie	Pflichtgefühl	Solidarität	Integrität	Diskretion	Respekt	Gerechtigkeit	Transparenz	Empathie
wenig	82	71	35	29	20	15	10	7	5	4	2	1	1	1
	25%	22%	11%	9%	6%	5%	3%	2%	2%	1%	1%	0%	0%	0%
	Solidarität	Zielstrebigkeit	Innovation	Verantwortung	Pflichtgefühl	Diskretion	Integrität	Gerechtigkeit	Transparenz	Respekt	Zuverlässigkeit	Empathie	Autonomie	Standfestigkeit
keinen	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Tabelle 16*Viererauswahl in Institution/Praxis*

Praxis n=330			Institution/Spital n=242		
Empathie	270	82%	Empathie	193	80%
Respekt	192	58%	Respekt	167	69%
Zuverlässigkeit	156	47%	Zuverlässigkeit	106	44%
Verantwortung	145	44%	Verantwortung	91	38%
Autonomie	113	34%	Autonomie	87	36%
Transparenz	102	31%	Transparenz	82	34%
Integrität	87	26%	Integrität	80	33%
Innovation	71	22%	Innovation	40	17%
Zielstrebigkeit	58	18%	Zielstrebigkeit	30	12%
Diskretion	45	14%	Gerechtigkeit	30	12%
Gerechtigkeit	27	8%	Solidarität	28	12%
Solidarität	27	8%	Diskretion	14	6%
Pflichtgefühl	14	4%	Pflichtgefühl	9	4%
Standfestigkeit	4	1%	Standfestigkeit	4	2%

D: Fragebogen

Druckversion

https://ww3.unipark.de/www/print_survey.php?syid=849605&__menu_...

Fragebogen

1 Standardseite

Wählen Sie Ihre Sprache.

Choisissez votre langue.

Scelga la sua lingua.

- Deutsch
- Français
- Italiano

2 Start

Werte im ergotherapeutischen Berufsalltag

Herzlich willkommen zur Umfrage über die Relevanz bestimmter Werte im ergotherapeutischen Berufsalltag.

Sie können die ca. 10 minütige Umfrage am Computer oder am Smartphone beantworten. Die Daten werden anonym ausgewertet und lassen keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu. Bei Fragen oder Anregungen können Sie sich über folgende E-Mail-Adresse an uns wenden:

amackbar@students.zhaw.ch

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit nehmen!

Mit Ihrer Teilnahme bestätigen Sie, dass Ihre Daten ausgewertet werden dürfen.

3 Standardseite

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an

- Weiblich
- Männlich
- Anderes

Bitte geben Sie Ihr Alter an

In welchem Fachbereich sind Sie aktuell/überwiegend tätig?

- Arbeitsrehabilitation Neurologie
- Arbeitsrehabilitation Psychiatrie
- Forensik

- Geriatrie
- Neurologie
- Rheumatologie
- Psychiatrie
- Pädiatrie
- Orthopädie
- Andere

Arbeiten Sie in einer Praxis oder in einer Institution/Spital?

- Praxis
- Institution/ Spital
- Andere

Arbeiten Sie selbständig oder in einem Anstellungsverhältnis?

- Selbständig
- Angestellt

Wie viele Jahre arbeiten Sie schon als Ergotherapeut*in?

Welcher Sektion des EVS gehören Sie an?

- Aargau
- Bern/Solothurn
- Freiburg

- Genf
- Graubünden/Glarus
- Jura/Berner Jura
- Neuenburg
- Ostschweiz
- Region Basel
- Tessin
- Wallis
- Waadt
- Zentralschweiz
- Zürich/Schaffhausen

4 4 wichtigste Werte

Wählen Sie vier Werte, die Ihnen in ihrem beruflichen Handeln am wichtigsten sind

Um das gleiche Verständnis der Werte zu haben, wurde für Sie zu jedem Wert eine literaturbasierte Definition hinterlegt. Diese finden Sie unterhalb der Antwortoptionen.

- Autonomie
- Diskretion
- Empathie
- Gerechtigkeit
- Innovation
- Integrität

- Pflichtgefühl
- Respekt
- Solidarität
- Standfestigkeit
- Transparenz
- Verantwortung
- Zielstrebigkeit
- Zuverlässigkeit

Autonomie

(verwaltungsmässige) Unabhängigkeit, Selbstständigkeit

Diskretion

Verschwiegenheit, Vertraulichkeit, Geheimhaltung in Bezug auf eine Sache.1

Empathie

Bereitschaft und Fähigkeit, sich in die Einstellungen anderer Menschen einzufühlen.2

Gerechtigkeit

Gerechtigkeit ist ein Prinzip eines gesellschaftlichen und/oder staatlichen Verhaltens, bei dem jedem Menschen sein persönliches Recht in gleicher Weise gewährt bzw. zugebilligt werden soll.2

Innovation

Geplante, kontrollierte und optimierende Veränderung, welche eine Erneuerung und Weiterentwicklung von grösserem Nutzen stiftenden Merkmalen realisiert und etabliert.2

Integrität

Integrität ist die Übereinstimmung der persönlichen Werte mit dem eigenen Denken und Handeln.2

Pflichtgefühl

Empfindung, seine Pflicht tun, seine Pflichten erfüllen zu müssen.2

Respekt

Die Achtung von Individuen aus Gründen von Wertschätzung. Achtung und Akzeptanz einer höheren Instanz.²

Solidarität

Das Bewusstsein über eine Zusammengehörigkeit mit der Gesinnung, gemeinsame Interessen, Ziele und Werte in Form einer damit verbundenen Gemeinschaft zu leben.²

Standfestigkeit

Die Fähigkeit, eine vorgegebene Position, Eigenschaft oder Leistung über einen bestimmten Zeitraum beizubehalten.²

Transparenz

Durchschaubarkeit oder Durchsichtigkeit einer materiellen oder immateriellen Sache bzw. eines Sachverhalts.²

Verantwortung

Verantwortung ist die Übertragung bzw. Übernahme einer willentlichen Pflichterfüllung in Form von Handlungen inklusive deren Konsequenzen.²

Zielstrebigkeit

Beharrliches und konsequentes Streben nach einem Ziel (zu einem Ziel hin).²

Zuverlässigkeit

Dauerhafte Verlässlichkeit von (vertrauenswürdigen) Personen oder systemstabilen Gegenständen.²

¹Duden | Wörterbuch. Abgerufen 17. Dezember 2020, von <https://www.duden.de/woerterbuch>

²Sauer, F. H. (22). *Das große Buch der Werte: Enzyklopädie der Wertvorstellungen* (3. Auflage (vollständig überarbeitet)). INTUISTIK-Verlag.

5 Katalog

Beantworten Sie bitte die folgenden Fragen

Beachten Sie bei der Beantwortung, dass die Fragen immer auf den beruflichen Kontext bezogen sind.

keinen wenig viel sehr viel

- Wieviel Wert legen Sie auf die Genauigkeit bei administrativen Aufgaben?
- Wieviel Wert legen Sie auf die Erweiterung ihrer beruflichen Fertigkeiten?
- Wieviel Wert legen Sie auf einen vertraulichen Umgang mit Patientendaten?
- Wieviel Wert legen Sie darauf, ihre Werte im Berufsalltag einzuhalten?
- Wieviel Wert legen Sie darauf, dass die Rechte ihrer Klienten eingehalten werden?
- Wieviel Wert legen Sie auf einen guten Umgang im Team?
- Wieviel Wert legen Sie auf transparente Kommunikation mit Klienten?
- Wieviel Wert legen Sie auf den Respekt vor der Autonomie der Klienten?
- Wieviel Wert legen Sie auf die regelmässige Evaluation von Behandlungszielen?
- Wieviel Wert legen Sie auf die

Weiterentwicklung des Berufes?

Wieviel Wert legen Sie darauf

Zugesagtes fristgerecht zu erledigen?

Wieviel Wert legen Sie auf den verständnisvollen Umgang mit Anliegen und Bedürfnissen von Klienten?

Wieviel Wert legen Sie auf die individuelle Gestaltung der Interventionen?

Wieviel Wert legen Sie darauf den Fokus der Ergotherapie im beruflichen Handeln durchgängig zu vertreten?

Wieviel Wert legen Sie auf die gerechte Verteilung von Ressourcen an die Klienten?

Wieviel Wert legen Sie auf den Informationsaustausch im interprofessionellen Team?

6 Konflikt

Gibt es Werte, mit denen Sie im beruflichen Handeln in Konflikt stehen? Wenn ja, welche?

Wenn nicht, können Sie die Umfrage beenden.

Autonomie

Diskretion

- Empathie
- Gerechtigkeit
- Innovation
- Integrität
- Pflichtgefühl
- Respekt
- Solidarität
- Standfestigkeit
- Transparenz
- Verantwortung
- Zielstrebigkeit
- Zuverlässigkeit
- Andere

Dies war die letzte Frage. Wenn sie auf WEITER drücken können Sie nichtmehr zum Fragebogen zurückkehren.

7 Endseite

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!
B. Amacker & A.-M. Sandrini
