

Abschrift MAVO-Test der Antworten zur Präambel und zur Umfrage

Bereiche: 1=Altenhilfe, 2=Eingliederungshilfe, 3= Gesundheitshilfe, 4=Jugendhilfe, 5=Andere

Noten: 1 bis 6

Note	Bereich	Präambel	MAVO-Test
2,5	4	Gottesdienste bei Festen, religiöse Feste in der Einrichtung, Impulse vor Sitzungen und Teamtreffen	Manche Fragen etwas missverständlich. Schlecht zu handeln, weil online einmal Kreuzchen zu setzen waren(was in die vorgegebenen Kreise nicht gelang) und dann plötzlich wieder „Ja“ und „Nein“ vorgegeben. Prinzipiell gut, dass eruiert wird, inwieweit die MAVO auch tatsächlich umgesetzt wird.
3	2	-	-
2	2	-	Gut.
5,5	1	Die Umsetzung findet nur auf der Einbahnstraße statt. Die Dienstgemeinschaft wird einseitig hierarchisch gelebt und das Mitgestalten der Dienenden über die sie betreffenden Angelegenheiten findet kaum Anwendung. Der Austausch auf Augenhöhe und der Wille, die MAVO zu lesen ist ein einseitiger Wunsch der Mitarbeiter. Die Präambel bleibt Schrift auf dem Papier, (blabla).	Die Umfrage finden wir gut, es zwang uns zur Bestandsaufnahme.
3	3	-	Die Umfrage ist gut, so werden die Defizite des dritten Weges sichtbar. Durch die Umfrage wird die MAV auf nicht geregelte Themen in ihrer Einrichtung aufmerksam.
4	5	Erleben der Dienstgemeinschaft eher nicht möglich. Aktive Gestaltung ist seitens des Dienstgebers nicht gewünscht. Vertrauensvolle Zusammenarbeit ist nicht mehr möglich, dafür ist über viele Jahre vieles schief gelaufen.	Gut, hatte aber für uns keinen Sinn, da einige MAVen nicht mehr existent sind und wir doch sehr am Kämpfen um das Überleben sind.
3,5	1	In Bezug auf gemeinsam getragene Verantwortung wird versucht, die MAV zu missbrauchen, um Mitarbeitern unliebsame Entscheidungen als gemeinsames zu präsentieren.	Wichtig, interessant, sinnvoll, gut, regt zum Nachdenken an, umfangreich.
1	3	Vertrauensvoll lässt derzeit zu wünschen übrig.	Gut, regt zum Nachdenken an, aufschlussreich, manche Fragen nicht klar, dient der MAVO-Auffrischung.

2,5	4	Die Präambel wird in unserer Einrichtung umgesetzt. Unsere Zusammenarbeit ist sachlich und kann als vertrauensvoll bezeichnet werden. Wir werden zu allem gefragt und dürfen mitreden, wenn es um die Einrichtung geht.	Wir finden es gut, dass sie gemacht wird und bei dieser Gelegenheit schauen wir gemeinsam mal wieder genauer in die MAVO.
2,5	5	-	-
2-3	5	Dank des MAVO-Tests wissen wir jetzt auch, dass es eine Präambel gibt.	Kommt auf das Ergebnis drauf an.
3	5	-	Ist schon sehr zeitintensiv, wenn man es ernst nimmt.
3	1	Es war zu zeitraubend, damit konnten wir uns nicht befassen.	Zeitraubend.
4-5	4	Wir haben viele soziale Mitarbeiter, die kaum nach sich selbst schauen. Unser Vorstand achtet auf sich, indem er nicht vor 8 Uhr morgens in der Einrichtung anzutreffen ist! Die Mitarbeiter der vollstationären Arbeitsbereiche halten sich nachts in der Einrichtung auf und werden mit zwei Stunden dafür honoriert. Es werden vom Dienstgeber gemeinsame Veranstaltungen zur Förderung der Dienstgemeinschaft angeboten. Die Mitarbeiter erhalten Tankgutscheine und Jubiläumsgutscheine. Allerdings sind unterschiedliche Vorgehensweisen gegenüber den Mitarbeitern festzustellen. Leider muss das AVR-Recht erkämpft werden und kommt nicht zur automatischen Umsetzung wie in Stellenausschreibung versprochen wird.	Wir halten von dieser Umfrage gar nichts, sie ist zu umfangreich und stellt unsere Tätigkeit als MAVler zu sehr in Frage. Fragestellungen und Antwortmöglichkeiten passen oftmals nicht zusammen (eine Skalierung wäre oftmals angebrachter gewesen).
3-4	5	Seitens des Dienstgebers wird auf uns zugegangen, aber nur, wenn es ihm wichtig ist. Unsere Anliegen werden abgewehrt. Uns scheint, seine Infos uns gegenüber sind sehr gefiltert. Es gibt jährlich 3-4 Treffen DG und MAV.	Positiv, bitte um Rückmeldung vom Gesamtergebnis.
4	1	Die Werte der Präambel sind schön, aber in der Caritas bleiben die Kleinen Mitarbeiter auf der Strecke (Lohnabsenkung, Personaleinsparung, usw.). Das unterstützt die Caritas.	Was kommt dabei raus!
-	1	Kein Zeitdruck von seitens der PDL. Ehrlichkeit innerhalb aller Beteiligten (DG, PDL,MA)	Wichtig für uns als MAV – wo stehen wir? Reflexion, wo wollen wir hin. Was/wo hinken wir noch. Also sehr gut. Danke Euch.
2	5	„Gemeinsam getragene Verantwortung“: Entscheidungen, die wir mit der Leitung ausgehandelt haben, egal, ob durch uns oder den Dienstgeber initiiert, tragen wir auch gemeinsam und vertreten sie gegenseitig gegenüber allen Beteiligten.	Als Anlass zur Reflexion der MAV-Arbeit sehr* geeignet! Wir wünschen Euch dadurch einen Erkenntnisgewinn zum Einbringen auf verbandlicher Ebene! Macht weiter so, vielen Dank für Euren Einsatz und Eure Arbeit.

		„Vertrauensvolle Zusammenarbeit“: Es ist uns bisher gelungen, alle Angelegenheiten im Einvernehmen mit der Leitung zu regeln. „Aktive Teilnahme“: Anregungen der Ma kommen durch uns bei der Leitung „machtvoller“ zu Gehör, als wenn sie diese selber gestellt hätten.	*Kleine Einschränkung: Ein großer Teil unserer Arbeit ist Begleitung von Ma bei persönlichen Anliegen / Schwierigkeiten bei / mit der Leitung. Das kommt im Fragebogen nicht zum tragen.
2,5	3	Die Präambel der Einrichtung scheint für ... Kollegen schwer umsetzbar. Dies liegt aber an den einzelnen Personen und Mitarbeitern. Die Präambel ist schön und gut, aber auch meist nicht umzusetzen.	Viele für uns nicht relevant, daher oft schwer zu beantworten.
3	5	Zusammenarbeit DG-MAV positiv steigend. Wertschätzung hat zugenommen. Kirchliche Prinzipien nicht optimal umgesetzt.	Super!
2	4	Gutes Miteinander mit dem Chef, offene, aber auch kontroverse Diskussionen mit dem Willen der Einigung. Gute Abstimmung in der MAV wichtig, funktioniert sehr gut.	Nicht unbedingt in der zweiten Jahreshälfte machen, ansonsten wichtig.
4	3	-	Gut!
2	2	Im Großen und Ganzen wird die MAV umgesetzt. Grundsätzlich ist noch Luft nach oben. Die MAV nutzt nicht alle Rechte. Der Dienstgeber wird immer besser, die MAV hilft ihm. Zeitliche Ressourcen begrenzen die Arbeit. Keine konkrete Umsetzung einer MAV-Umlage behindert die MAV-Arbeit. Gleiche Augenhöhe fehlt.	Gut für die Selbstreflexion. Wir wissen, dass wir gut sind und Luft nach oben haben. Defizit „Wahrnehmung der Initiativrechte“ werden deutlich.
-	1	-	1
3	1	Zur Zeit besteht eine relativ gute Zusammenarbeit zwischen DG und MAV. Wir betrachten unsere Aufklärung den Ma gegenüber als recht gut, diese jedoch sind noch sehr verhalten im Annehmen der Hilfsangebote.	Haben es als wichtige und informative Aufgabe angesehen.
2	5	-	Aufwendig.
2	1	Die Ma werden aktiv an den Entscheidungen und der Gestaltung, unter Einhaltung der Gesetze der Einrichtung beteiligt.	Gut
3-4	2	Nach außen wird hin wird sie vom DG hochgehalten, aber intern wird sie nicht umgesetzt.	Aufschlussreich, gut zum darüber nachdenken, unser „Handwerkszeug“ wieder ins Bewusstsein zu rufen.
3	2	-	-
5	3,5	Gar nicht. Zwischen Dienstgeber und MAV besteht eine kommunikative „Eiszeit“ (lt. Dienstgeber, der dieses bereits bei den Wahlen angekündigt hat). Nach unserer letzten Verhandlung vor	Gut, aber die Antwortmöglichkeiten zu eingeschränkt. Auf die Auswertung sind wir gespannt. Leider fragen wir uns natürlich immer öfter, was bewirkt „alles Klagen und

		der Einigungsstelle hat der DG erklärt, man solle doch eine Zweigstelle des KAG in einrichten, dann spart das..... Reisekosten.	Verhandeln“, wenn die Oben in der Diözese und den Trägern nicht handeln und einschreiten.
4-5	4	Die Zusammenarbeit gestaltet sich meist schwierig, nicht zufriedenstellend und wird von Seiten der Leitung meist nur zögerlich oder gar nicht umgesetzt.	Können wir noch nicht beurteilen.
3	3	Es gibt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber und nach wie vor eine gute Gesprächskultur. Allerdings wird der Dritte Weg aus rein wirtschaftlichen Gründen immer häufiger verlassen und nach Gründung von Servicegesellschaften kann man wohl nicht mehr von Dienstgemeinschaft sprechen.	Die Umfrage war mal ganz gut. Die MAV hat sich mal wieder selbst reflektiert und dabei Schwächen und auch Stärken erkannt.
3	5	Breitgefächertes Spektrum von Mitarbeitern in Bezug auf Bereiche Arbeitszeiten der Anlage 2. Der DG ist unser Vorstand. Einrichtungen sind ortsverteilt. Unsere MAV ist mit den meisten Bereichen vertreten.	Ok.
3	4	Im Rahmen einer auf der Grundlage des Kirchenrechts achtenden Partizipation und einer Mitgestaltung des Dienstes in der Kirche soll die Mitarbeiterschaft der St..... Jugendhilfe aktiv an denen sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken. Dies erfordert von St..... Jugendhilfe und seiner Mitarbeiterschaft die Bereitschaft zur gemeinsam getragenen Verantwortung und zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Der Sendungsauftrag der Kirche wird in der Regel von der Schwesternschaft der Stiftung übernommen. Wobei die St..... Jugendhilfe einen weltoffenen und alle Religionen und Kulturen übergreifenden Rahmen bietet.	Die Umfrage gab einen Überblick über die getanen und anstehenden Aufgaben der MAV. Interessant finden wir dann die jeweilige Auswertung.
4	1	Man hat den Eindruck, dass beim Verhältnis der Ma und DG nicht nur die Caritas zählt, sondern hauptsächlich das Finanzielle.	Super! Wir hoffen, es hilft bei Eurer Argumentation weiter.
3	5	Da wir Familienpflegerinnen Familien aller Nationalitäten in Notsituationen unterstützen, kommen wir mit den unterschiedlichsten Religionen in Kontakt. Die Familien berichten uns über ihren Glauben, im Gegenzug erläutern wir den katholischen Glauben. Durch offene Gespräche konnten gesellschaftlich irrtümlich vermittelte Werthaltungen aufgeklärt werden.	-
2-3	4,5	Einmal monatlich gemeinsame Sitzung mit dem Dienstgeber.	Zeitaufwendig, aber gut zur Reflektion und neue

			Erkenntnisse. Manche Fragen waren nicht eindeutig zu beantworten, Wahlmöglichkeiten nicht ausreichend. Rücksendefrist vor Weihnachten zu kurz.
3-	4	<p>„Aus dem Glauben erwachsender Dienst am Nächsten“ Wir Mitarbeiter nehmen diese Aufforderung sehr ernst im Umgang mit den Kindern und im Umgang miteinander. Uns ist unsere Rolle als kirchliche Mitarbeiter sehr bewusst und präsent.</p> <p>„Dies erfordert von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit.“ Wir fühlen uns als Mitarbeiter in dieser Hinsicht häufig nicht wirklich ernst genommen vom DG. Wir sind Spielball seiner momentanen Ideen und Vorstellungen (und finanziellen Einsparungen). Wir fühlen uns in unserer Arbeit nicht gut unterstützt und wirken hier mit noch mehr Engagement bis zur Überforderung entgegen. Hier habe ich als MAV allerdings schon ein wenig Veränderung einbringen können – nicht zuletzt durch die Stärkung durch die DiAG!!!</p>	Das hängt von ihrer Auswertung ab – hoffentlich wird hier gründlich und engagiert mit umgegangen! Das ist mein Wunsch. Ich bin von den ausführlichen Fragen bisher angenehm überrascht. Ihr habt Euch was gedacht! Liebe Grüße von der Basis!
2,5	1	Die Zusammenarbeit zwischen MAV und Dienstgeber hat sich in den letzten Jahren deutlich verbessert. Es ist ein angenehmes Miteinander. Die MAV wird miteinbezogen und kann ihre Vorschläge und Ideen miteinbringen.	Es steckt viel Zeit in der Umfrage. Allerdings ist sie ein gutes Instrument, die Arbeit in der MAV genauer zu hinterfragen bzw. festzustellen, was bisher gemeinsam schon alles erreicht werden konnte.
2	4	-	Aus unserer Sicht nicht notwendig. Wir leben eine gute Dienstgemeinschaft.
2,5	2,4	Die Präambel aus der MAVO spielt für uns als MAV eine deutlich größere Rolle und hat für uns mehr Bedeutung als für unseren Dienstgeber. Von „gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvollen Zusammenarbeit! Ist oft wenig zu spüren. Wir werden – weil wir darum gekämpft haben und darum kämpfen- im Rahmen der der MAVO-Vorgaben in der Regel beteiligt. Allerdings oft nur deshalb, weil dem Dienstgeber nichts anderes übrig bleibt. Gelegentlich gelingt es in gemeinsamen Gesprächen so etwas wie vertrauensvolle Zusammenarbeit ganz blass aufscheinen zu lassen.	Vielen Dank für die Erarbeitung der Umfrage. Wir sind schon gespannt auf die Ergebnisse, die ja sicher im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit unter Berücksichtigung der Schweigepflicht kommuniziert werden. Für uns war es in der MAV hilfreich, uns mit den Fragen auseinander zu setzen. Vielleicht kann dieser Fragekatalog auch eine Grundlage für ein Gespräch mit dem Dienstgeber über die Gepflogenheiten der Zusammenarbeit sein. Beantwortet wurden unsere Fragen in der Sitzung der MAV am 6. 12. 2016. B.W. und P.B.
4	5,4	Vertrauensvolle Zusammenarbeit wird vom Dienstgeber gewünscht, wenn die MAV unterstützend/zustimmend wirkt. Sie	Aufwändig, aber sinnvoll, wenn was dabei rauskommt in Richtung MAVO-Novellierung. Wobei: Auch eine

		wird zum Ärger, als Kränkung gesehen, wenn die MAV unbequeme Fragen stellt und selbstbewusst ihre Rechte einfordert. Die MAV wird bei öffentlichen Anlässen gewürdigt vom DG, man kann jedoch aufgrund der alltäglichen Praxis vermuten, dass Mitbestimmung nur sehr begrenzt akzeptiert wird, sondern dass sie eher als Aushängeschild dienen soll nach außen, um Offenheit und Fortschrittlichkeit zu dokumentieren.	Novellierung bringt nur, wenn die DG unsere Rechte kennen und respektieren und wir die nötigen Freistellungsgrundlagen in der Praxis haben.
2+	5	In unserer Einrichtung wird der dritte Weg gelebt. Wir arbeiten vertrauensvoll auf Augenhöhe zusammen und gestalten aktiv die Dienstgemeinschaft mit. Unter dem Motto „Liebe ist Tat“, Vinzenz von Paul.	Zur Reflexion der MAVO gut geeignet. Wir haben begeisterte 90 Minuten daran gearbeitet.
3	5	Wir, die MAV, bleiben immer....., vertreten aber auch aufrecht unsere Meinung. In großen Entscheidungen entscheidet der DG, z.B. Haus kaufen mit zu kleinen Büros ohne Beteiligung der Mitarbeiter. Oder bei Eingruppierungen bekommen manche Mitarbeiter Zulagen, andere nicht – willkürlich. Die MAVO ist eher dienstgeberfreundlich. Am Ende kann er doch durchsetzen, was er will.	Mühsam. Ist das eine MAVO-Schulung? Was macht ihr damit?
1,5	2	% ? !	War gut, sich einmal bewusst zu werden.
?	4	Wir leben Dienstgemeinschaft – gemeinsam! Regelmäßiger Austausch mit dem Dienstgeber, z.B. auch Teilnahme der MAV an Leitungskonferenzen und Leitungsklausur. Gemeinsam gestaltete Gottesdienste. Die MAV ist regelmäßig „Übersetzung“, „Brückenbauer“ zwischen Mitarbeitern und Dienstgeber.	Grundsätzlich gut, doch manche Formulierungen sind nicht zu Ende gedacht, z.B. zu § 35, und können nicht eindeutig mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden.
2-	4,5	Gottesdienste, Trauerkultur, funktionierende Dienstgemeinschaft, Kompromiss orientiert.	Sinn? Was passiert mit den Ergebnissen?
2	1	Alle Dinge, die wir wissen, werden auch umgesetzt. Wir achten auf Verstöße. Sind aber auch sehr stark auf die Mithilfe unserer Kollegen und Kolleginnen vor Ort angewiesen. Diese kommen oft erst, wenn der Dienstgeber schon gehandelt hat, wäre für uns einfacher, wenn sie zeitnah zu uns kommen.	Nicht schlecht, bringt uns noch einmal mehr auf neue Gedanken und Denkanstöße.
4	4	Dienstgeber ist zwar grundsätzlich zur Zusammenarbeit bereit (gemeinsame Sitzung, Problemgespräche, Verfahrensabläufe), wirft uns aber häufig Steine in den Weg (Kritik an Freistellungen, zu späte Zustimmungsanträge etc.). Die MAV arbeitet ständig daran,	Im Prinzip ein guter Ansatz, regt zum Nachdenken an. Folgerungen aus den Ergebnissen für Dienstgeber wichtig und sinnvoll.

		vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem DG zu haben. Gibt noch Luft nach oben.	
2-3	2,4,5	Das Sendungsbewusstsein – siehe Präambel – ist wenig erkennbar. Es handelt sich um ein faktisches Arbeitsrecht.	Finden wir gut und wichtig! Aber etwas ungenau in den Fragestellungen, Spalte „Trifft nicht zu“ fehlt.
5	4-5	Die Präambel der MAVO wird zwar öfters zitiert, spielt aber keine Rolle. Die MAV wird als „notwendiges Übel“ angesehen, die die Arbeitsabläufe des Dienstgebers komplizierter macht. „Vertrauensvolle Zusammenarbeit“ wird von Seiten der MAV gelebt; der Dienstgeber versteht darunter etwas anderes: Ohne Nachfragen soll die MAV seine Entscheidungen akzeptieren und auf Nachfragen verzichten. Wir vertrauen uns ja gegenseitig.	Es war oft schwierig, einfach mit „Ja“ oder „Nein“ zu antworten. Ist 90% Ja + 10% Nein ein „Ja“? Das verzerrt das Bild. Doch eigentlich ist es eine gute Sache, dass die DiAG auf diese Weise ein Bild der tatsächlichen MAV-Arbeit bekommt.
2-3	1	-	Ist interessant, wie die Auswertung in der gesamten Kepler-Stiftung ist.
2,5	1	Wir denken, dass die Präambel eher im Bewusstsein der MAV ist, als in dem des DG. Verkündigung des Evangeliums, Gottesdienst und Verbindung zwischen Mensch und Jesus Christus stehen zwar im Leitbild und werden vielleicht von den Mitarbeitern gemeinsam mit den Bewohnern gelebt, sind aber nicht mehr die Grundlage und der Ausgangspunkt, sondern werden durch die wirtschaftliche Zwänge zunehmend in den Hintergrund gedrängt. Dienstgemeinschaft und vertrauensvolle Zusammenarbeit entsteht nur in den Punkten, wo die MAV ihre Rechte einfordert.	Gute Idee, beim Beantworten wird einem bewusst, wo man noch an sich arbeiten sollte.
3	5	-	Zu umfangreich! Bei verschiedenen Fragen wird der Zeitraum nicht angefragt (z.B. §§ 34 – 36; Verweigerung der Zustimmung in den letzten x Jahren?). Ziel unklar.
3	5	Auf Grund von diversen Veranstaltungen des DG wie zum Beispiel der spirituelle Neujahrsbeginn ist eine Gemeinschaft im Sinne der Kirche spürbar. Es ist spürbar, das DG und Mitarbeiter die Bereitschaft zur gemeinsam getragenen Verantwortung und vertrauensvollen Zusammenarbeit haben. Auch wird das Gebot der Lohngerechtigkeit im Vergleich zu privaten Trägern ernst genommen.	Der Wunsch nach einer differenzierteren Fragestellung wurde geäußert. Es stellte sich die Frage der Nachhaltigkeit der Umfrage. Es wird von der MAV angenommen, dass wir über das Ergebnis informiert werden.
2-3	4	-	-
2	2	Die Präambel ist sehr anspruchsvoll! Wer und wie viele Mitarbeiter kennen sie? Welche Dienstgeber? Bei Dienstvereinbarungen wird	Zeitraubend, hoffentlich hilfreich.

		sie umgesetzt.	
2	1	Wir haben einen Seelsorgebegleiter, der mehrmals jährlich Angebote für Mitarbeiter macht. Es werden von der MAV und DG gemeinsam Lösungen gesucht, die durch das christliche Menschenbild getragen sind (Einsatz der MA an Stellen, die für ihn passen), Unser Auftrag, die Arbeit mit alten Menschen wird von uns als MAV thematisiert der Leitung gegenüber, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Es wird versucht, für die Mitarbeiter einen Rahmen zu schaffen, dass sie gerne bei uns arbeiten (Gesundheitsprävention, Betriebsausflug, Mitarbeiterfest...	Sehr gut.