

Risikopatientinnen bzw. Risikopatienten zu erkennen. Es wäre weiters sinnvoll, aufgrund des sich ändernden Gesundheitszustandes und der Alterung der österreichischen Bevölkerung Screening-Tools für die Anwendung im niedergelassenen Bereich zu validieren bzw. weiterzuentwickeln. Auch Anreize für die Erkennung und Diagnosestellung der Mangelernährung zu schaffen, wäre vor allem im ärztlichen Bereich zu überdenken. Eine enge Zusammenarbeit von Hausärztinnen bzw. Hausärzten mit Diätologinnen bzw. Diätologen sollte angestrebt werden.

Im niedergelassenen Bereich müsste weiters eine Sensibilisierung dahingehend stattfinden, dass alle in diesem Bereich medizinisch tätigen Berufsgruppen Risikofaktoren für das Entstehen einer Mangelernährung, wie damit einhergehende Erkrankungen oder zunehmendes Alter, erkennen und dementsprechend darauf reagieren.

Dies wurde bereits in der Deutschen Mangelernährungsstudie aus dem Jahr 2006 wie folgt für den Krankenhausbereich beschrieben und kann aufgrund der Ergebnisse dieser Arbeit ebenfalls für den niedergelassenen Bereich bestätigt werden:

“Therefore, efforts should be made to improve the awareness of physicians, nurses and other professionals for this relevant problem by better education in nutritional screening and assessment.” (7)

Korrespondenzadresse  
Bernadette Hartinger, BSc, MA  
bernadette.hartinger@outlook.com



Literatur bei der Autorin

## NEWS AUS DEN FHs

# BEURTEILUNG VON ASPEKTEN DER KARRIEREZUFRIEDENHEIT BEI DIÄTOLOGIE- STUDIERENDEN DER FH CAMPUS WIEN

KATRIN DERLER, RENATE MAIERHOFER, RIEKE WINTER, PETER PUTZ

**Schlüsselwörter:** Karrierezufriedenheit, Jobzufriedenheit, Diätologie, Studierende, Erwartungen

### Einleitung

Erwerbstätige Österreicher\*innen verbringen ca. 37 Wochenstunden bei der Arbeit (1). Bei so viel Zeit am Arbeitsplatz ist kaum verwunderlich, dass sich die Jobzufriedenheit auch auf die Allgemeinzufriedenheit auswirkt (2) – auch bei Diätolog\*innen. Wissen über Aspekte, die einen hohen Stellenwert in der Karrierezufriedenheit haben, unterstützt eine nachhaltige Fachkräfteplanung im Gesundheitssektor. Wie aber wollen die zukünftigen Diätolog\*innen arbeiten – und was erwarten sie sich von ihrem Arbeitsplatz? Und ändern sich die Prioritäten im Laufe des Studiums, nachdem erste klinische Erfahrung gesammelt wurde?

Im Jahr 1982 zeigte eine Befragung bei Diätolog\*innen in den Vereinigten Staaten eine, verglichen mit der Norm, niedrigere Arbeitszufriedenheit (3). Obwohl 2006 Renal-Diätolog\*innen in Ohio zwar im Allgemeinen mit ihrer Arbeit zufrieden waren, zeigte sich eine deutliche Unzufriedenheit hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf. 2007 identifizierte die *American Dietetic Association* die Notwendigkeit, Beschäftigungstrends und Faktoren zu untersuchen, die sich auf die Laufbahn von Diätolog\*innen auswirken. Dabei besteht Bedarf an Informationen darüber, wie Diätolog\*innen über ihre Arbeit denken, insbesondere über die Einstellungen und Wahrnehmungen zu verschiedenen Faktoren ihrer Arbeit und Perspektiven im Beruf zu verbleiben. (4)

Während die Datenlage für Diätolog\*innen in Österreich sehr dünn ist, gibt es für andere Professionen der MTD-Sparte erste Studien: So würden etwa einer erst kürzlich veröffentlichten Studie aus Österreich zufolge angestellte Physiotherapeuten besonders von Anerkennung und Autonomie profitieren, während Selbstständige nach mehr Möglichkeiten für Austausch und Networking zu suchen scheinen (5). In einer australischen Studie wiederum bewerteten Berufseinsteiger der Physiotherapie ihre Mehrfach-Beschäftigung (angestellt und selbstständig) als Faktor, der ihre Jobzufriedenheit negativ beeinträchtigt (6). Für deutsche Berufseinsteiger in den Gesundheitsberufen im extramuralen Bereich scheinen sich wiederum gute Beziehungen zu Kollegen berufsübergreifend sehr positiv auf die Zufriedenheit auszuwirken (7).

Das primäre Ziel der Arbeit war die Erhebung von Daten zur Beurteilung von Aspekten der Karrierezufriedenheit durch Diätologie-Studierende im ersten und dritten Studienjahr (Jahrgänge DT 21 und DT 23). Des Weiteren sollte die Arbeit zeigen, ob sich in der Bewertung Unterschiede zwischen vordefinierten Subgruppen (Alter, Jahrgang) der Studierenden zeigen.

Daraus leiteten sich folgende Forschungsfragen ab: Wie beurteilen zukünftige Diätolog\*innen Aspekte der Karrierezufriedenheit? Unterscheiden sich Studierende des 1. Studienjahres von Studierenden des 3. Studienjahres in der Beurteilung von Aspekten der Karrierezufriedenheit? Unterscheiden sich jüngere Studierende (18-24

Jahre) von älteren Studierenden (25-49 Jahre) in der Beurteilung des Stellenwerts von Aspekten der Karrierezufriedenheit?

## Methoden

Bei der durchgeführten Erhebung handelte es sich um eine anonymisierte Online-Befragung von Studierenden im Querschnittsdesign. Die Umfrage wurde nur zu diesem Zweck in deutscher Sprache erstellt und enthielt Fragen zu Aspekten der Karrierezufriedenheit, zum Alter (18-24 bzw. 25-49), zum Studienfortschritt (DT21 bzw. DT22) und zur gewünschten Beschäftigungsart (angestellt, selbstständig, beides). Vor Aussendung an die Jahrgänge DT21 und DT23 wurden Funktionalität und Verständlichkeit mithilfe des nicht-befragten Studienjahrgangs (DT22) getestet. Der Befragungszeitraum erstreckte sich vom 27.10. bis zum 03.11.2020. Die Erhebung erfolgte anonym, die einführende Information erklärt Zweck und Ablauf der Studie sowie Kontaktinformationen und betonte explizit die Freiwilligkeit der Teilnahme.

## Teilnehmende

Als Studienpopulation wurden alle ordentlichen Studierenden des ersten und dritten Jahrgangs des Studiengangs Diätologie an der FH Campus Wien festgelegt. Insgesamt wurde der Umfragelink an 30 Personen per E-Mail gesendet. Eingeschlossen wurden Teilnehmende deren Fragebögen im definierten Zeitraum von 27.10. bis 3.11.2020 vollständig beantwortet wurden. Die Auswahlmöglichkeit „keine Angabe“ wurde dabei ebenfalls als gültige Beantwortung gewertet.

## Zielparameter

Die Zielparameter wurden basierend auf der Operationalisierung von Aspekten der Karrierezufriedenheit bei Physiotherapeut\*innen (5), angelehnt an die der 5G der Karrierezufriedenheit (8), ausgewählt. Dabei waren sieben Aspekte der Karrierezufriedenheit durch eine siebenteilige Likert-Skala (1=nicht wichtig; 7=sehr wichtig) operationalisiert. Die Aspekte umfassten finanziellen Erfolg, Work-Life-Balance, positiven Einfluss auf die Gesellschaft, positive Beziehungen am Arbeitsplatz, Weiterbildungsmöglichkeiten und Unternehmertum (Entrepreneurship). Die exakten Fragestellungen sind in der Legende von Tabelle 2 angeführt. Bei allen Fragen wurde eine Antwortoption „keine Angabe“ angeboten.

## Statistik

Die Umfrage wurde über das webbasierte Umfragetool Umfrage-Online (enuvo GmbH, Zürich, CH) erstellt und der Teilnahme-Link per Mail an die Studierenden versandt. Die Daten wurden nach Verstreichen der Teilnahmefrist nach Microsoft Excel exportiert, dort bereinigt und mit der Statistiksoftware SPSS (IBM Corp, Armonk, NY) ausgewertet. Die deskriptive Datenauswertung erfolgte anhand von Häufigkeiten bzw. Medianen mit dem Interquartilsabstand als Streuungsmaß. Die Daten zu den Aspekten der Karrierezufriedenheit wurden mittels Shapiro-Wilk Test und grafisch auf Normalverteilung geprüft. Gruppenunterschiede nach Alter und Jahrgangszugehörigkeit wurden mittels Mann-Whitney-U-Tests mit  $r$  als Effektgröße ermittelt. Dabei wurden 0,1, 0,3 und 0,5 als schwacher, mittlerer und starker Effekt interpretiert. (9) Als Grenzwert für die statistische Signifikanz wurde vorab  $\alpha < 0,05$  definiert. Es kamen keine Korrekturen für multiples Testen zur Anwendung.

## Ergebnisse

### Stichprobencharakteristika

Die Rücklaufquote der Online-Befragung betrug 77% (23 Studierende), bei einer Fertigstellungsrate von 100%. Keine\*r der Studienteilnehmer\*innen strebt ein rein selbstständiges Arbeitsverhältnis an. Rund 78% planen eine Mischung aus Anstellung und Selbstständigkeit (Tabelle 1).

Tabelle 1: Charakteristika der Studienteilnehmer\*innen

Altersgruppe	18-24 Jahre, weiblich, n (%)	11 (47,8%)
	25-49 Jahre, weiblich, n (%)	12 (52,2%)
Studienjahr im Bachelorstudium	Erstes Jahr, n (%)	11 (47,8%)
	Drittes Jahr, n (%)	11 (47,8%)
	Keine Angabe, n (%)	1 (4,4%)
Angestrebtes Anstellungsverhältnis	Angestellt, n (%)	3 (13,0%)
	Selbstständig, n (%)	0 (0,0%)
	Angestellt & Selbstständig, n (%)	18 (78,3%)
	Keine Angabe, n (%)	2 (8,7%)

### Wichtigkeit von Aspekten der Karrierezufriedenheit nach Studienjahr

Ausgehend von der Annahme, dass Studienanfänger\*innen andere Erwartungen an die berufliche Tätigkeit haben könnten als Studierende, die kurz vor dem Eintritt ins Berufsleben stehen und bereits mehrere Monate Erfahrung im klinischen Alltag gesammelt haben, wurden die Daten dahingehend analysiert und in Tabelle 2 zusammengefasst.

Tabelle 2: Wichtigkeit von Aspekten der Karrierezufriedenheit nach Studienjahr

	DT23 Mdn (IQR)	DT21 Mdn (IQR)	z	r	Effektinterpretation	p-Wert
Finanzielle Sicherheit	7 (1)	7 (0)	-0,58	-,12	schwach	,70
Finanzieller Erfolg	6 (2)	5,5 (3)	-0,75	-,16	schwach	,48
Work-Life-Balance	6 (1)	7 (1)	-1,17	-,24	schwach	,33
Einfl. Gesellschaft	7 (0)	7 (1)	-0,92	-,19	schwach	,48
Pos. Beziehungen	7 (1)	7 (1)	-0,45	-,09	-	,75
Weiterbildung	6,5 (1)	7 (0)	-2,26	-,47	mittel	,07
Unternehmertum	5,5 (3)	5 (2)	-0,35	-,07	-	,74

p-Werte aus Mann-Whitney-U-Tests mit Effektgröße  $r$  berechnet als  $z/\sqrt{n}$ , wobei  $n$  der Anzahl der Beobachtungen entspricht – Interpretation  $r$ : 0,1, 0,3 und 0,5 repräsentieren einen schwachen, mittleren und starken Effekt (Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, 2nd ed. Lawrence Erlbaum Associates, 1988)

Alle Variablen selbst berichtet auf einer 7-teiligen Likert-Skala, wobei 7 der größtmöglichen Zustimmung entspricht

DT23... Studierende im ersten Jahr des 3-jährigen Bachelorstudiums, DT21... Studierende im dritten Jahr des 3-jährigen Bachelorstudiums, Mdn...Median, IQR...Interquartilsabstand Unterscheiden sich Studierende des dritten Studienjahrs von Studierenden des ersten Studienjahrs in der Beurteilung von Aspekten der Karrierezufriedenheit als Diätolog\*in?



Es gab zwischen den beiden Jahrgängen betreffend den Aspekten der Karrierezufriedenheit keine signifikanten Unterschiede. Statistisch nicht signifikant, aber mit einer mittleren Effektgröße, zeigte sich beim Aspekt Weiterbildung eine etwas größere Bedeutung bei den Studienanfänger\*innen.

### Wichtigkeit von Aspekten der Karrierezufriedenheit nach Altersgruppe

Die Bewertung der einzelnen Aspekte der Karrierezufriedenheit war unter beiden Altersgruppen ähnlich hoch. Jüngere Studierende bewerteten den finanziellen Erfolg statistisch signifikant und mit einer mittleren Effektstärke wichtiger als ihre älteren Kolleg\*innen.

Tabelle 3: Wichtigkeit von Aspekten der Karrierezufriedenheit nach Altersgruppe

	18-24 Mdn (IQR)	25-49 Mdn (IQR)	z	r	Effektinterpretation	p-Wert
Finanzielle Sicherheit	7 (1)	7 (1)	-0,80	-,17	schwach	,98
Finanzieller Erfolg	7 (1)	5 (2)	-2,10	-,44	mittel	,04
Work-Life-Balance	7 (1)	6 (1)	-0,69	-,14	schwach	,57
Einfluss Gesellschaft	7 (2)	7 (1)	-0,53	-,11	schwach	,70
Positive Beziehungen	7 (1)	7 (1)	-0,15	-,03	-	,93
Weiterbildung	7 (0)	7 (1)	-1,11	-,23	schwach	,38
Unternehmertum	4,5 (3)	6 (2)	-0,87	-,18	schwach	,43

p-Werte aus Mann-Whitney-U-Tests mit Effektgröße r berechnet als  $z/\sqrt{n}$ , wobei n der Anzahl der Beobachtungen entspricht – Interpretation r: 0,1, 0,3 und 0,5 repräsentieren einen schwachen, mittleren und starken Effekt (Cohen J. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd ed. Lawrence Erlbaum Associates, 1988)

Alle Variablen selbst berichtet auf einer 7-teiligen Likert-Skala, wobei 7 der größtmöglichen Zustimmung entspricht  
Unterscheiden sich jüngere Studierende (18-24 Jahre) von älteren Studierenden (25-49 Jahre) in der Beurteilung des Stellenwerts von Aspekten der Karrierezufriedenheit?

### Diskussion

Generell wurden (mit Ausnahme des „Unternehmertums“) alle Aspekte mit einer hohen Wichtigkeit bewertet, wobei die Einzelwerte nur gering um den mittleren Wert streuten. Daraus lässt sich

schließen, dass zukünftige Diätolog\*innen weitgehend ähnliche Vorstellungen, Erwartungen und Hoffnungen bezüglich der Arbeit in ihrem Tätigkeitsbereich haben. Fast alle Aspekte scheinen einen nahezu gleichhohen Stellenwert für die Karrierezufriedenheit zukünftiger Diätolog\*innen zu haben – ganz im Gegensatz zu den eingangs erwähnten Studien anderer Berufsgruppen, bei denen sich oft einzelne Aspekte als besonders wichtig herauskristallierten. Dass so hohe Maßstäbe eher die Regel als die Ausnahme zu sein scheinen, könnte einerseits so interpretiert werden, dass die Studierenden sehr hohe Ansprüche an ihren Beruf und ihren Arbeitsplatz haben. Gleichzeitig könnte dies auch bedeuten, dass sie aktuell ihren künftigen Beruf in einem sehr positiven Licht betrachten und mit hoher Jobzufriedenheit rechnen. Hier lassen sich jedoch nur Mutmaßungen anstellen, da dies nicht Gegenstand der Forschung war.

Erwähnenswert ist die Wertung der Weiterbildung, die von Studierenden im letzten Studienjahr als wichtiger eingestuft wurde. Bei den beiden Altersgruppen konnte nur bei der Bewertung des finanziellen Erfolgs ein signifikanter Unterschied festgestellt werden. Dieser scheint bei jüngeren Studierenden einen höheren Stellenwert zu haben. Hinsichtlich Arbeitsmarktplanung und für Personalabteilungen könnte die Verteilung bezüglich gewünschtem Anstellungsverhältnis Berücksichtigung finden: Nur drei Studierende (13%) streben ein ausschließliches Anstellungsverhältnis an, 18 (78%) wünschen sich eine Teilzeit-Anstellung in Kombination mit einer selbstständigen Tätigkeit. Dass keine (0%) der Befragten eine Vollzeit-Selbstständigkeit anstrebt, könnte unter anderem für die Bedarfsplanung an Ausbildungsplätzen relevant sein.

Bei der befragten Grundgesamtheit handelt es sich um eine sehr kleine Gruppe, da es nicht mehr Diätologie-Studierende an der Hochschule gibt. Dies kann als Limitation dieser Arbeit angesehen werden, vermutlich hätte eine größere Stichprobe mehr signifikante Outcomes gezeigt. Eine Befragung aller Diätologie-Studierenden in Österreich wäre eine Möglichkeit, die Forschung in diesem Bereich fortzusetzen. Weiterführend wäre, nach Vorbild von Latzke et al. (5), eine Befragung von bereits berufsausübenden Diätolog\*innen sowie ein Abgleich jener Daten mit den Ergebnissen der in dieser Arbeit erhobenen Daten sicherlich interessant.

Korrespondenzadresse:

Katrin Derler, BA  
Diätologie (DT 22), FH Campus Wien  
katrin.derler@stud.fh-campuswien.ac.at



Literatur bei der Autorin

**Impressum:** Offenlegung lt. Mediengesetz § 24.

**Medieninhaber:** Verband der Diätologen Österreichs, Grüngasse 9/Top 20, 1050 Wien, mail: office@diatologen.at; Tel.: 01-602 79 60; Fax: 01-600 38 24; **Herausgeber:** Verband der Diätologen Österreichs, Adresse s.o. **Vorstand:** Präsidentin: Prof.<sup>in</sup> Andrea Hofbauer, MSc, MBA, Vizepräsidentin und Landesleitung Tirol: Christine Pall; Finanzreferentin und Landesleitung Salzburg: Monika Mayr; Schriftführerin und Landesleitung Wien: Susanne Domkar; **Richtung des Mediums:** Dieses Medium stellt eine fachliche (Ernährung und Diätetik) und berufspolitische Information für Verbandsmitglieder und Partner des Verbandes dar. **Erscheinungsweise:** 4 x jährlich; **Chefredakteurin:** Andrea Hofbauer; redaktion@diatologen.at **Anzeigen:** MAW, Medizinische Ausstellungs- und Werbegesellschaft, Freyung 6, 1010 Wien; Ansprechpartnerin: Ingrid Winkler; Tel: 01-53663-33; mail: maw@media.co.at **Druck:** Kontext Druckerei GmbH, Spaunstraße 3a, 4020 Linz; **Grafik und Gestaltung:** www.takhi.at; **Fotos:** Titelseite: Montage ©iStockphoto.com/rclassenlayouts; **Preis:** Der Bezugspreis ist für Mitglieder im Mitgliedsbeitrag inkludiert. **Hinweise:** Nachdruck auch auszugsweise nur mit Genehmigung des Verbandes der Diätologen Österreichs. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die persönliche und/oder die wissenschaftliche Meinung des jeweiligen Autors wieder und fallen somit in den persönlichen Verantwortungsbereich des Verfassers. Der Verband übernimmt keinerlei Haftung für drucktechnische und inhaltliche Fehler.