Wer geht redet Klartext!

Dienstag, 01. Oktober 2013

BeB-Fachtagung Dienstleistungsmanagement

bdks Baunataler Diakonie Kassel

Clemens Theodor Perthes (1809–1867)

1854 Eröffnung der ersten „Herberge zur Heimat“ in Bonn

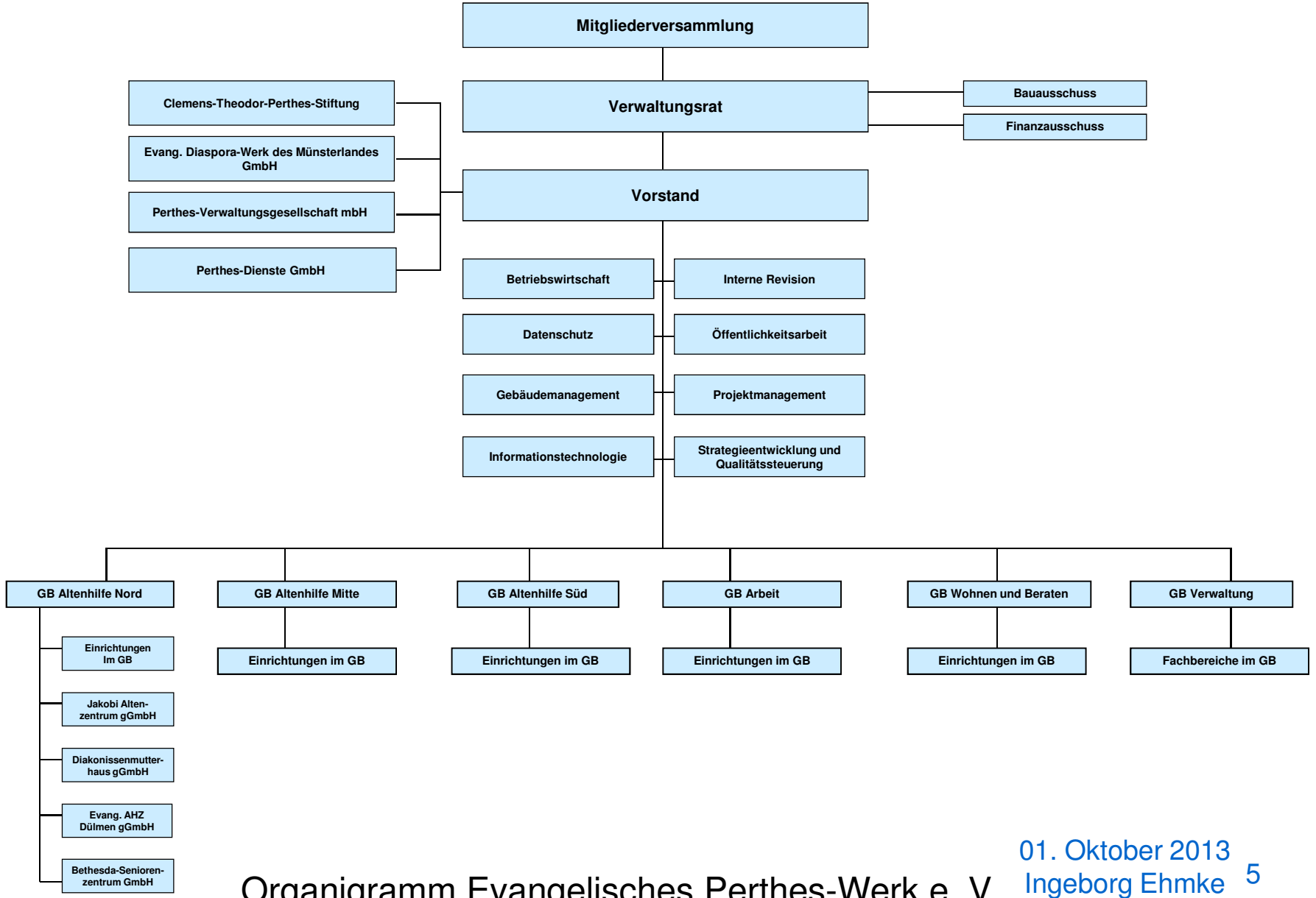
1886 Gründung des Westfälischen Herbergsverbandes

1965 Gründung des Perthes-Werkes mit 22 Einrichtungen

1970 Umbenennung in Evangelisches Perthes-Werk

2012 68 eigene Einrichtungen

Das EPW in Westfalen



www.pertheswerk.de

Organigramm Evangelisches Perthes-Werk e. V.

Arbeitsfelder

- Altenhilfe
- Hilfe für Menschen mit Behinderungen
- Hilfe für Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten
- Hilfe für Menschen mit Suchterkrankungen
- Hospiz
- Fachseminar für Altenhilfe

Altenhilfe

38 Einrichtungen in der Altenhilfe

28 Stationäre Altenhilfeeinrichtungen	2.464 Plätze
Altenwohnungen	429 Plätze
1 solitäre Kurzzeitpflege	12 Plätze
6 Tagespflegen	90 Plätze
2 Ambulante Dienste	
	2.995 Plätze

1 Fachseminar für Altenpflege	60 Plätze
1 Hospiz	5 Plätze
	3.060 Plätze

Hilfe für Menschen mit Behinderungen

19 Einrichtungen

6 Wohnstätten	331 Plätze
7 Werkstattstandorte der WfbM	1.425 Plätze
5 Ambulante Dienste	
	1.756 Plätze

Hilfe für Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten

11 Einrichtungen

4 Wohneinrichtungen	146 Plätze
4 Standorte der Sozialwerkstätten	400 Plätze
2 Beratungsstellen	
1 Übernachtungsstelle	8 Plätze
	554 Plätze

⇨ **68 Eigene Einrichtungen mit insgesamt 5.370 Plätzen**

Tochtergesellschaften/Mehrheitsbeteiligungen

100%ige Tochtergesellschaften

Perthes-Verwaltungsgesellschaft GmbH	133 Plätze
Perthes-Dienste GmbH	
Evangelisches Diasporawerk des Münsterlandes GmbH	
Evang. Altenhilfezentrum im Schlosspark zu Dülmen gGmbH	127 Plätze
Bethesda-Seniorenzentrum GmbH, Gronau	100 Plätze

Mehrheitsbeteiligungen

Jakobi-Altenzentrum Rheine gGmbH	195 Plätze
Diakonissenmutterhaus Münster gGmbH	150 Plätze
	714 Plätze

Minderheitsbeteiligungen

- Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH
- Fachhochschule der Diakonie gGmbH
- WIDI GmbH
- WIDI Gebäudeservice GmbH
- Führungsakademie für Kirche und Diakonie gemeinnützige AG
- Ev. Pflegedienst im Kirchenkreis Hamm gGmbH
- Ev. Krankenhaus Johannisstift Münster gGmbH

EPW Konzern

Platzzahl:	6.057
Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:	3.856

Wer geht redet Klartext!

Bei Eigenkündigungen der Mitarbeitenden nach der Probezeit und soweit die Gründe nicht schon in der Kündigung mitgeteilt werden, wird ca. 6 bis 8 Wochen nach Austrittsdatum ein Anschreiben mit einem Formular übersandt. Hierin ist ein kleiner Katalog aufgeführt von Gründen, die möglicherweise zur Kündigung geführt haben könnten.

Des Weiteren hat der ausgeschiedene Mitarbeitende die Gelegenheit, darüber hinaus gehende Mitteilungen/Beschreibungen etc. anzubringen.

Die Auswertung dieser zurückgesandten Fragebögen einschließlich der bereits durch das Kündigungsschreiben bekannten Gründe erfolgt in der Regel einmal pro Kalenderjahr.

Einführung vor ca. 18 Jahren.

Fragebogen zur Erfassung von Kündigungsgründen (1)

- □ Ich habe ein Studium /eine Ausbildung / eine Vollzeitweiterbildung begonnen.
- □ Die Betreuung meines Kindes / meiner Kinder / sonstiger Angehöriger war nicht mehr sichergestellt.
- □ Ich habe den Wohnort aus familiären Gründen gewechselt.
- □ Ich wechsele überhaupt den Beruf.
- □ Ich habe zu viele Dienste zu ungünstigen Zeiten leisten müssen.
- □ Ich merkte, dass die baulichen Gegebenheiten und die Ausgestaltung meines Arbeitsplatzes meine Arbeit immer mehr behinderten.
- □ Meine Vergütung entsprach nicht meinem Arbeitseinsatz.

Fragebogen zur Erfassung von Kündigungsgründen (2)

- □ Leitung und Träger boten mir zu wenig Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- □ Ich sah keine beruflichen Aufstiegs- und Verbesserungsmöglichkeiten.
- □ Bei meinen Vorgesetzen fand ich zu wenig Anerkennung und Unterstützung.
- □ Das Arbeitsklima war auf die Dauer einfach unbefriedigend.
- □ Ich konnte meine beruflichen Vorstellungen in dieser Einrichtung nicht verwirklichen.
- □ Der Standort der Einrichtung war langfristig zu ungünstig (Verkehrsbedingungen etc.).
- □ Die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen/Kollegen führte immer wieder zu Spannungen.

Fragebogen zur Erfassung von Kündigungsgründen (3)

- Wenn ich noch einmal beim Evangelischen Perthes-Werk anfangen sollte, dann nur unter den folgenden Voraussetzungen (bitte einsetzen):

- Was ich sonst noch gerne dazu sagen möchte:

Austritte

Mitarbeitende	**2009** **2.587**	**2010** **2.598**	**2011** **2.572**	**2012** **2.603**
Mitarbeitende ausges. (ohne Befristung)	144	146	186	209
- Eigene Kündigungen	78 3,02%	74 2,85%	99 3,85%	123 4,73%
- EPW Kündigungen	21	21	20	19
- Auflösungsverträge	11	4	8	21
- Alters-/EU-Rente	29	42	57	44
- verstorben	5	5	2	2

Kündigungsgründe

Kündigungen	**2009** **78**	**2010** **74**	**2011** **99**	**2012** **123**
Kündigungsgründe benannt (davon nicht erfasst)	33 (16)	30 (13)	36 (15)	30
Eigene Kündigungen	78 3,02%	74 2,85%	99 3,85%	123 4,73%
Fragebogen versandt	45	44	63	74
Rücklauf	16 35,5%	16 36,4%	14 22,2%	26 35,14%
Kündigungsgründe bekannt	62,86%	62,16%	50,51%	46,28%

Auswertung des Fragebogens (1)

Kündigungsgründe (Mehrfachnennungen möglich)	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Studium/Ausbildung	1	3	2	2
Betreuung Kinder	6	6	4	0
Betreu. son. Angehöriger	0	0	0	0
Wohnortwechsel	3	6	1	4
Berufswechsel	2	3	1	3
Ungünstige Dienstzeiten	3	6	1	9
Bauliche Gegebenheiten	1	1	0	1

Auswertung des Fragebogens (2)

Kündigungsgründe (Mehrfachnennungen möglich)	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Vergütung	3	1	2	2
Fort- und Weiterbildung	0	4	0	4
Aufstiegsmöglichkeiten	3	5	2	8
Mangelnde Anerkennung	3	5	6	9
Arbeitsklima	6	8	5	11
Zeitdruck	0	0	0	4
Berufliche Vorstellungen	5	4	5	9

Auswertung des Fragebogens (3)

Kündigungsgründe (Mehrfachnennungen möglich)	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Verkehrsanbindung	4	1	0	4
Zusammenarbeit	2	6	3	2
Gesundheit	8	4	11	6
Persönliches	1	3	5	5

Auswertung des Fragebogens (4)

- Wenn ich noch einmal beim Evangelischen Perthes-Werk anfangen sollte, dann nur unter den folgenden Voraussetzungen (bitte einsetzen):

Ein Vollzeitvertrag mit entsprechender Entlohnung. Würde gerne wieder bei Ihnen arbeiten, das arbeiten bei Ihnen hat mir Spaß gemacht, aber war kein Vollzeitjob.
Wenn Sie für mich einen Vollzeitjob haben, komme ich gerne mit Handkuss zurück.

Dass Absprachen, die bei der Einstellung besprochen wurden, auch von der Leitung eingehalten werden.

Auswertung des Fragebogens (4)

- Wenn ich noch einmal beim Evangelischen Perthes-Werk anfangen sollte, dann nur unter den folgenden Voraussetzungen (bitte einsetzen):

…unter keinen Umständen würde ich dort wieder anfangen.

Auswertung des Fragebogens (4)

- Was ich sonst noch gerne dazu sagen möchte:
  - *Bereitschaftsdienste sehr schlecht bezahlt und dass die Stunden im Einsatz nicht anerkannt werden*
  - *Schlechte/keine Organisation der Arbeitsabläufe im Haus.*
  - *Ständiger Personalwechsel*
  - *Zu häufiger Schichtwechsel und dadurch bedingt keine Freizeit und Zeit für die Familie*
  - *Persönliche Termine können nicht wahrgenommen werden, da einfach Dienstpläne geändert werden.*
  - *Zu wenig Personal*
  - *Keine geregelten Pausenzeiten*

Auswertung des Fragebogens (4)

- Wenn ich noch einmal beim Evangelischen Perthes-Werk anfangen sollte, dann nur unter den folgenden Voraussetzungen (bitte einsetzen):

Ich wäre gerne beim Perthes-Werk geblieben, wenn Frau… nicht Heimleiterin wäre und Frau… nicht Pflegedienstleiterin wäre. Beide Personen achten die Menschenwürde sowohl der Bewohner als auch der Mitarbeiter in keinster Weise. Eine detaillierte Begründung hierzu liefere ich unter Punkt 13 auf einem gesonderten Blatt.

Auswertung des Fragebogens (4)

- Was ich sonst noch gerne dazu sagen möchte:
  (Auszug aus 2-seitiger handgeschriebener Anlage)

  - *Frau….. sorgte im Februar als eine ihrer ersten Amtshandlungen dafür, dass die Nachtwachen sukzessive für 3 Monate in den Tagdienst wechseln mussten. Dies geschah ohne Not und zerstörte eingespielte Arbeitsabläufe sehr zum Nachteil der Bewohner. Angeblich wollte sie die Arbeitsleitung bewerten, doch diese war ihr schon seit 16 Jahren bekannt…..Frau… und Frau…sollten sich einmal den Artikel 1 unseres Grundgesetzes durchlesen: „Die Würde…..“. Diesen Grundsatz verfolgt die Heimleitung nicht……*
  - *Krankmeldungen der Mitarbeiter kommentiert Frau….mit verächtlichen Bemerkungen…..Bitte intervenieren Sie zum Wohle der Bewohner und der noch verbliebenen Mitarbeiter.*

Auswertung des Fragebogens (4)

- Was ich sonst noch gerne dazu sagen möchte:

  - *Ich hätte dem Haus bei der MDK-Prüfung eine 6 gegeben, warum, wegen der Grundpflege usw.*

  - *Das Betriebsklima ist leidlich gewesen. Dienstpläne sind ständig weg gewesen, den Rest können Sie sich ja denken.*

  - *PS: drei Kollegen werden noch kündigen.*

Auswertung des Fragebogens (4)

- Was ich sonst noch gerne dazu sagen möchte:

Ich habe gerne beim Ev. Perthes-Werk gearbeitet und würde es jeder Zeit wieder tun. Die Zusammenarbeit mit den Kollegen war sehr gut. Die Arbeit in der Suchtkrankenhilfe hat mir viel Freude gemacht. Ich arbeite jetzt beim Blauen Kreuz Diakoniewerk.

Auswertung des Fragebogens (4)

- Was ich sonst noch gerne dazu sagen möchte:

  - *Wohnbereichsleitung Hauptgrund meiner Kündigung*
  - *drohte oft mit Kündigung u. Abmahnung*
  - *war nicht verschwiegen genug*
  - *arbeitete gegen die PDL*
  - *rügte in sehr scharfem Ton das Pflegepersonal vor Angehörigen und Bewohnern*
  - *redete oft schlecht über Pflegekräfte, die nicht im Dienst waren*
  - *verlangte vom Personal strikte Einhaltung der Kleidungsvorschrift, hielt sich aber selber nicht daran (tägliches wechseln der Dienstkleidung, keine großen Ausschnitte…)*

Auswertung des Fragebogens (4)

- Wenn ich noch einmal beim Evangelischen Perthes-Werk anfangen sollte, dann nur unter den folgenden Voraussetzungen (bitte einsetzen):

  Ich bedanke mich herzlich für die gute, faire und lange Zusammenarbeit. Da wir unser zweites Kind erwarten und ein Wohnortwechsel nicht zur Debatte stand, war es in absolut erster Linie die Fahrzeit, die mich dazu bewog, einen Arbeitsplatz in der Nähe zu wählen.

- Was ich sonst noch gerne dazu sagen möchte:

  Ich bedanke mich auf diesem Wege vielmals für die tollen 13,5 Jahre, die mich früh in meiner Berufswahl bestätigten und mich persönlich prägten. Herzliche Grüße F.H.

Fazit!

Wer geht redet Klartext!

- Ist dieser immer objektiv?
- Wird persönlicher Frust abgeladen?
- Verkennen sachlicher/wirtschaftlicher Zwänge?
- Aber: Muss der Arbeitgeber vielleicht doch einmal intensiver „nachschauen“?
- Ist der/die Vorgesetze an der richtigen Stelle?
- Ist der Leitungswechsel verantwortlich für die Unzufriedenheit?
- Und, und, und…….

Vielen Dank
für
Ihre Aufmerksamkeit