

Befragung der Assistentinnen und Assistenten des Vereins zur Förderung der Inklusion behinderter Menschen (fib) in Marburg - Auswertung September 2013

Mit dem Anwachsen der Tätigkeit des fib und über 400 Kundinnen und Kunden hat sich auch die Zahl der Beschäftigten in eindrucksvoller Weise weiterentwickelt. Die spiegelt sich in den insgesamt 641 Fragebögen wider, die zum Zeitpunkt der Erhebung im April dieses Jahres an alle Assistentinnen und Assistentinnen verteilt wurden, um ein aktuelles Stimmungsbild zu den Arbeitsbedingungen zu ermitteln. Mit 269 zurückgegebenen Fragebögen, das entspricht einer Quote von 42%, können wir sehr zufrieden sein und von einer guten Arbeitsgrundlage ausgehen, die auf diesem Wege entstanden ist.

Die Ergebnisse der Befragung sind überwiegend positiv, wobei zwei gegenläufige Trends zu erkennen sind: während die Zufriedenheit bei einer Beschäftigungsdauer bis zu ca. drei Jahre sehr hoch ist und wenig kritische Einwände gegen die Arbeitsgrundlagen bestehen, ergibt sich ein anderes Bild bei länger beschäftigten Assistentinnen mit hohem Beschäftigungsumfang, denen die kundenabhängigen Arbeitsverhältnisse zu schaffen machen und die zum Teil auch die Bezahlung kritisieren.

Wir sehen die Befragung insgesamt als eine gute Möglichkeit, um die kritische Auseinandersetzung mit den Beschäftigungsbedingungen auf betrieblicher Ebene und in den vielen einzelnen Teams weiter zu führen und ins Gespräch zu kommen. Dazu können an vielen Stellen die Ergebnisse der Befragung genutzt werden, um ggf. Weiterentwicklungen zu diskutieren und in Gang zu setzen.

Im Folgenden ist die Auswertung der Befragung von **Mario Kaiser** und **Albrecht Rohrmann** vom ZPE der Universität in Siegen abgedruckt.



se auf Äußerungen Einzelner gezogen werden. Die Befragung wurde in erster Linie als Online-Befragung durchgeführt. Den Befragten wurde ein Passwort mitgeteilt, das einen einmaligen Zugang zu einem Fragebogen eröffnete. Für Mitarbeiter/innen ohne e-mail Adresse wurde eine Papierversion erstellt, die ebenfalls durch ein Passwort markiert war und später elektronisch erfasst wurde. →

1. Durchführung der Befragung

Die Befragung wurde von der Geschäftsführung des fib e.V. konzipiert und mit der Mitarbeiter/innenvertretung abgestimmt. Die Durch-

führung und Auswertung erfolgt durch das Zentrum für Planung und Evaluation Sozialer Dienste (ZPE) der Universität Siegen. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass aus den Datensätzen keine Rückschlüs-

Inhalt

1. Durchführung der Befragung	1
2. Rücklauf der Fragebögen	2
3. Angaben zum Beschäftigungsverhältnis	2
4. Die Arbeit beim fib e.V.	3
5. Ansprechpartner/innen	4
6. Konflikte	5
7. Assistent/inn/envertretung	5
8. Gesamteinschätzung	6

→ Auf diese Weise konnten 494 Personen per e-mail zur Befragung eingeladen werden. 147 Personen erhielten eine Papierversion des Fragebogens. Insgesamt wurden also 641 Fragebögen ausgegeben. Die Befragung wurde von Mitte Mai bis Ende Juni 2013 durchgeführt. Die Auswertung der geschlossenen Fragen erfolgte mit dem Statistikprogramm SPSS. Die Angaben zu den offenen Fragen werden im folgenden Text kurz zusammengefasst und im Anhang vollständig dokumentiert. Die folgende Auswertung präsentiert zu allen Fragen eine Grundausswertung und stellt an einigen Punkte Zusammenhäng her, die aus Sicht des ZPE relevant erscheinen. Es ist möglich, auf Nachfrage weitere Auswertungen zu ergänzen.

2. Rücklauf der Fragebögen

Insgesamt haben an der Befragung 272 Personen (241 Online und 29 mit Papierfragebogen) teilgenommen. Drei Fragebögen konnten nicht ausgewertet werden, da sie keine Angaben enthalten. Die ausgewerteten Fragebögen (269) entsprechen einem Rücklauf von 42 % und bieten somit ein repräsentatives Bild über die Meinungen der Assistent/innen.

3. Angaben zum Beschäftigungsverhältnis

Es haben Mitarbeiter/innen aus allen vier Einsatzstellen an der Befragung teilgenommen. Die mit Abstand meisten Teilnehmer der Befragung sind in Marburg angebunden (208), in Stadtallendorf und Gladenbach arbeiten je 24 Befragte, in Gießen 17. Vier Befragte machen zu ihrem Einsatzort keine Angabe, sieben

weitere sind in Marburg und einem weiteren Standort tätig.

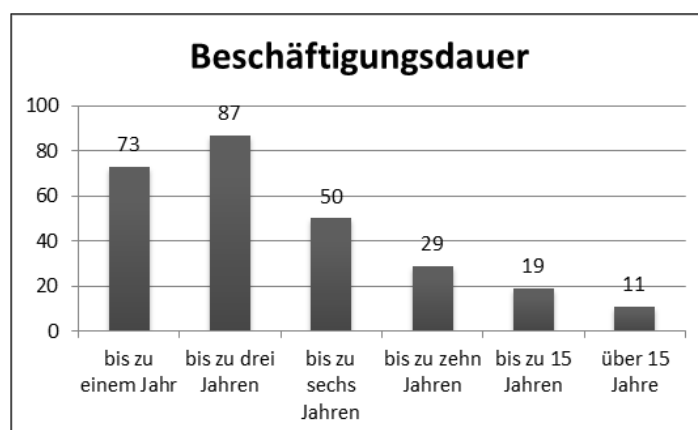
Hinsichtlich der Arbeitsbereiche ergibt sich die folgende Verteilung:

- Persönlichen Assistenz (PA): 160,
- Hilfen im Alltag (HA): 109,
- Familienunterstützung (FU): 58 und
- Unterstütztes Wohnen (UW): 51.

Ein/e Befragt/e macht zu dieser Frage keine Angabe. 105 Mitarbeiter/innen haben angegeben, dass sie in mehreren Arbeitsbereichen tätig sind. Da in den Außenstellen die Arbeitsbereiche Persönliche Assistenz und Hilfen im Alltag nicht getrennt sind, wurde für die Kombination eine eigene Kategorie (PA u. HA) gebildet, die auf insgesamt 77 Befragte zutrifft. Andere Kombinationen können bei vielen Auswertungen, die nach Arbeitsfeldern unterscheiden, nicht berücksichtigt werden.

Ungefähr 2/3 der teilnehmenden Mitarbeiter (174 Nennungen) ist über einen 1-Stunden Vertrag beim fib angestellt. Lediglich 87 Teilnehmer gaben an einen Feststundenvertrag zu haben.

Über die Beschäftigungsdauer zum Zeitpunkt der Befragung gibt die folgende Grafik Auskunft.



Der Schwerpunkt der Beschäftigungsdauer bei bis zu drei Jahren ist in allen Arbeitsbereichen und an allen Einsatzorten zu erkennen.

Eine längere Beschäftigungsdauer gibt es in allen Arbeitsbereichen, ein Schwerpunkt ist allerdings im Bereich der Persönlichen Assistenz und der Hilfen im Alltag zu erkennen.

Eine Beschäftigungsdauer über 15 Jahre findet sich ausschließlich im Arbeitsbereich Persönliche Assistenz.

Über die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit aller Assistent/innen differenziert nach Arbeitsbereichen gibt die folgende Tabelle eine Übersicht.

Der Einleitungsteil des Fragebogens wird abgeschlossen mit der Frage, ob die Arbeit den Erwartungen entspricht. Sie konnten hier wie auch bei vielen folgenden Fragen zu der Aussage ‚Die Arbeit entspricht meinen Erwartungen‘ auf einer sechsstufigen Skala von trifft zu (1) bis trifft nicht zu (6) Stellung nehmen. Die meisten Befragten (n=259) stimmen der Aussage zu. Der Mittelwert liegt bei 2,29 und der mit Abstand häufigste angegebene Wert ist ‚2‘ (104 Nennungen). Etwa 11% stimmen der Aussage nicht zu (Werte über ‚3‘).

Vergleicht man die Mittelwerte nach den Einsatzorten, so liegen die Werte sehr eng beieinander. Im Hinblick auf die Arbeitsfelder ergibt

sich im Vergleich der Mittelwerte das folgende Bild: FU (MW 1,55; n=22), PA und HA (MW 2,21; n=76), nur HA (MW 2,27; n=30), nur PA (MW 2,43, n=81), UW (MW 2,96, n=23).

Es lässt sich eine schwache statistische Signifikanzen nachweisen, wonach die Arbeit eher den Erwartungen entspricht, wenn die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit eher geringer ausfällt. Statistisch nach signifikanter ist der Zusammenhang zwischen einer eher kritischen Stellungnahme zu der These und einer langen Beschäftigungsdauer.

ringe Unterschiede feststellen. Es ist jedoch festzuhalten, dass ca. 15 % der Befragten der Aussage nicht zustimmt (Wert über drei). Die Vermutung, dass es sich dabei in erster Linie um Mitarbeiter/innen handelt, die bereits Konflikte mit Kund/innen oder Ansprechpartner/innen erlebt haben, trifft eher nicht zu, da die Einschätzungen zu der Aussage hier sehr ähnlich ausfallen.

Einarbeitung

Etwas kritischer fallen die Einschätzung zu der Aussage ‚Die Einarbeitung in die Tätigkeit war gut‘ aus.

Mit einer offenen Frage wurde erhoben ‚Welche Unklarheiten in den Anstellungsbedingungen gibt es?‘ Einige der Befragte geben hier nochmal an zu Beginn ihrer Arbeit nicht über die Anstellungsbedingungen aufgeklärt worden zu sein (8 Nennungen). Die meisten Unklarheiten ergeben sich bei den befragten Mitarbeitern hinsichtlich der Themen Urlaub (21 Nennungen), Krankmeldung (9) und hinsichtlich der eigenen Rechte gegenüber dem Kunden und dem Träger (8). Hier geht es hauptsächlich um das Machtverhältnis Kunde/Mitarbeiter, die Selbstbestimmung des Kunden und daraus resultierende Unsicherheiten. Ein weiteres wichtiges Thema ist auch die Berechnung des Gehalts sowie der Umfang bzw. die Recht auf Zusatzvergütungen (6 Nennungen). Darüber hinaus gab es zahlreiche (Einzel)nennungen wie Lohnfortzahlung und Weiterbeschäftigung bei Tod des Kunden (2), Stundenbudget (2), die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einem Minijob, sowie Mutterschutz und vieles mehr.

Bezahlung

Wiederum auf einer Skala von 1 (trifft zu) bis 6 (trifft nicht zu) konnte die Aussage ‚Die Bezahlung halte ich für angemessen‘ bewertet werden. Die Bezahlung halten 170 Befragte (66%; n=256) für angemessen (Wert ‚1‘ bis ‚3‘ und 86 Befragte für nicht angemessen und schlechter. Der Mittelwert liegt bei 3,05, der häufigste angegeben Wert ist ‚2‘. Im Vergleich der Mittelwerte in den verschiedenen Arbeitsbereichen zeigen sich deutliche Unterschiede (FU: MW 2,04 n=23; nur HA: MW 2,46, n=28; PA u. HA: MW 2,87 n=75; nur →

Durchschnittliche monatliche Arbeitszeit

	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modalwert ¹
Nur PA (n=84)	3	160	65	65	100
Nur HA (n=30)	3	70	26	24	25
HA u. PA (n=75)	4	160	49	40	50
FU (n=22)	5	100	19	13	10
UW (n=24)	10	108	51	52	25
Gesamt (n=262)	3	160	50	40	80 und 100

4. Die Arbeit beim fib e.V.

Information zum Arbeitsansatz der Selbstbestimmung
Die große Mehrheit der Befragten gibt an, dass sie über den Arbeitsansatz zur Selbstbestimmung der Kundinnen und Kunden zureichend informiert wurden. Auf der sechstufigen Skala (s.o) wird ein Mittelwert von 2,05 (n=256) erreicht, der Wert ‚1‘ wird von 45,3 % der Befragten gewählt. Unterdurchschnittliche Mittelwerte werden in den Arbeitsfeldern Persönliche Assistenz und Unterstütztes Wohnen erreicht. Hinsichtlich der Einsatzorte lassen sich in diesem Punkt der Vorbereitung auf die Tätigkeit nur sehr ge-

Hier liegt der Mittelwert bei 2,55 (n=250) Hier wird der Wert ‚2‘ am häufigsten gewählt und 22% stimmen der Aussage eher nicht zu. Auch hier erreichen die Arbeitsfelder der Persönlichen Assistenz und des Unterstützten Wohnens unterdurchschnittliche Mittelwerte.

Informationen zu den Anstellungsbedingungen

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Informationen über die Anstellungsbedingungen (wie Bezahlung, Urlaub Einsatzplanung etc.). Hier geben 81 % an hinreichend informiert zu sein (Wert bis 3), während 19 % der These nicht zustimmen können. Der Mittelwert liegt hier bei 2,33 (n=257) und der häufigste, gewählte Wert ist ‚2‘.

→ PA: MW 3,41 n=79; UW: MW 3,79 n=24).

Es lässt sich ein Zusammenhang zur Beschäftigungsdauer feststellen. Mitarbeiter/innen, die länger beim fib beschäftigt sind, halten die Bezahlung häufiger für nicht angemessen. Erkennbar ist auch ein Zusammenhang zur durchschnittlichen, monatlichen Arbeitszeit. Hier gilt, dass Mitarbeiter/innen mit einer hohen durchschnittlichen Arbeitszeit häufiger mit der Bezahlung unzufrieden sind.

Zuschläge

Eine positivere Bewertung erhält das System der Zuschläge. Der entsprechende These, dass dieses als fair erachtet wird, stimmen 78 % (n=244) der Befragten zu. Der Mittelwert liegt hier bei 2,48, der am häufigsten genannte Wert ist ,2'. Im Vergleich der Arbeitsbereiche ergibt sich die gleiche Reihenfolge wie hinsichtlich der Bezahlung, allerdings fallen die Abstände etwas geringer aus. Auch hinsichtlich der Beschäftigungsdauer und der durchschnittlichen Arbeitszeit zeigt sich die gleiche Tendenz.

Ein Großteil der Mitarbeiter ist also durchaus zufrieden mit der Bezahlung und den Zuschlägen, allerdings werden hier bei der offenen Frage nach Verbesserungen im Entlohnungssystem durchaus Veränderungsmöglichkeiten genannt. Verbesserungspotenzial sehen die Befragten Personen hauptsächlich bei den Zuschlägen. Die meistgenannte Forderung ist, die vollständige Bezahlung der Nachtdienste (16 Nennungen) aber auch die Ausweitung des Samstagzuschlags auf den gan-

zen Tag wird von einigen (4) gefordert. Auch eine Verbesserung/Ausweitung der Bezahlung von Fahrtkosten ist ein wichtiges Thema (10). Ein weiterer wichtiger und oftmals genannter Punkt ist eine „Gefahrenzulage“. Insgesamt 9 Befragte fordern eine höhere Bezahlung bei erschwerten Arbeitsbedingungen durch, höheren Leistungsanspruch, körperlich-anstrengenden Arbeiten aber auch bei körperlich-aggressiven Kund/inn/en. Einige der Befragten sind der Meinung, dass gute Qualifikation hinsichtlich der Entlohnung mehr honoriert werden sollten (8), allerdings gibt es auch Stimmen die durchgehend gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit fordern (6). Weitere (Einzel-)Nennungen zur Verbesserung des Entlohnungssystems sind unter anderem die Berechnung von Anfahrtszeit (2), die Bezahlung zum Anfang des Monats (2), eine höhere Transparenz im Entlohnungssystem (5), die Übernahme des TVÖD (2) sowie eine Pauschale für kurzfristige Dienstübernahmen.

Urlaubsregelung

Einer insgesamt großen Zustimmung erfreuen sich bei den Assistent/innen die Urlaubsregelungen des fib. In 86% der Fälle (n=232) entsprechen sie den Vorstellungen (Wert 1 bis 3). Der Mittelwert liegt bei 2,29 wobei am häufigsten der Wert ,2' gewählt wird.

5. Ansprechpartner/innen

Assistent/innen-Treffen

und Dienstbesprechungen

Der Aussage, dass die Assistenten-Treffen und/oder Dienstbesprechung hilfreich sind, stimmen 81% der Befragten (n=243) (Wert 1 bis 3

auf einer 6-stufigen Skala) zu. Der Mittelwert liegt bei 2,37 und der am häufigsten gewählte Wert ist ,1'. Die Mittelwerte zwischen den Einsatzorten liegt vergleichsweise dicht beieinander, während sie zwischen den Arbeitsfelder etwas stärker differieren (nur HA: MW 1,88, n=26; PA u. HA: MW 2,22, n=72; nur PA: MW 2,51, n=78; UW: MW 2,70, n=23; FU: MW 2,94, n=17). Die Zustimmung zu der Aussage sinkt leicht mit der Dauer der Beschäftigung und sehr leicht mit der zunehmenden monatlichen Stundenzahl.

Vergleicht man die Gruppe derjenigen, die angeben, bislang keine Konflikte im Arbeitsverhältnis erlebt zu haben, mit derjenigen die bereits Konflikte erlebt haben, so sinkt die Zustimmung zur Aussage von 90% auf 71% der Befragten. Auch im Falle von Konflikten mit Regiekräften stimmt allerdings die deutliche Mehrheit (64%, n=59) der Aussage zu.

Ansprechpartner/innen

Auch der Aussage ,Ich fühle mich in meiner Arbeit durch die zuständigen Ansprechpartner (Regiekräfte) gut unterstützt', stimmt die Mehrheit der Befragten (76 % n=253) zu. Während fast keine Unterschiede zwischen den Standorten festzustellen sind, gibt es etwas deutlicher Unterschiede zwischen den Arbeitsbereichen (nur HA: MW 1,75, n=28; FU: MW 2,30, n=23; PA u. HA: MW 2,35, n=74; nur PA: MW 2,77, n=78; UW: MW 3,31, n=23). Die Zustimmung zu der Aussage sinkt sehr leicht mit der Dauer der Beschäftigung und mit der zunehmenden monatlichen Stundenzahl.

Erwartungsgemäß sinkt die Zustim-

mung zu der Aussage, wenn es Konflikte mit den Regiekräften gab (Zustimmung: 47,5 %, n=59), aber auch im Falle von Konflikten mit Kund/inn/en (Zustimmung: 64 %, n=99) und Kolleg/inn/en (Zustimmung: 62 %) sinkt diese.

6. Konflikte

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (53 %, n=253) machen die Angabe, dass Sie im Laufe ihrer Tätigkeit Konflikte erlebt haben. Dabei haben 40 % der Assistent/inn/en Konflikte mit Kund/inn/en erlebt, 24% mit den Ansprechpartner/innen und 19 % mit Kolleg/inn/en. Weitere Nennungen unter ‚Sonstiges‘ beziehen sich Angehörige bzw. das soziale Umfeld der Kund/inn/en (6 x), auf die Buchhaltung/Geschäftsstelle (4x), auf Lehrkräfte (3x) und in einem Fall auf einen gesetzlichen Betreuer.

Häufig ist die Kombination von Konflikten mit Kund/inn/en und Regiekräften (17 %), immerhin 6,3 % der Befragten haben mit allen drei genannten Gruppen bereits Konflikte erlebt.

Die Häufigkeit der Konflikte variiert zwischen den Arbeitsbereichen. In der Familienunterstützung geben 30 % der Befragten (n=23) an, Konflikte erlebt zu haben, im Arbeitsbereich Hilfen im Alltag, sind es 37 % (n=27), in der Kombination PA und HA 46 % (n=76), in der Persönlichen Assistenz 57 % (n=77) und im Unterstützten Wohnen 83 %).

Wie erwartbar, steigt die Konflikthäufigkeit mit der Dauer der Beschäftigung und der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit.

Wichtig ist, wie mit diesen Konflikten umgegangen wird und wie sie be-

arbeitet werden. Der Aussage, dass mit Konflikten angemessen umgegangen wird, stimmen 69 % der Befragten (n=211) zu (Wert 1 bis 3 auf einer 6-stufigen Skala). Der Mittelwert liegt hier bei 2,98 und der häufigste angegebene Wert ist ‚2‘. Bei der Bewertung ist zu beachten, dass bei dieser Frage 21,6 % der insgesamt Befragten keine Angabe machen.

Bei denjenigen, die bereits einen Konflikt erlebt haben, liegt die Zustimmung zu der Aussage bei 53%, der Mittelwert beträgt 3,55 (n=131). Noch deutlich seltener wird der Aussage zugestimmt, wenn es Konflikte mit Regiekräften gegeben hat.

Im Vergleich der Arbeitsbereiche, liegen insbesondere im Unterstützten Wohnen und in der Persönlichen Assistenz unterdurchschnittliche Werte hinsichtlich der Zustimmung zu der Aussage vor. Deutlich ist auch eine zurückgehende Zustimmung zu der Aussage mit der Dauer der Beschäftigung und einer höheren monatlichen Arbeitszeit.

In der offenen Frage zu Verbesserungsvorschlägen für den Umgang mit Konflikten äußern sich erwartungsgemäß häufiger Personen, die Konflikte erlebt haben und den Umgang damit als nicht angemessen erlebt haben. Die Befragten, die eine Angabe machen (77) haben in 86 % Erfahrungen mit Konflikten und bewerten die Bearbeitung der Konflikte in 59 % der Fälle eher als unangemessen. Häufigster Kritikpunkt der Mitarbeiter/innen ist die fehlende Neutralität der Regiekräfte (16 Nennungen). Hier wird der Eindruck geäußert, dass die Regiekräfte häufig eher auf der Seite der Kund/inn/en stehen und die Assistent/inn/

en nicht richtig unterstützt werden. Sechs Nennungen beziehen sich darauf, dass Mitarbeiter/innen sich bei Beschwerden von den Regiekräften nicht ernst genommen fühlen (6). Einige Mitarbeiter/innen (6) halten es für wichtig zunächst einmal alle Personen an einen Tisch zu bringen um ein klärendes Gespräch zu führen. Einige Mitarbeiter/innen empfehlen Schulungen der verschiedenen Parteien. Fünf Personen wollen, dass Regiekräfte besser geschult werde (Konflikttraining usw.), sechs Personen wollen den Kund/inn/en in Schulungen ihre Rechte, aber auch Pflichten und Grenzen näher bringen, und drei Personen wollen Fortbildungen zur Konfliktbewältigung auch für Mitarbeiter anbieten. Weiter (Einzel-)Nennungen sind die Verbesserung der Beschwerdemöglichkeiten über Regiekräfte, die Verbesserung der Auswahl der Regiekräfte, die Gründung eines Betriebsrats und die Installation einer „Feuerwehr“ für das zeitnahe finden von Lösungen.

7. Assistent/inn/envertretung

Über die Assistentenvertretung und ihre Arbeit sind 77 % der Befragte, die dazu eine Angabe machen (n=225) informiert Personen informiert, 23 % bzw. 51 befragte Mitarbeiter/innen, geben an, nicht informiert zu sein. Am Einsatzort Gießen geben 46,2 % der Befragte an, nicht informiert zu sein, in Gladenbach 43,8 %, in Stadtallendorf 33 % und in Marburg 19 %. Differenziert nach den Arbeitsbereichen, ist die Informationslage am günstigsten im Bereich der Hilfen im Alltag. Hier fehlt die Information nur bei 8 % der Befragten. Am ungünst-

→tigiten sieht es in der Familienunterstützung aus. Hier geben 31,6 % an, keine Information zu haben. Hinsichtlich der Bekanntheit der Arbeit der Interessenvertretung lassen sich fast keine Unterschiede zwischen den Assistent/inn/en feststellen, die bereits Konflikte erlebt haben und denjenigen, bei denen dies nicht der Fall ist. Der Anteil derjenigen die über die Arbeit der Interessenvertretung informiert ist steigt mit der Beschäftigungsdauer. Diejenigen, die bis zu einem Jahr beim fib arbeiten sind nur zu 56% (n=54), während diejenigen, die länger als 6 Jahren beschäftigt sind, fast alle die Arbeit der Interessenvertretung kennen. Von denjenigen, die die Vertretungsarbeit kennen, nehmen 73 % zu der Aussage ‚Ich bin mit der Arbeit der Assistent/innen-Vertretung zufrieden‘ Stellung. 95 % dieser Mitarbeiter/innen (n=127) sind mit der Arbeit zufrieden (Wert 1 bis 3 auf einer 6-stufigen Skala).

In einem offenen Feld konnten Anregungen für die Arbeit der Interessenvertretung gegeben werden. Sechs der befragten Mitarbeiter schlagen der AV vor, vor allen Dingen über das Internet, mehr Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben und über diesen Kanal auch vermehrt Informationen zu verbreiten. Weitere Vorschläge der befragten Mitarbeiter/innen sind die Gründung eines Betriebsrats (5 Nennungen), mehr Präsenz in den Außenstellen (3), Jahresgespräche mit und ohne Konfliktfall, ein verpflichtender Kontakt zur AV bei Anstellung und eine größere Neutralität bei Konflikten zwischen Regie und Mitarbeitern.

8. Gesamteinschätzung

Die abschließend, überwiegend offenen Fragen nutzen sehr viele der Befragten um nochmal eine sehr differenzierte Rückmeldung zu geben, die im Rahmen dieser Auswertung nur ansatzweise gewürdigt werden kann. Dies gilt insbesondere für die Ergänzungen zu dem Satz ‚Ich arbeite bei fib, weil...‘. Hier lassen sich ganz grob vier Hauptthemen erkennen:

- Bezahlung;
- flexible Arbeitszeiten;
- Zustimmung zum Konzept des fib;
- Interesse an einer sinnvollen Arbeit.

Der Aussage ‚Ich kann meine Arbeit im fib e.V. positiv bewerten‘, stimmen 88 % der Befragten (n=245) zu (Wert 1 bis 3 auf einer 6-stufigen Skala). Der Mittelwert liegt bei 2,2, der häufigste angegebene Wert ist ‚2‘. Diese insgesamt sehr positive Bewertung gilt, obwohl bei der Frage nach negativen Aspekten der Arbeit zahlreiche kritische Angaben gemacht werden.

Besonders **positiv** an der Arbeit bei der fib e.V. sind nach Meinung der Mitarbeiter die flexiblen Arbeitszeiten (36 Nennungen), die angenehme Atmosphäre und das nette Team (36), der Spaß an der Arbeit durch die Interaktion mit den KundInnen und die gelebte Menschlichkeit (23), das Konzept der selbstbestimmten Betreuung (18), die angebotenen Fortbildungen (8), die faire Bezahlung (4) aber auch das Anbieten von Supervision, die flachen Hierarchien und vieles andere.

Besonders **negativ** bewerten die befragten Mitarbeiter die Kunden-

abhängigkeit des Arbeitsvertrages (8 Nennungen), welche zu einem sehr unsicheren Arbeitsverhältnis führt. Hier wünschen sich die Mitarbeiter mehr Sicherheit. Für teilweise problematisch halten einige Mitarbeiter auch das, vorher noch positiv erwähnte, Konzept der Selbstbestimmung. So sind 15 Befragte der Meinung, dass dieses Konzept häufig an seine Grenzen stößt. In solchen Situationen stößt dann auch die Mitarbeiter/innen selbst an seine Grenzen. In diesem Zusammenhang fallen dann Stichworte wie „Selbstbestimmungsrecht des Kunden geht über die körperliche Unversehrtheit des Assistenten“, „Mitarbeiter fühlen sich ihren Kunden ausgeliefert“, „24 Stunden erreichbar sein“ und „Mitarbeiter als Sklave des Kunden“. In solchen Situationen brauchen die Mitarbeiter Unterstützung und Vorbereitung um damit umgehen zu können. In einem anderen Statement wird ausgeführt, dass die Selbstbestimmung des Kunden zu Unselbständigkeit führt, da eigen Aufgaben delegiert werden. Die schlechte Erreichbarkeit der Regiekräfte nennen vier Befragte als negativ. Weitere (Einzel-)Nennungen beziehen sich beispielsweise auf sprachliche Probleme bei ausländischen Kunden, ein fehlender Betriebsrat, schlechte Einarbeitung und unangemessene Vergütungsvorschläge.

Ergänzend wird unter anderem gefordert häufiger solche Befragungen durchzuführen. Die weiteren ergänzenden Hinweise setzen sind in den vorherigen Ausführungen zumeist schon erläutert worden.

Anhang 1 - Der Fragebogen

Mein Einsatz wird über folgende Geschäftsstelle/n des fib e.V. organisiert:

- Marburg
- Stadtallendorf
- Gladenbach
- Gießen

2. Ich arbeite in folgendem/n Bereich/en:

- Persönliche Assistenz
 - Hilfen im Alltag
 - Familienunterstützung
 - Unterstütztes Wohnen
- (mehrfache Nennung ist möglich) } in Gladenbach, Stadtallendorf u. Gießen beides ankreuzen

3. Ich habe einen

- 1-Std.-Vertrag
- Feststundenvertrag*

4. Ich arbeite beim fib seit

bis zu 1 Jahr	bis zu 3 Jahren	Bis zu 6 Jahren	Bis zu 10 Jahren	Bis zu 15 Jahren	Länger als 15 Jahre

5. Ich arbeite durchschnittlich Stunden im Monat

6. Die Arbeit entspricht meinen Erwartungen:

trifft zu ▶ trifft nicht zu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

(bitte ankreuzen)

7. Anstellungsbedingungen

Über den Arbeitsansatz zur „Selbstbestimmung“ der Kundinnen und Kunden bin ich zureichend informiert worden:

trifft zu ▶ trifft nicht zu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

Die **Einarbeitung** in die Tätigkeit war gut:

trifft zu ▶ trifft nicht zu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

Ich bin über die **Anstellungsbedingungen** (wie Bezahlung, Urlaub, Einsatzplanung etc.) hinreichend informiert worden:

trifft zu ▶ trifft nicht zu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

8. Welche Unklarheiten in den Anstellungsbedingungen gibt es:

9. Die **Bezahlung** halte ich für angemessen:

trifft zu ▶ trifft nicht zu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

Das System der **Zuschläge** halte ich für fair:

trifft zu ▶ trifft nicht zu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

10. Welche Verbesserungen (außer Lohnerhöhungen) im Entlohnungssystem sollten vorgenommen werden:

11. Die Regelungen des fib zur **Urlaubsberechnung und -bezahlung** erfolgen zu meiner Zufriedenheit:

trifft zu ▶ trifft nicht zu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

* zutreffendes bitte ankreuzen

Ansprechpartner und Konflikte

12. Begleitung der Arbeit

Die **Assistenten-Treffen und/oder Dienstbesprechungen** sind hilfreich:

trifft zu → trifft nicht zu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

Ich fühle mich in meiner Arbeit durch die zuständigen **Ansprechpartner (Regiekräfte)** gut unterstützt:

trifft zu → trifft nicht zu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

13. Gab es **Konflikte**
- bislang nicht
 - mit KundInnen
 - mit AnsprechpartnerInnen (Regiekräften)
 - KollegInnen
 - sonstigen

14. Nach meinen Wahrnehmungen wird mit Konflikten angemessen umgegangen:

trifft zu → trifft nicht zu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

15. Gibt es für den Umgang mit Konflikten Verbesserungsvorschläge:

16. über die Assistent/innen-Vertretung (AV) und ihre Arbeit bin ich informiert:
- ja
 - nein

- Wenn ja:
- durch Ansprechpartner/in(Regiekräfte)
 - KollegInnen
 - KundInnen
 - Info-Material
 - Die AV selbst

17. Ich habe folgende Anregung/en für die Arbeit der AV:

18. Ich bin mit der Arbeit der Assistent/innen-Vertretung zufrieden:

trifft zu → trifft nicht zu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

19. Ich arbeite bei fib, weil

20. Gesamteinschätzung: Ich kann meine Arbeit im fib e.V. insgesamt positiv bewerten?

trifft zu → trifft nicht zu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

21. Was ist besonders positiv:

22. Was ist besonders negativ:

23. Ergänzende Hinweise/Kommentare/Anregungen: