Vorsitzender:
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxxxxxxx
Tel: xxxxxxxxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxxxxxxx
Tel.: xxxxxxxxxxxxxxxxxxx
Fax: xxxxxxxxxxxxxxxxxxx
e-mail:
xxxxxxxxxxxxxxxxxxx

An alle

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Ergebnisse

Das xxxxxxxxxxxxxxxx aus Sicht seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

xxxxxxxxxxxxx, im Mai 1998

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei unserer ersten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterumfrage konnte der Fragebogen an **164** von insgesamt **176** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgegeben werden (nicht erreicht wurden verschiedene Personen wegen Mutterschutz, Erziehungsurlaub, Krankheit, Sonderurlaub, Abwesenheit).

114 Fragebögen oder **69,5%** wurden an uns zurückgegeben; dies ist im Vergleich zu allgemeinen Erfahrungswerten eine sehr hohe Rücklaufquote. Für Ihre rege Beteiligung, für Ihre Mitarbeit herzlichen Dank!.
Wir bitten nun um kritische Auseinandersetzung mit den Ergebnissen. Die Bewertungen geben Auskunft über Ihre Einschätzungen, Ihre aktuellen Meinungen und stellen einen Anhaltspunkt für die weitere Arbeit dar.
Das Ende dieser Umfrage ist erst der Anfang eines Prozesses, der Schwierigkeiten und Schwachstellen analysiert, und die Erarbeitung konkreter Verbesserungsvorschläge möglich macht.

Wie wurden die Daten bearbeitet und Aussagen gewonnen?

Die Befragung wurde statistisch ausgewertet und mit Hilfe einer Faktorenanalyse bearbeitet. Aus den verschiedenen Bereichen waren die folgenden Zahlen Grundlage für die Auswertung:

	Anzahl Fragebögen	
Wohngruppenbereich	54	80,6%
Ausbildung/Förderlehrgang	14	60,9%
Schule	16	53,3%
Hauswirtschaft	19	55,9%
Verwaltung	5	50,0%
ohne Nennung	6	
	114	

Warum wurde die Faktorenanalyse gewählt?

Die Faktorenanalyse ist das am meisten benutzte statistische Verfahren zur Auswertung von Fragebogendaten und gestattet, Schwerpunkte der Beurteilung zu erfassen.
Dies bedeutet, daß nicht einfach Durchschnittswerte der Antworten ermittelt, sondern die Fragen miteinander verknüpft werden. Dabei werden aus der Vielzahl der Antworten diejenigen, die inhaltlich zusammengehören, zu sogenannten Faktoren zusammengefaßt und die entscheidenden Einflußgrößen ermittelt.

Ein Wert (vergleichbar einer „Note“ von 1 bis 6 gibt Auskunft über die Bewertung des Faktors aus der Sicht der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters.

Die Darstellung der Umfrageergebnisse

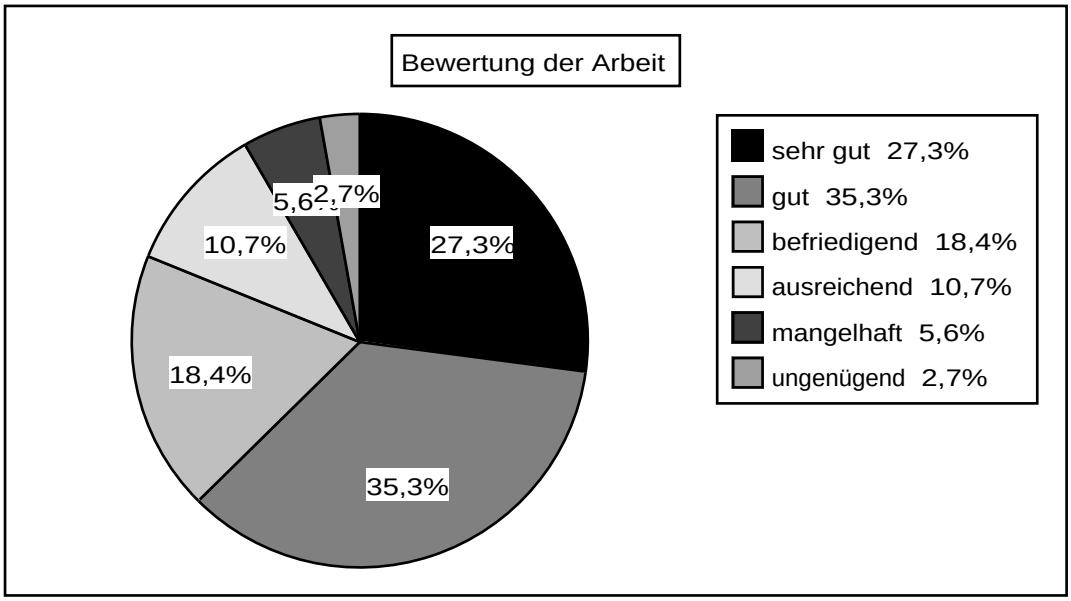
Insgesamt ergeben sich zehn Faktoren, d. h. zehn Themenbereiche, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewertet wurden.
Neben dem Gesamtergebnis wurden die Daten auch bereichsspezifisch ausgewertet. Fünf Bereiche wurden dabei untersucht: Wohngruppen, Ausbildung, Schule, Hauswirtschaft, Verwaltung.

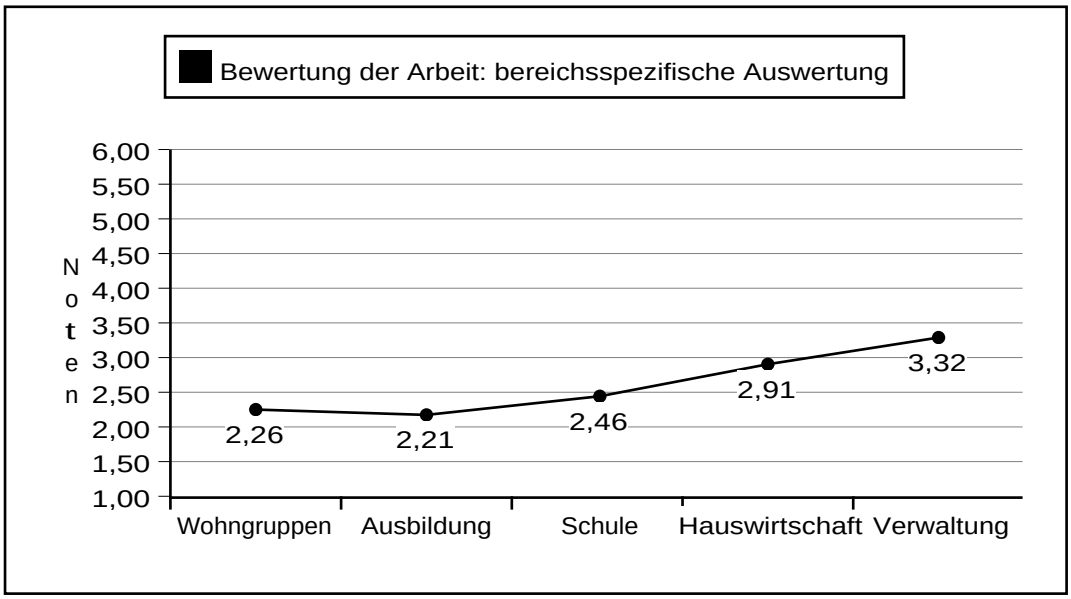
Im folgenden sind die Gesamtergebnisse sowie die bereichsspezifischen Auswertungen dargestellt. Dabei ist zu beachten, daß sich die einzelnen Bereiche in unterschiedlichem Maße beteiligt haben.

Die wichtigsten Ergebnisse im einzelnen:

1. Bewertung der Arbeit

(Wert: **2,40**; der Faktor errechnet sich aus neun Fragen)



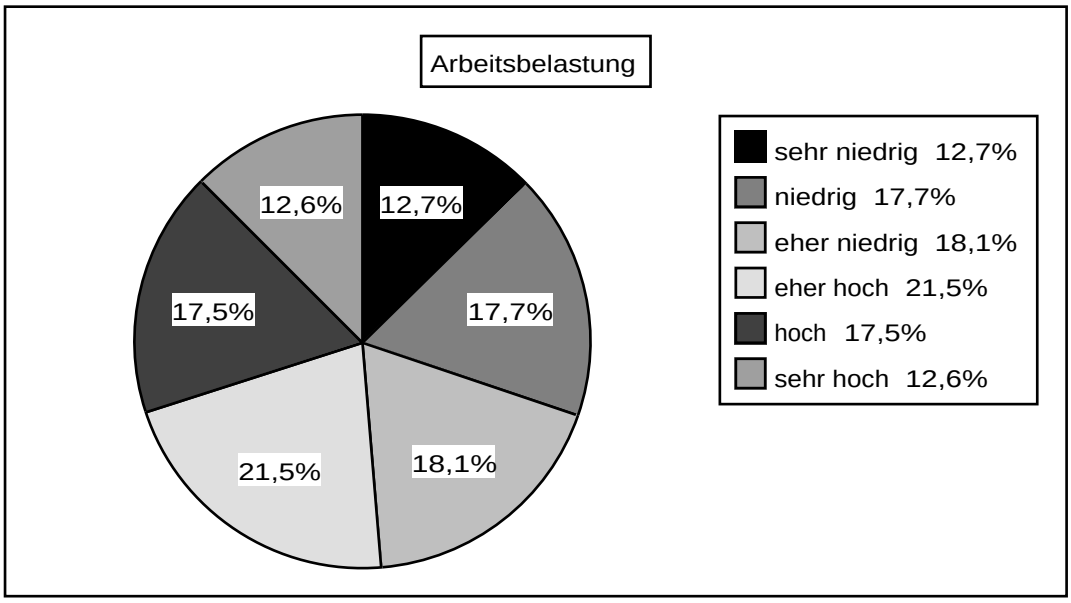


Die eigene Arbeit wird insgesamt als positiv beurteilt, 62,6% sind zufrieden. Dabei hatten die Aussagen „Mir gefällt meine Arbeit“ 73,7%, „Meine Arbeit ist sinnvoll“ 70,8%, „Meine Arbeit ist interessant“ 63,7% mit „stimmt vollkommen“ bzw. „stimmt weitgehend“ beurteilt. Lediglich 1,8% erachten ihre Arbeit als nicht sinnvoll.

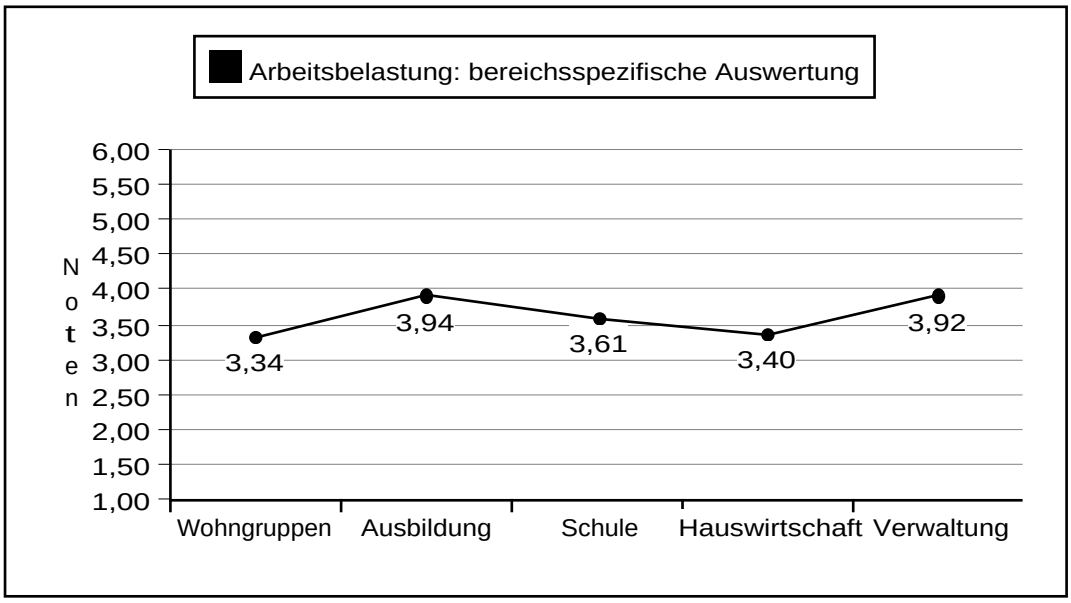
Zu den Bereichen:
Mit der Arbeit am unzufriedensten ist der Verwaltungsbereich, die Arbeit wird als weniger verantwortungsvoll eingestuft, auch wird überwiegend bemängelt, daß die Arbeit nicht ausreichend nach eigenen Vorstellungen durchgeführt werden kann.
Schlechter als im Durchschnitt liegt auch der hauswirtschaftliche Bereich, 55% bemängeln die fehlenden Möglichkeiten, qualifizierte Arbeiten übernehmen zu können, aber gleichzeitig geben 81% an, daß ihnen die Arbeit gefällt.

2. Arbeitsbelastung

(Wert: **3,51**; der Faktor errechnet sich aus acht Fragen)



Die Arbeitsbelastung wird als relativ hoch bewertet; 30,1% also fast jeder dritte, hält sie für sehr belastend. 73% sind der Auffassung, ihr Arbeitspensum zu bewältigen, 4,3% schaffen es nicht.

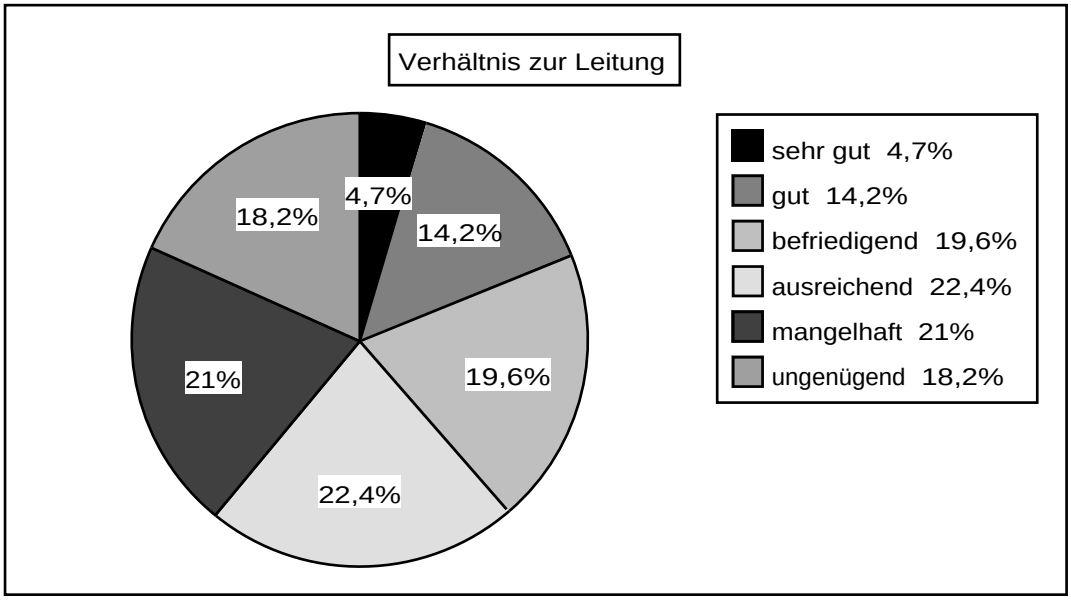


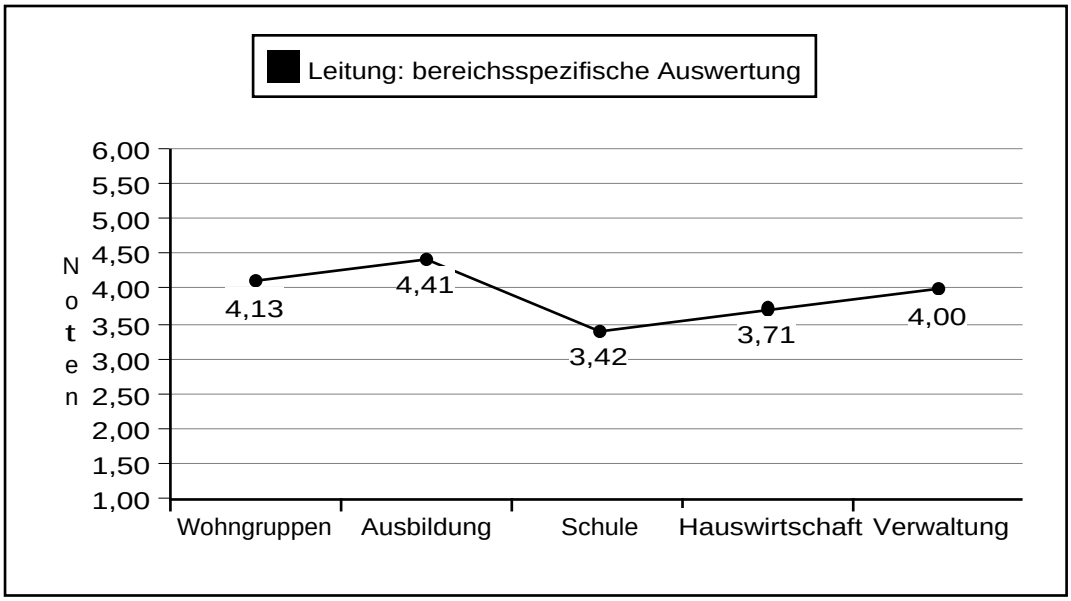
Zu den Bereichen:

Am höchsten wird der Arbeitsdruck im Ausbildungsbereich und im Verwaltungsbereich empfunden, 35,7% bzw. 40% hatten die Frage mit „stimmt vollkommen“ bzw. „stimmt weitgehend“ beantwortet (zum Vergleich: Wohngruppen 22,6%, Schule 25%, Hauswirtschaft 21%), Deutlich wird dies auch aus dem Ergebnis der Frage „Bei meiner Arbeit kann ich auch mal einen Gang zurückschalten“: Dies wurde im Ausbildungsbereich von 61,5% verneint (Verwaltung 40%, Hauswirtschaft 33,3%, Wohngruppen 31,5%, Schule 25%).
Als „stressig“ beurteilen ihre Arbeit im Ausbildungsbereich 78,5%, im Schulbereich 62,5%, im Verwaltungsbereich 40%, im Hauswirtschaftsbereich 38,9%, im Wohngruppenbereich 36,4%.
Personalmangel: im Ausbildungsbereich sind 14,3%, im Schulbereich 18,8%, im Wohngruppenbereich 32,1% im Verwaltungsbereich 40%, im Hauswirtschaftsbereich 52,6% der Meinung, daß ein Mangel an Personal besteht.

3. Aussagen zur Leitung

(Wert: **3,95**; der Faktor errechnet sich aus elf Fragen)

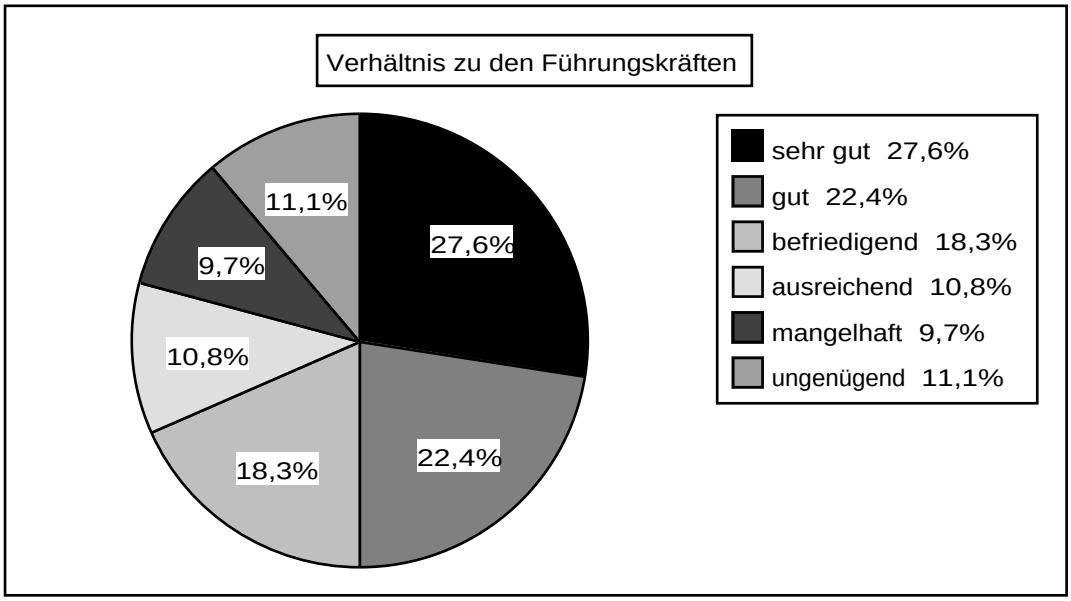


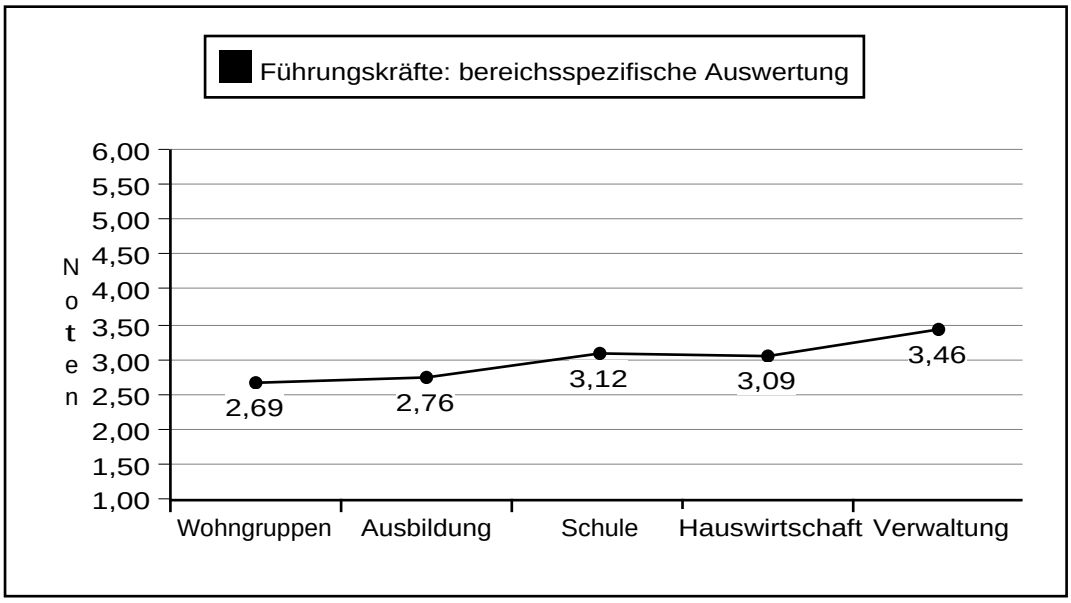


Der Durchschnittswert bei der Beurteilung der Leitung liegt bei 3,95, es bestehen durchgängig deutliche Unzufriedenheiten. Der Anteil derjenigen, die mit sehr gut oder gut antworten, liegt bei 19%, aber 42 von 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schätzen die Leitung als schlecht bis sehr schlecht ein, wobei es von den einzelnen Antworten her eher um Verhaltensaspekte zu gehen scheint.
So wird von 55% bemängelt, daß gute Arbeit nicht gelobt wird, ebenso sehen sich 48,1% durch das Verhalten der Leitung in der Einsatzbereitschaft gebremst. 55% sind der Meinung, bei Entscheidungen nicht einbezogen zu sein.
Auch das Vertrauen in die Leitung ist nur wenig ausgeprägt: 37,3% meinen mit der Leitung nicht offen über Schwierigkeiten bei der Arbeit reden zu können, 48,6% sind der Auffassung, daß die Leitung nicht bereit sei, sich mit Anregungen und Kritik zu ihrem Führungsverhalten auseinanderzusetzen.

4. Aussagen zu den Führungskräften

(Wert: **2,86**; der Faktor errechnet sich aus elf Fragen)

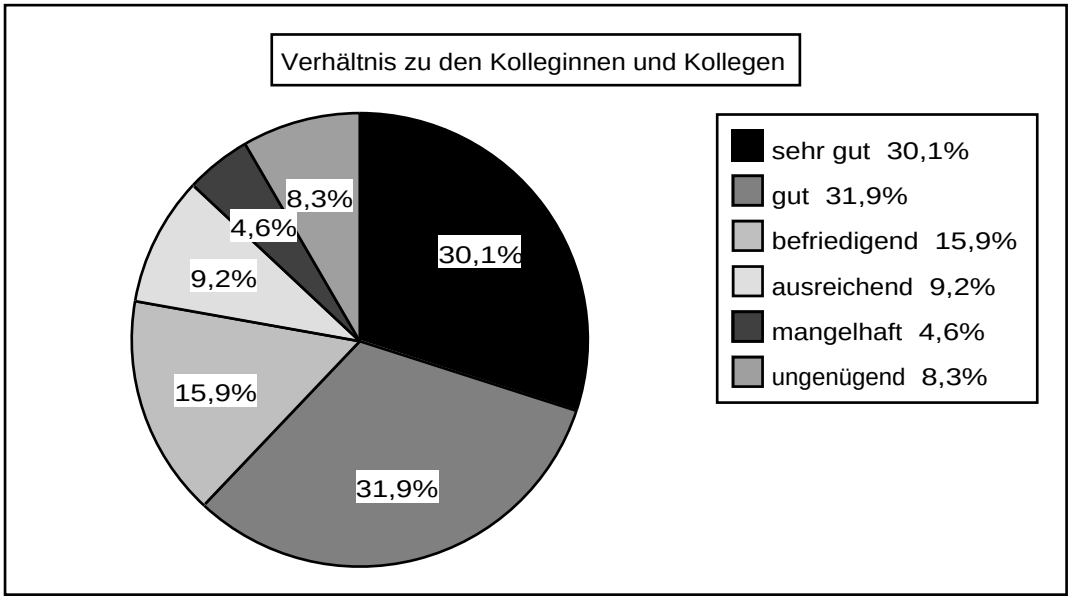


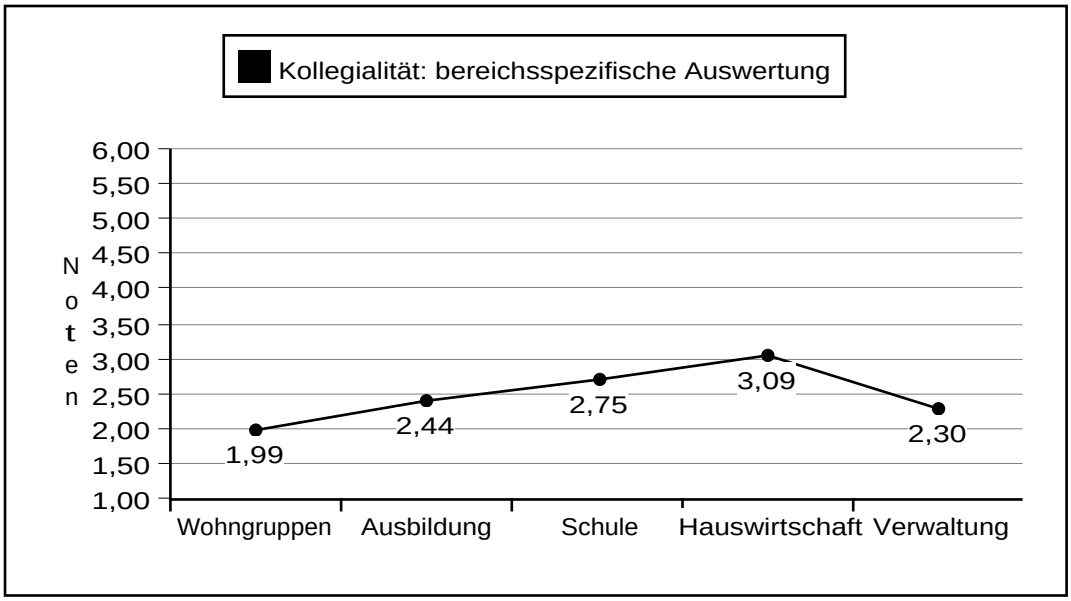


Der Durchschnittswert bei der Beurteilung der Führungskräfte liegt mit dem Wert 2,86 im Vergleich zur Leitung über eine Note besser.
Der Anteil derjenigen, die mit sehr gut oder gut antworten, liegt bei 50%, insgesamt 20,8% schätzen ihre Führungskräfte als schlecht bis sehr schlecht ein.

5. Aussagen zu den Kolleginnen und Kollegen

(Wert: **2,51**; der Faktor errechnet sich aus elf Fragen)





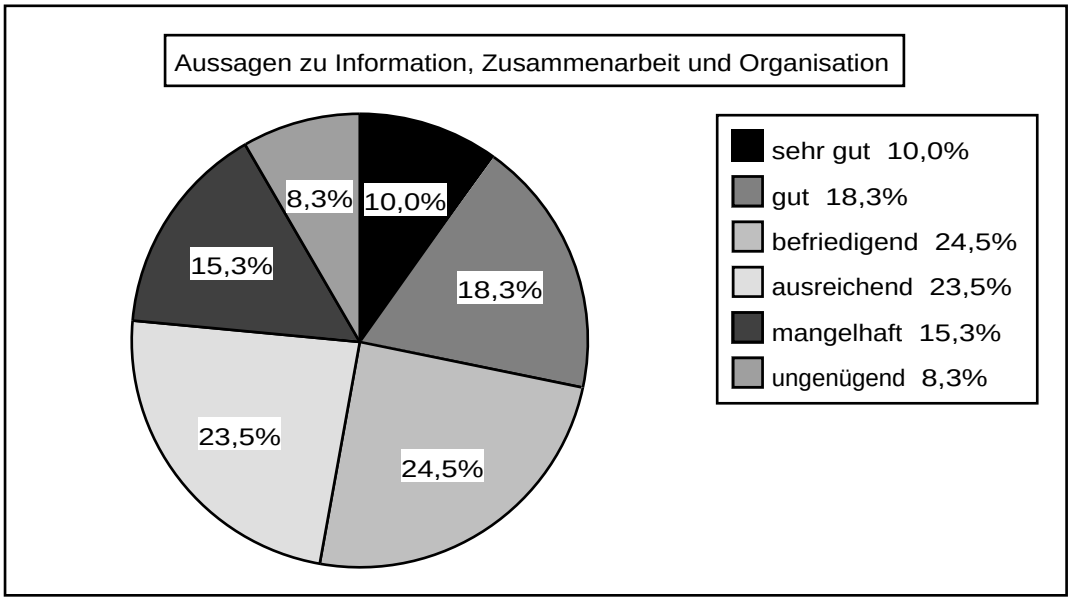
Insgesamt wird die Kollegialität als gut eingeschätzt, 62% empfinden die Beziehung zu den Kolleginnen und Kollegen als durchaus positiv; lediglich jeder dreizehnte Befragte ist nicht zufrieden.

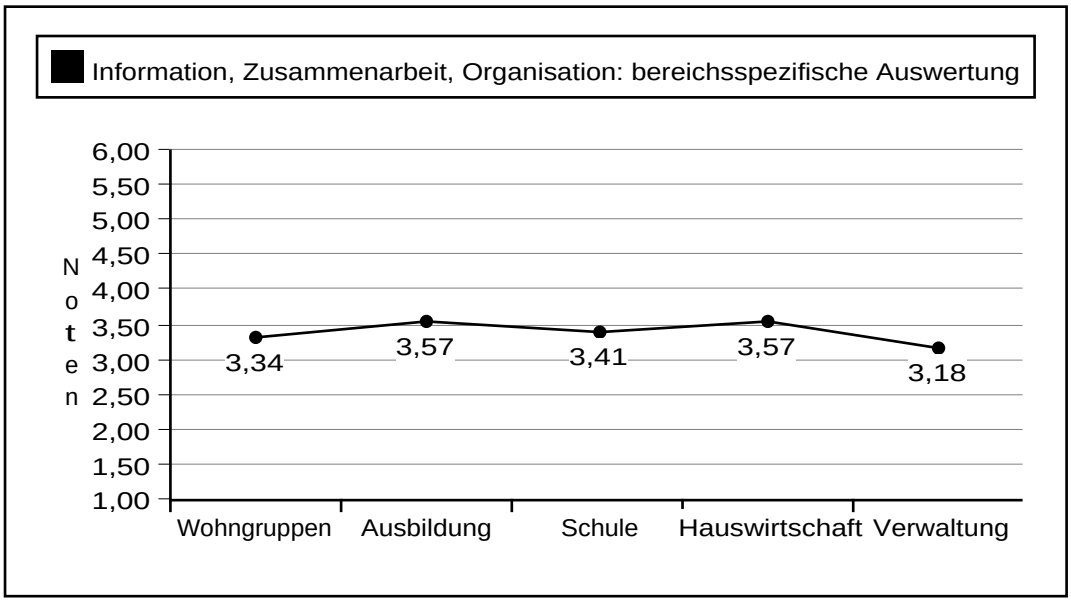
Zu den Bereichen:

Bei der Betrachtung der Einzelwerte ist ersichtlich, daß immerhin 15,3% meinen, nicht offen miteinander reden zu können (Wohngruppen 5,7%, Ausbildung 21,4%, Verwaltung 20%, Hauswirtschaft 27,8%, Schule 31,3%,).

6. Aussagen zu Information, Zusammenarbeit und Organisation

(Wert: **3,41**; der Faktor errechnet sich aus 13 Fragen)





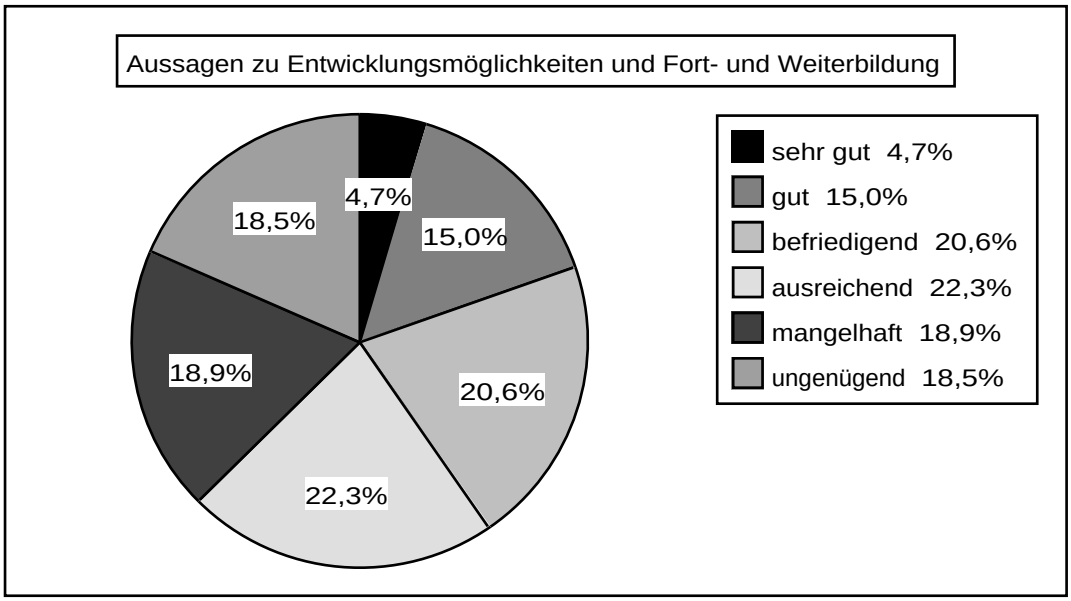
Die Werte der Fragen zur Information, Zusammenarbeit und Organisation liegen im mittleren bis unteren Bereich.
Nur 45% der Befragten können ihren zuständigen Dienstvorgesetzten eindeutig benennen; bei 8,1% scheint hier absolute Unklarheit zu herrschen. Auch sehen sich 42,6% bei wichtigen Entscheidungen zuwenig einbezogen.
Bemängelt wird von 30,6%, daß man sich nicht rasch genug um Lösungen bei Problemen kümmert, 20,8% meinen, bei dienstlichen Fragen die Auskünfte nicht schnell genug zu erhalten.

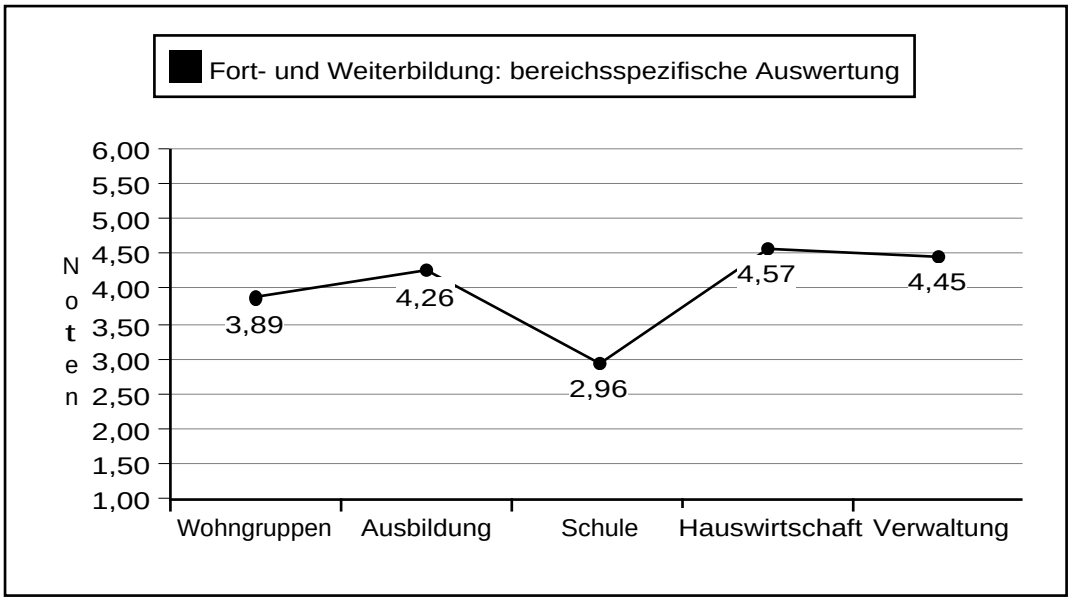
Zu den Bereichen:

Insgesamt 51,8% sind der Auffassung, daß der „Dienstweg“ zu umständlich sei (Wohngruppen 64,2%, Ausbildung 42,9%, Schule 37,5%, Hauswirtschaft 28,6%, Verwaltung 20%), 41,7% halten das xxxxxxxxxxxxx als zu bürokratisch organisiert (Ausbildung 64,3%, Wohngruppen 46,3%, Verwaltung 40%, Schule 29,4%, Hauswirtschaft 28,6%).

7. Aussagen zu Entwicklungsmöglichkeiten und Fort- und Weiterbildung

(Wert: **3,91**; der Faktor errechnet sich aus acht Fragen)





In der Gesamtbetrachtung liegt das Ergebnis im unteren Bereich. Nur 19,7%, also jeder fünfte, hat diesen Themenkomplex als gut bis sehr gut benannt, dagegen 37,4% als schlecht bzw. sehr schlecht.

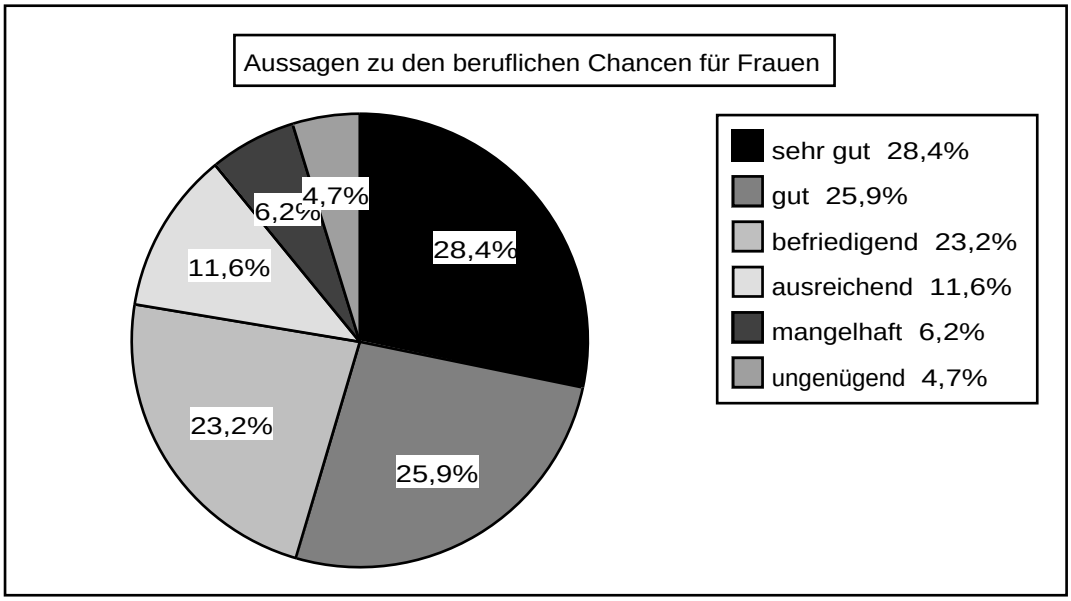
Dabei bezeichneten sich 64,7%, fast zwei Drittel aller Befragten, an Weiterbildung interessiert; andererseits sind nur 18,7% über Weiterbildungsmöglichkeiten gut informiert. 49,5% sind mit dem Weiterbildungsangebot nicht zufrieden.
43,3% beklagen, daß für Weiterbildung nicht ausreichend Zeit vorhanden sei (siehe Arbeitsbelastung).
21,7% bezeichnen die Chancen zur beruflichen Zielerreichung im xxxxxxxxxxxxx als sehr gut bzw. gut, 32,1% als schlecht bzw. sehr schlecht, wobei die überwiegende Mehrheit (77%) der Befragten die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten sehr realistisch einschätzen können.

Zu den Bereichen:

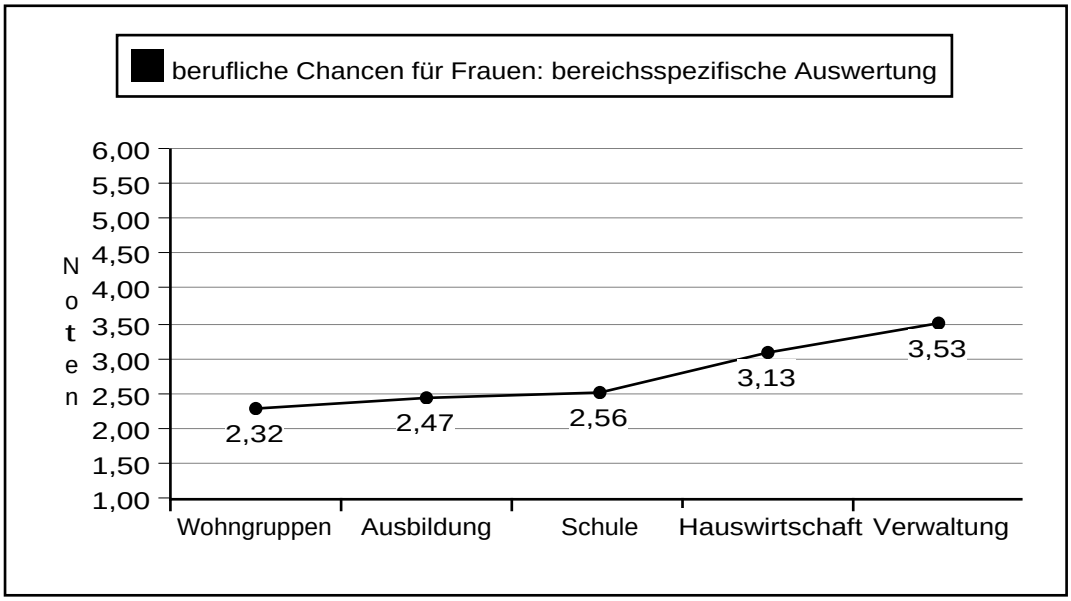
Die Bereiche Ausbildung, Hauswirtschaft und Verwaltung bezeichnen die Fort- und Weiterbildungssituation am schlechtesten. Es bestehen weitgehend unklare Vorstellungen darüber und das Angebot an Weiterbildung wird als unzureichend eingeschätzt.
Am besten über das Weiterbildungsangebot informiert sieht sich der Schulbereich mit 53,3% (zum Vergleich: Hauswirtschaft 8,3%, Wohngruppen 10,9%, Ausbildung 14,3%, Verwaltung 20%).
Keine Schwierigkeiten, Fort- und Weiterbildung genehmigt zu bekommen, bestehen im Schul- und Ausbildungsbereich, hier sind jeweils 37,5% dieser Meinung (zum Vergleich: Verwaltung 0%, Hauswirtschaft 9,1%, Wohngruppen 20,4%).

8. Aussagen zu den beruflichen Chancen für Frauen

(Wert: **2,55**; der Faktor errechnet sich aus vier Fragen)



Die beruflichen Chancen für Frauen werden weitgehend als positiv beurteilt: 54,3% sind der Meinung, die Möglichkeiten seien gut bis sehr gut, 34,8% sehen sie als befriedigend bzw. ausreichend gegeben und 10,9% betrachten sie als unzureichend.

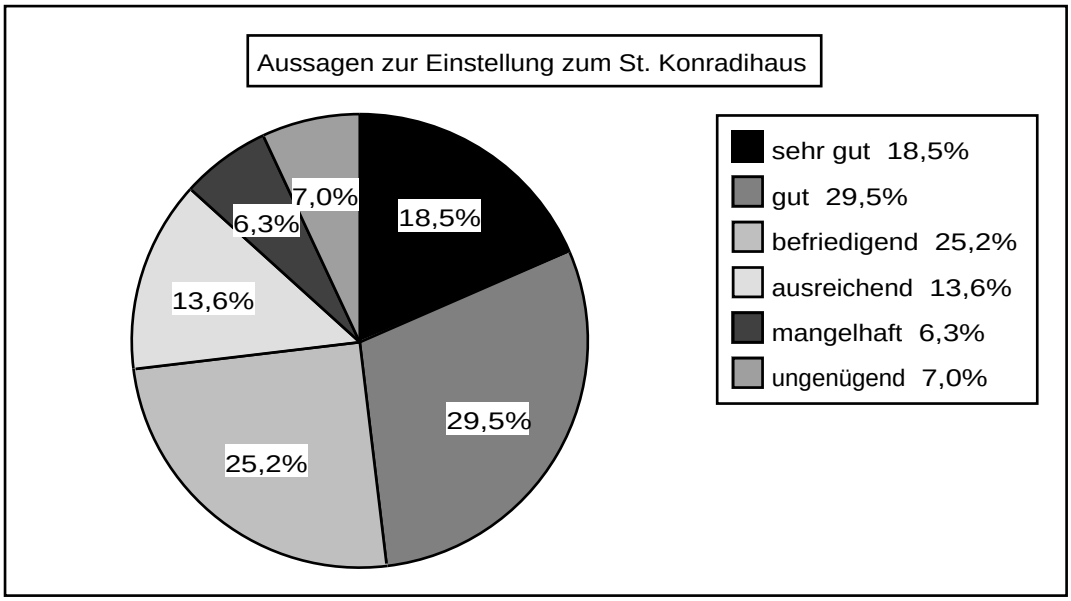


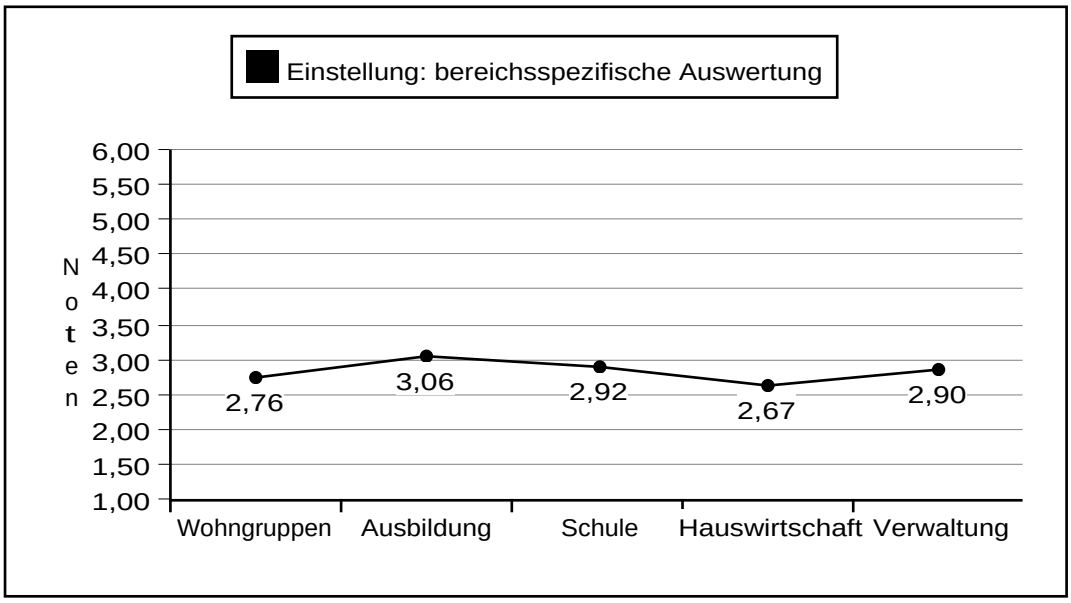
Zu den Bereichen:

Die höchste Akzeptanz als Führungskräfte finden Frauen im Wohngruppenbereich mit 96% (zum Vergleich: Ausbildung 80%, Schule 76,9%, Hauswirtschaft 66,6%, Verwaltung keine Angaben).
Insgesamt 30,8 % meinen, daß bei uns eine Frau mehr leisten muß, wenn sie genausoviel erreichen will wie ein Mann (Ausbildung 14,3%, Wohngruppen 32,1% Verwaltung 33,3%, Schule 35,7%, Hauswirtschaft 50%)

9. Aussagen zur Einstellung zum xxxxxxxxxxxxx

(Wert: **2,81**; der Faktor errechnet sich aus sechs Fragen)





48% der Befragten zeigen eine sehr positive bzw. positive Identifikation mit dem xxxxxxxxxxxxx, weitere 38,8% haben eine zufriedenstellende bis ausreichende Einstellung.

52,3% schätzen die gebotenen Sozialleistungen als sehr gut bzw. gut ein, 6,4% halten diese für schlecht bzw. sehr schlecht. 21,6% haben bei der Frage, ob das xxxxxxxxxxxxx zu eng an die katholische Kirche gebunden ist, mit „stimmt vollkommen“ bzw. „stimmt weitgehend“ geantwortet, 36% der Befragten haben „stimmt kaum“ bzw. „stimmt gar nicht“ angekreuzt.

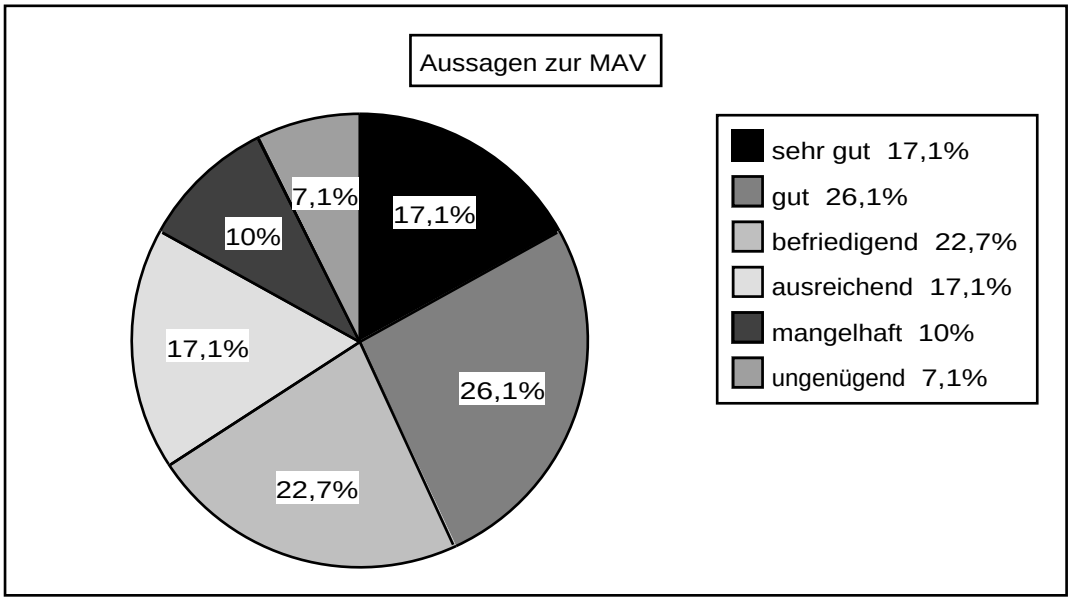
Zu den Bereichen:

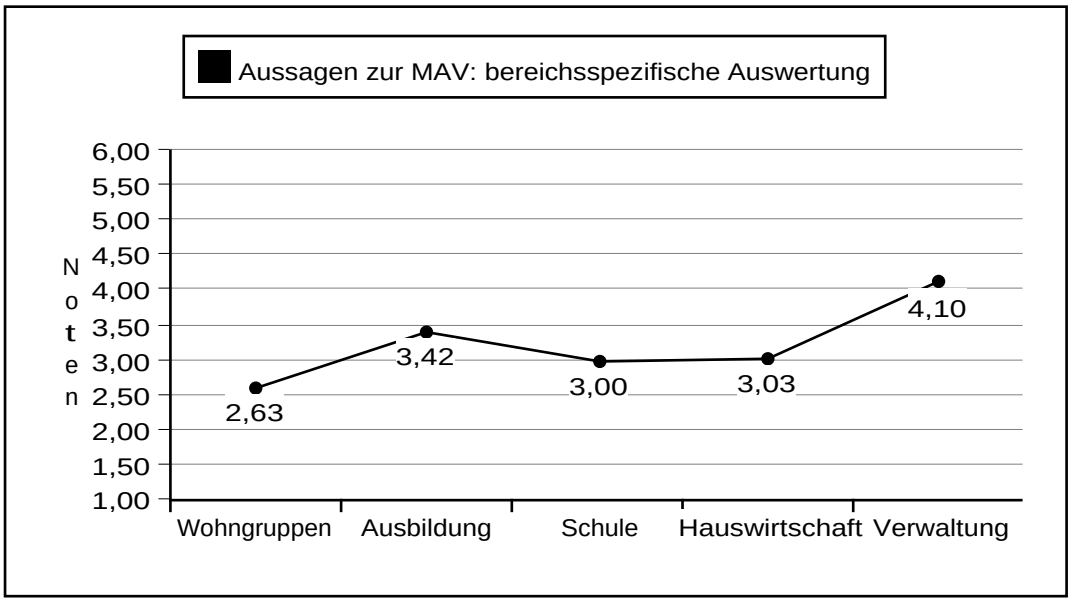
Insgesamt 82,7% der Befragten erzählen gern, daß sie im xxxxxxxxxxxxx arbeiten (Hauswirtschaft 76,5%, Verwaltung 75%, Wohngruppen 64,8%, Schule 50%, Ausbildung 28,6%). 65,2% würden wieder ihren Arbeitsplatz hier wählen (Hauswirtschaft 64,7%, Wohngruppen 60,8%, Schule 42,9%, Ausbildung 21,4%, Verwaltung 20%).

Die beste Einstellung besteht von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im hauswirtschaftlichen Bereich, hier liegt auch die Einschätzung des Wertes der Sozialleistungen mit 62,5% am höchsten (zum Vergleich: Wohngruppen 62,3%, Schule und Verwaltung jeweils 40%, Ausbildung 28,6%).

10. Aussagen zur MAV

(Wert: **2,98**; der Faktor errechnet sich aus zwei Fragen)





Zum Schluß noch die Mitarbeitervertretung: 60,6% würden die Hilfe der MAV bei Problemen am Arbeitsplatz in Anspruch nehmen, 71% der Befragten sind der Auffassung, daß die MAV viel bewirken kann: aber nur 34,3% könnten sich vorstellen, für dieses Amt zu kandidieren.
Auffallend ist die Diskrepanz zwischen dem, was die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der MAV zutrauen und der Bereitschaft, sich dafür zu engagieren.

Wie geht es weiter?

Bitte haben Sie Verständnis, daß wir hier die Ergebnisse dieser Umfrage in nur verkürzter Form wiedergeben können, ansonsten würde der Rahmen dieser Präsentation gesprengt. Übrigens: 59,3% von Ihnen haben diese Umfrage positiv bewertet, 35,4 % als durchschnittlich und 5,3% als schlecht.

Das Ende dieser Umfrage ist aber erst der Anfang. Es wurden Zufriedenheiten und Unzufriedenheiten herausgestellt, die für uns als MAV jetzt die Grundlage für unsere Arbeitsschwerpunkte bilden.

Die wesentlichen Ergebnisse dieser Umfrage sind nach unserer Einschätzung, daß

- **eine hohe Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem xxxxxxxxxxxxxxx besteht**
- **die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern positiv zu der zu leistenden Arbeit stehen**
- **die Bereitschaft zu einem kollegialen und konstruktiven Miteinander gegeben ist.**

Die Ergebnisse der Umfrage belegen aber auch, daß

- **große Unzufriedenheiten mit dem Verhalten der Leitung gegeben sind**
- **in den Bereichen Information und Organisation (Zuständigkeiten) erhebliche Defizite existieren**
- **Handlungsbedarf bei der Fort- und Weiterbildungssituation besteht.**

Wir werden die Ergebnisse mit der Leitung thematisieren, diskutieren und konstruktiv auf Verbesserungen hinwirken.

Für die Mitarbeitervertretung

xxxxxxxxxx
Vorsitzender