

Jacobi-Haus Mitarbeitendenbefragung 2009

Qualitäts-Monitor

Juni 2009

Inhaltsverzeichnis

Befragungskonzept und Rahmendaten	Seite 2
Mustergrafiken	Seite 8
Ergebnisse	Seite 13
Fazit und Kommentar der Marktforschung	Seite 25

Das Befragungskonzept

- **Wie zufrieden sind die Mitarbeitenden mit der Einrichtung als Arbeitgeber insgesamt?**
- **Wie zufrieden sind sie mit einzelnen Aspekten ihrer Arbeit?**
- **Welche Leistungen tragen besonders zur Zufriedenheit bei?**
- **Bewertung unseres Dienstes in Bezug auf folgende Aspekte:**
 - **die Organisation**
 - **die Arbeitsbedingungen**
 - **die Tätigkeit, also die Arbeit im engeren Sinne**
 - **dem Ruf und dem Image des Dienstes am Ort**
 - **den direkten Vorgesetzten**
 - **das angebotene Fort- und Weiterbildungsangebot**
 - **die Art und Weise, wie wir mit unseren Bewohnerinnen und Bewohnern umgehen**

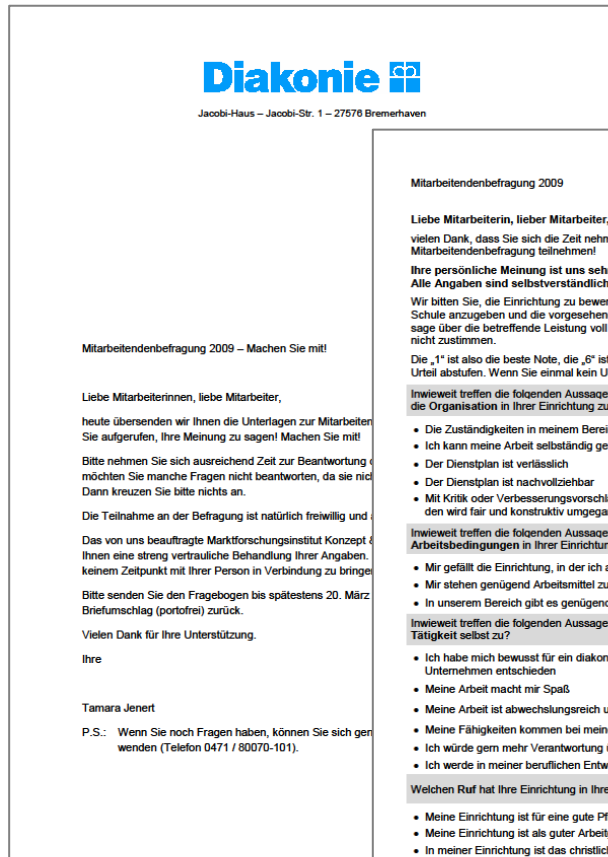
Untersuchungsdesign

- **Methode:** **Qualitäts-Monitor-Befragung 2009**
- **Durchführung:** **Schriftliche Befragung**
- **Zielgruppen:** **Alle Mitarbeitenden des Jacobi-Haus**
- **Befragungszeitraum:** **Januar bis März 2009**
- **Konzeption:** **Netzwerk Pflege des Diakonischen Werk Hannovers
Konzept & Markt, Wiesbaden**
- **Analyse:** **Konzept & Markt**
- **Stichprobe:**


Aussendung:	30
Rücklauf:	29
Quote:	97%
Rücklauf Diakonie Hannovers:	666
Quote Diakonie Hannovers:	42%

Durchführung

Anschreiben



Fragebogen

Mitarbeitendenbefragung 2009 

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,
vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen und an unserer Mitarbeitendenbefragung teilnehmen
Jacobi-Haus

Ihre persönliche Meinung ist uns sehr wichtig.
Alle Angaben sind selbstverständlich freiwillig und bleiben völlig anonym!

Wir bitten Sie, die Einrichtung zu bewerten, in der Sie arbeiten. Sie brauchen dazu nur Noten wie in der Schule anzugeben und die vorgesehenen Kästchen anzukreuzen. Eine "1" bedeutet, dass Sie der Aussage über die betreffende Leistung voll und ganz zustimmen, eine "6" bedeutet, dass Sie überhaupt nicht zustimmen.

Die „1“ ist also die beste Note, die „6“ ist die schlechteste Note. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abtufen. Wenn Sie einmal kein Urteil abgeben möchten, machen Sie bitte einfach kein Kreuz.

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf die Organisation in Ihrer Einrichtung zu?	Trifft voll und ganz zu						Trifft überhaupt nicht zu					
• Die Zuständigkeiten in meinem Bereich sind klar geregelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ich kann meine Arbeit selbstständig gestalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Der Dienstplan ist verlässlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Der Dienstplan ist nachvollziehbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mit Kritik und Verbesserungsvorschlägen von Mitarbeitenden wird fair und konstruktiv umgegangen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen über die Arbeitsbedingungen in Ihrer Einrichtung zu?	Trifft voll und ganz zu						Trifft überhaupt nicht zu					
• Mir gefällt die Einrichtung, in der ich arbeite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mir stehen genügend Arbeitsmittel zur Verfügung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• In unserem Bereich gibt es genügend Personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen über Ihre Tätigkeit selbst zu?	Trifft voll und ganz zu						Trifft überhaupt nicht zu					
• Ich habe mich bewusst für ein diakonisches Unternehmen entschieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Meine Arbeit macht mir Spaß	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Meine Arbeit ist abwechslungsreich und interessant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Meine Fähigkeiten kommen bei meiner Arbeit zur Geltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ich würde gern mehr Verantwortung übernehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ich werde in meiner beruflichen Entwicklung gefördert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Welchen Ruf hat Ihre Einrichtung in Ihrem Ort?	Trifft voll und ganz zu						Trifft überhaupt nicht zu					
• Meine Einrichtung ist für eine gute Pflege bekannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Meine Einrichtung ist als guter Arbeitgeber bekannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• In meiner Einrichtung ist das christliche Selbstverständnis spürbar und prägend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ich leiste mit meiner Arbeit selbst einen Beitrag zur Wirklichkeit des christlichen Selbstverständnisses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

KONZEPT & MARKT Fragebogen Mitarbeitende Stationär - Jacobi-Haus 2009

- ▶ Versand der Fragebögen mit persönlichem Anschreiben.
- ▶ Die Befragten bewerten die Leistungen des Dienstes auf einer 6-Skala.
- ▶ Eine „1“ bedeutet, die Leistung wird sehr gut beurteilt.
- ▶ Abschließend geben die Befragten ihr Zufriedenheitsurteil ab. Hier wird deutlich, ob die Leistungen auch zur Zufriedenheit der Befragten führten.

Leistungsfaktoren und Leistungsaspekte

Folgende **Leistungsfaktoren** und deren einzelne **Leistungs-Aspekte** wurden detailliert abgefragt:

- **Faktor Organisation**

Aspekte: Die Zuständigkeiten in meinem Bereich sind klar geregelt / Ich kann meine Arbeit selbständig gestalten / Der Dienstplan ist verlässlich / Der Dienstplan ist nachvollziehbar / Mit Kritik oder Verbesserungsvorschlägen von Mitarbeitenden wird fair und konstruktiv umgegangen

- **Faktor Arbeitsbedingungen**

Aspekte: Mir gefällt die Einrichtung, für der ich arbeite / Mir stehen genügend Arbeitsmittel zur Verfügung / In unserem Bereich gibt es genügend Personal

- **Faktor Tätigkeit**

Aspekte: Ich habe mich bewusst für ein diakonisches Unternehmen entschieden / Meine Arbeit macht mir Spaß / Meine Arbeit ist abwechslungsreich und interessant / Meine Fähigkeiten kommen bei meiner Arbeit zu Geltung / Ich würde gern mehr Verantwortung übernehmen / Ich werde in meiner beruflichen Entwicklung gefördert

- **Faktor: Ruf**

Aspekte: Meine Einrichtung ist für eine gute Pflege bekannt / Meine Einrichtung ist als guter Arbeitgeber bekannt / In meiner Einrichtung ist das christliche Selbstverständnis spürbar und prägend / Ich leiste mit meiner Arbeit selbst einen Beitrag zur Verwirklichung des christlichen Selbstverständnisses

Leistungsfaktoren und Leistungsaspekte

- **Faktor Direkte Vorgesetzte**

Aspekte: Ich habe Vertrauen zu meinem direkten Vorgesetzten / Mein direkter Vorgesetzter steht hinter mir / Mein direkter Vorgesetzter ist für mich erreichbar, wenn ich ihn brauche / Von meinem direkten Vorgesetzten bekomme ich Lob und Anerkennung

- **Faktor Fort- und Weiterbildungsangebot**

Aspekte: Meine Einrichtung bietet ein gutes Fort- und Weiterbildungsprogramm / Über die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen meiner Einrichtung bin ich informiert / Das Gelernte kann ich bei meiner Arbeit anwenden

- **Faktor Betreuung der BewohnerInnen**

Aspekte: Wir richten uns an den Bedürfnissen der Bewohner/innen aus / Die Bewohner/innen werden von uns gut betreut und gepflegt / Die Bewohner/innen fühlen sich bei uns wohl

- **Ferner wurde die Zufriedenheit wie folgt abgefragt:**

Organisation der Einrichtung	Bezahlung
Arbeitsbedingungen	Tätigkeit
Kolleginnen und Kollegen	Direkte Vorgesetzte
Ruf der Einrichtung	Fort- und Weiterbildungsangebote
Betreuung der Bewohner/innen	Gesamtzufriedenheit

Inhaltsverzeichnis

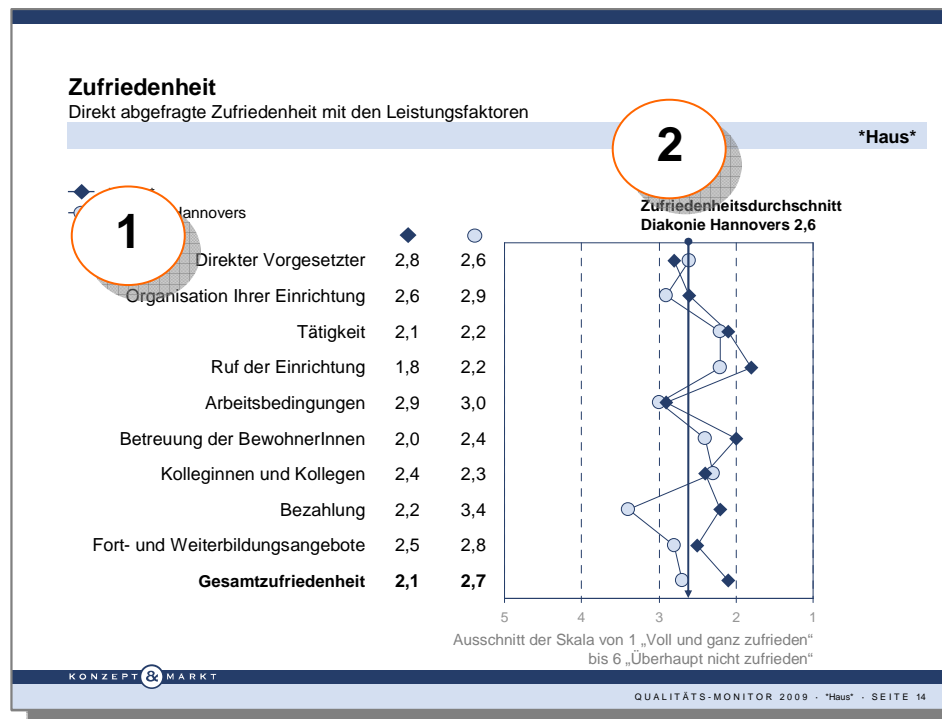
Befragungskonzept und Rahmendaten

Mustergrafiken

Ergebnisse

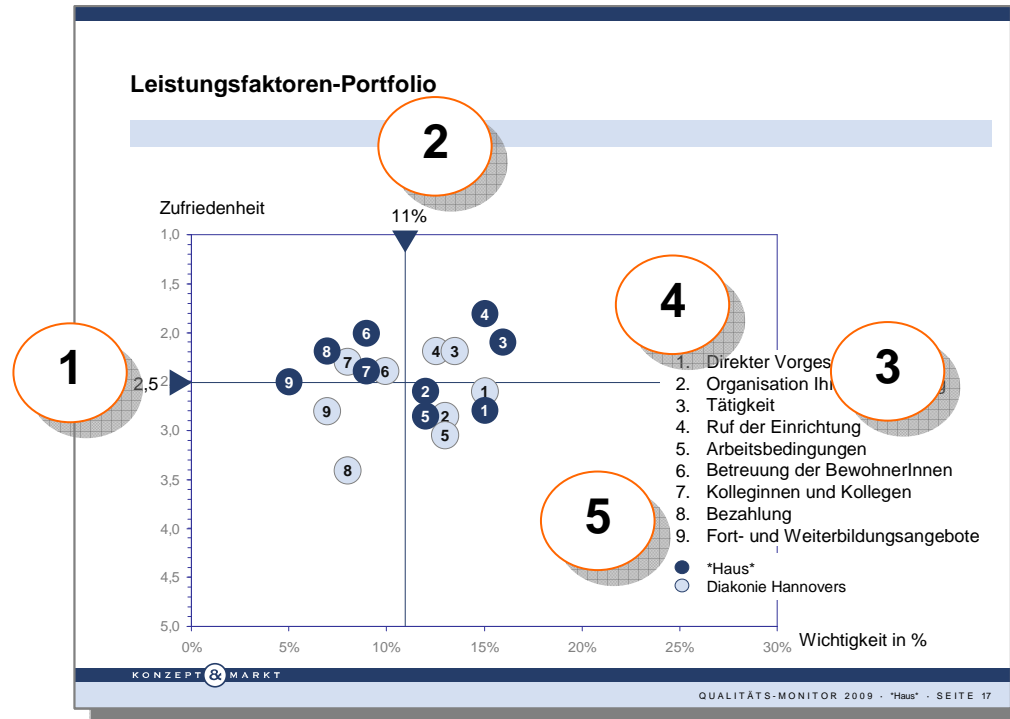
Fazit und Kommentar der Marktforschung

Das Befragungsziel ist die Zufriedenheit. Im Vergleich zur Diakonie Hannovers.



- 1. Arithmetische Mittelwerte** der direkt abgefragten 9 Zufriedenheiten und der Gesamtzufriedenheit im Vergleich. (Diakonie Hannovers und Jacobi-Haus).
- 2. Durchschnitt** (arithmetisches Mittel) der Zufriedenheiten ohne die Gesamtzufriedenheit zum Vergleich. (nur Diakonie Hannovers).

Das Leistungsfaktoren-Portfolio zeigt die Zufriedenheit und die Wichtigkeit der Leistungsfaktoren.



1. **Zufriedenheitsachse;**
eingeteilt über das arithmetische Mittel der Zufriedenheiten (Diakonie gesamt) in über- und unterdurchschnittliche Bereiche.
2. **Wichtigkeitsachse;**
eingeteilt über das arithmetische Mittel der Wichtigkeit (Diakonie gesamt) in über- und unterdurchschnittliche Bereiche.
3. **Position der 9 Leistungsfaktoren** in den vier Feldern.
4. **Starfaktoren**, die die Zufriedenheit verursachen; überdurchschnittlich zufriedenstellend und überdurchschnittlich wichtig (Quadrant oben rechts).
5. **Kritische Faktoren**, die die Zufriedenheit belasten; unterdurchschnittlich zufriedenstellend und überdurchschnittlich wichtig (Quadrant unten rechts),

Zwei Arten von Wichtigkeit im Qualitäts-Monitor

1. Wichtigkeiten der Leistungsfaktoren:

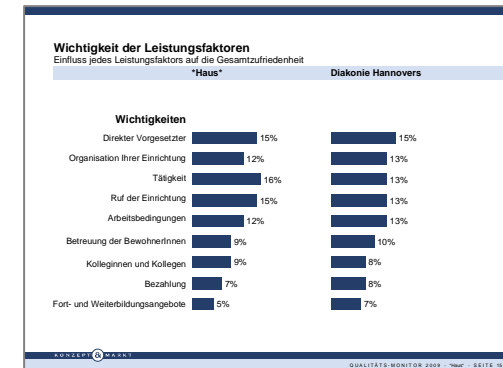
Leistungsfaktoren sind die übergeordneten zusammenfassenden Größen wie z.B. die Tätigkeit insgesamt.

Es wird berechnet, wie groß der Einfluss dieser Faktoren auf die Gesamtzufriedenheit ist.

Grundlage ist eine Regressionsanalyse.

Die Wichtigkeit wird als Prozentzahl ausgewiesen.

(Beispiel: Die Tätigkeit trägt zu 16% zur Gesamtzufriedenheit bei)



2. Wichtigkeit in den Stärken- und Schwächenanalysen:

Innerhalb der Leistungsfaktoren wird der Einfluss der einzelnen Leistungen ebenfalls berechnet.

Grundlage sind Korrelationsrechnungen.

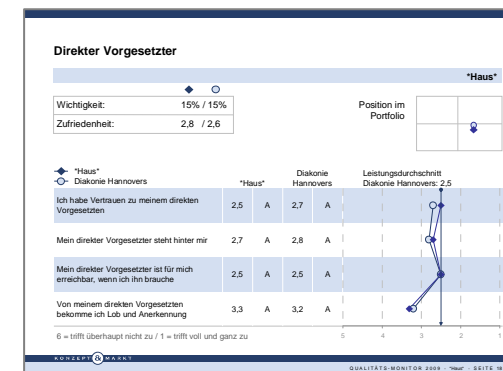
Die Wichtigkeit wird in Kategorien A, B, C und D ausgewiesen.

A „Sehr starker Zusammenhang“ Korrelation +0,7 bis unter +1,0

B „Starker Zusammenhang“ Korrelation +0,5 bis unter +0,7

C „Mittlerer Zusammenhang“ Korrelation +0,3 bis unter +0,5

D „Schwacher Zusammenhang“ Korrelation +0,1 bis unter +0,3



Die Stärken- und Schwächenanalyse zeigt Ihnen, was Sie gut machen und was Sie besser machen können.



- 1. Wichtigkeit und Zufriedenheit** mit dem Leistungsfaktor: Jacobi-Haus / Diakonie Hannovers
- 2. Portfolio** Position
- 3. Leistungen**, die zu dem Faktor gehören.
- 4. Wichtigkeit** (in Kategorien A, B, C oder D) der Leistungen für die Zufriedenheit mit dem Faktor.
- 5. Arithmetischer Mittelwert** aller Leistungen (Diakonie Hannovers)
- 6. Dargestellt** werden die Bewertungen der Diakonie Hannovers gegenüber dem Jacobi-Haus.
- 7. Wenn man die Zufriedenheit** mit einem Faktor steigern möchte, sollte man zuerst prüfen, ob es Defizite bei wichtigen Leistungen gibt. Hier ist der größte Hebel.

Inhaltsverzeichnis

Befragungskonzept und Rahmendaten

Mustergrafiken

Ergebnisse

Fazit und Kommentar der Marktforschung

Zufriedenheit

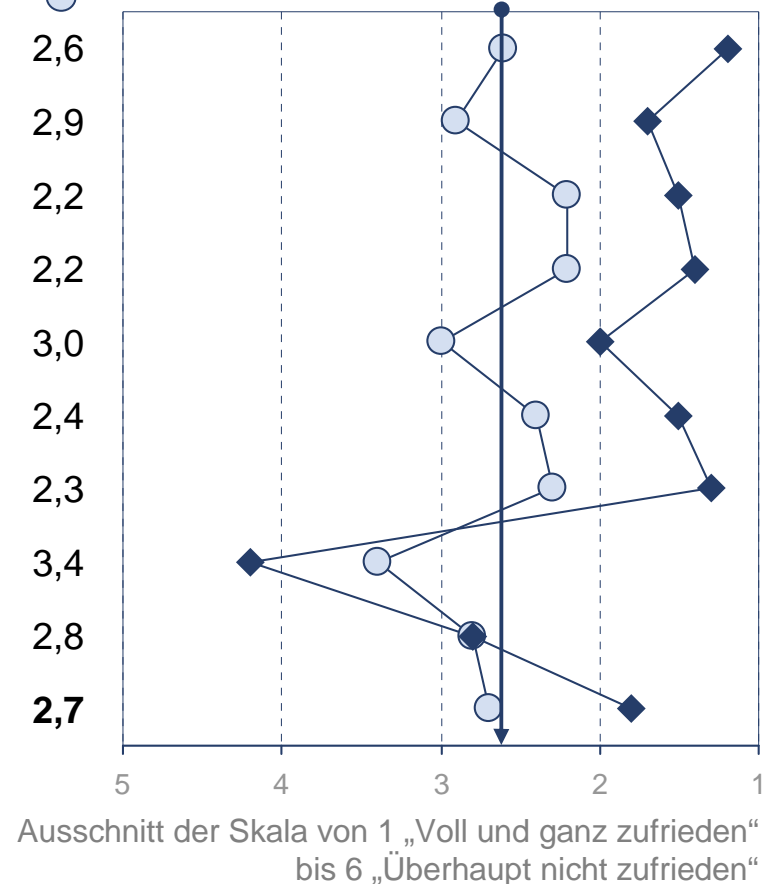
Direkt abgefragte Zufriedenheit mit den Leistungsfaktoren

Jacobi-Haus

- ◆ Jacobi-Haus
- Diakonie Hannovers

	◆	○
Direkte Vorgesetzte	1,2	2,6
Organisation Ihrer Einrichtung	1,7	2,9
Tätigkeit	1,5	2,2
Ruf der Einrichtung	1,4	2,2
Arbeitsbedingungen	2,0	3,0
Betreuung der BewohnerInnen	1,5	2,4
Kolleginnen und Kollegen	1,3	2,3
Bezahlung	4,2	3,4
Fort- und Weiterbildungsangebote	2,8	2,8
Gesamtzufriedenheit	1,8	2,7

Zufriedenheitsdurchschnitt
Diakonie Hannovers 2,6

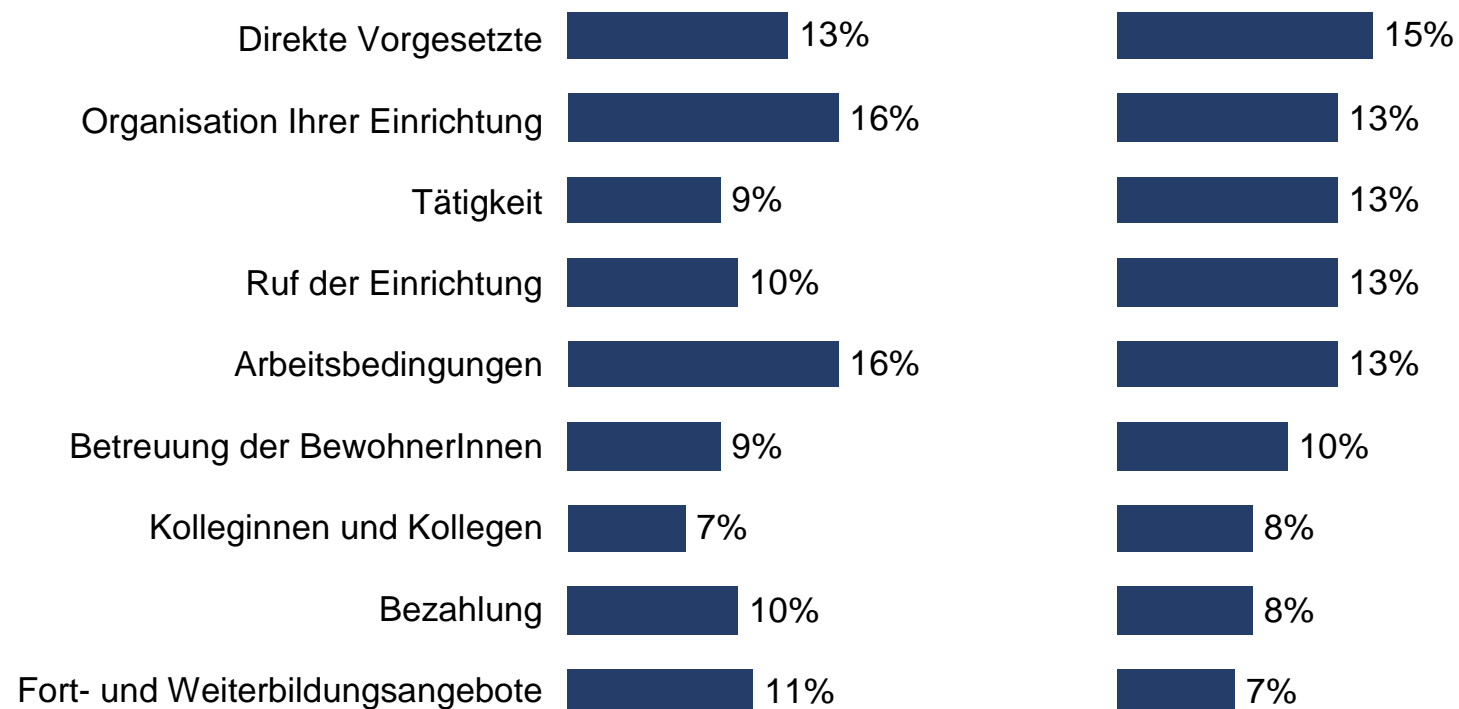


Wichtigkeit der Leistungsfaktoren

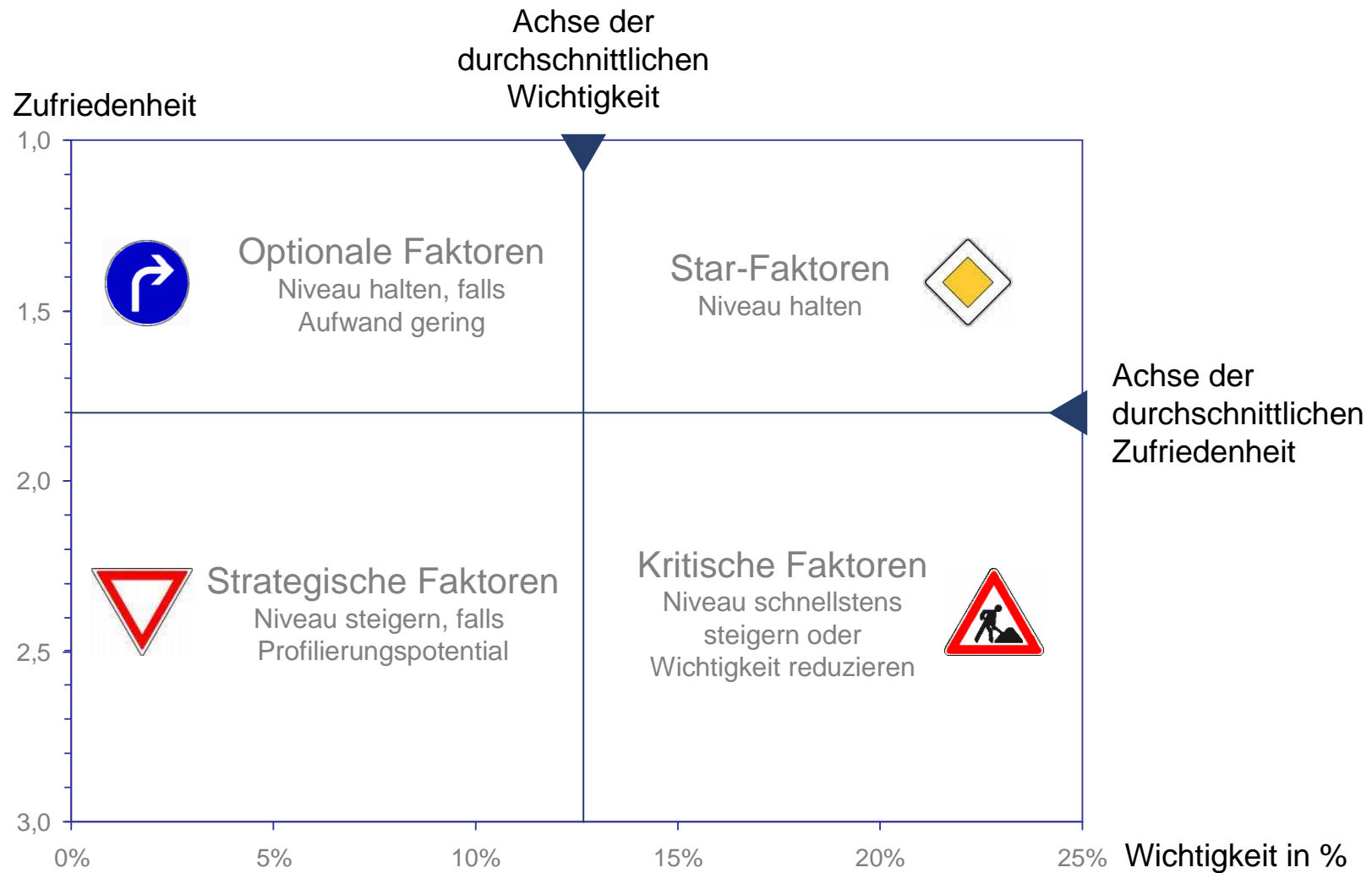
Einfluss jedes Leistungsfaktors auf die Gesamtzufriedenheit

	Jacobi-Haus	Diakonie Hannovers
--	-------------	--------------------

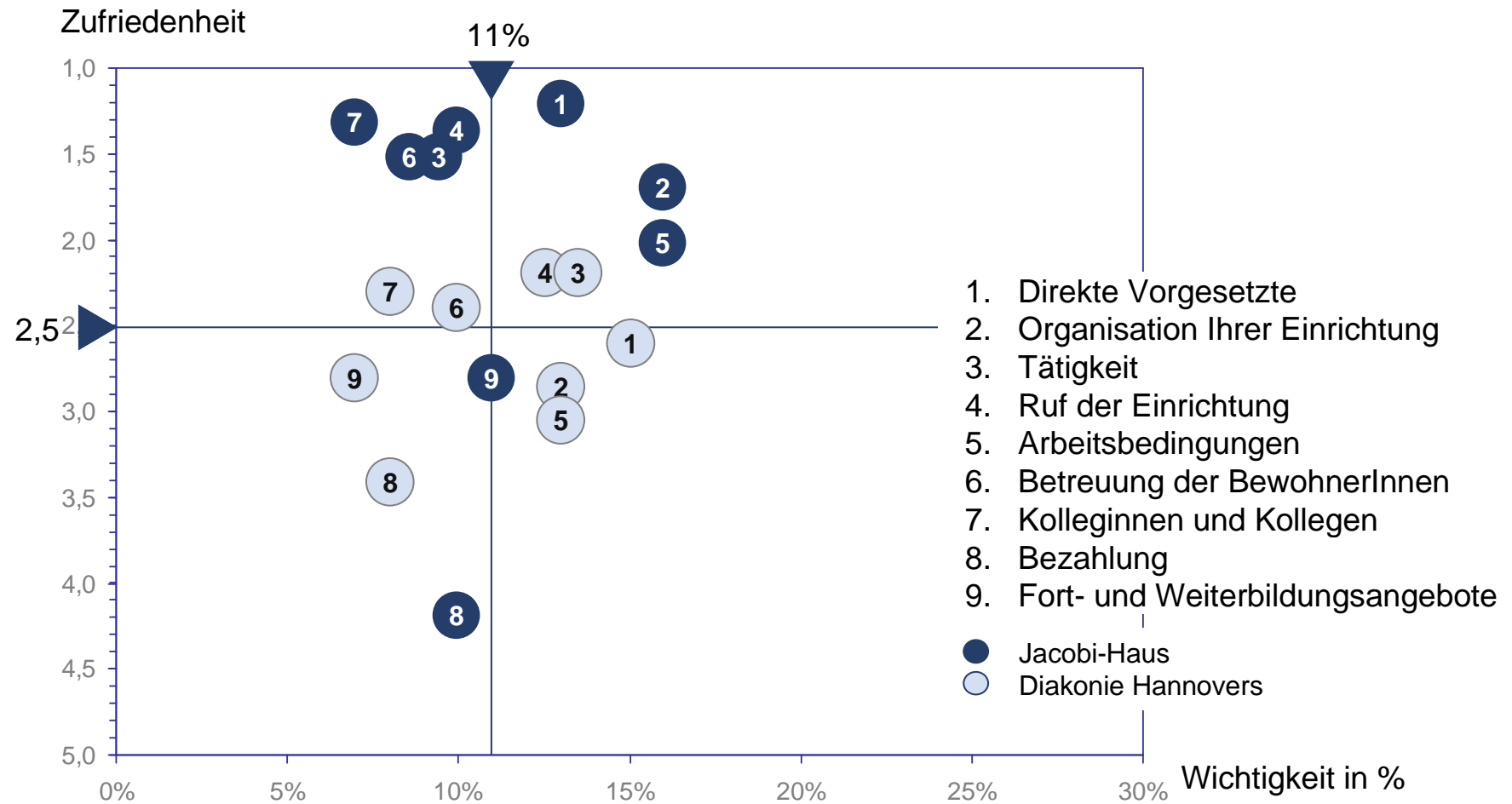
Wichtigkeiten



Leistungsfaktoren-Portfolio



Leistungsfaktoren-Portfolio

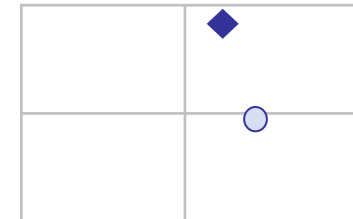


Direkte Vorgesetzte

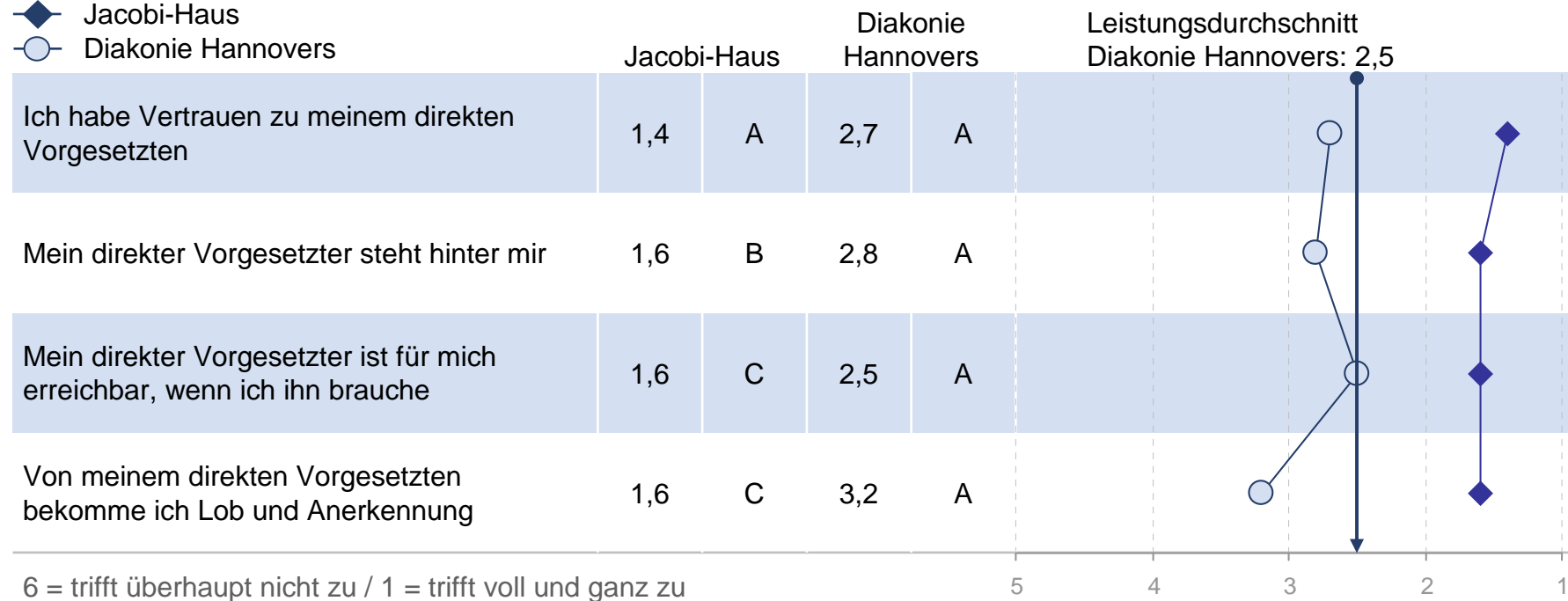
Jacobi-Haus

	◆	○
Wichtigkeit:	13% / 15%	
Zufriedenheit:	1,2 / 2,6	

Position im Portfolio



- ◆ Jacobi-Haus
- Diakonie Hannovers

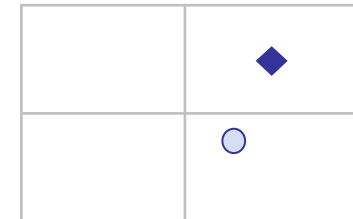


Organisation der Einrichtung

Jacobi-Haus

Wichtigkeit:	16% / 13%
Zufriedenheit:	1,7 / 2,9

Position im Portfolio



- ◆ Jacobi-Haus
- Diakonie Hannovers

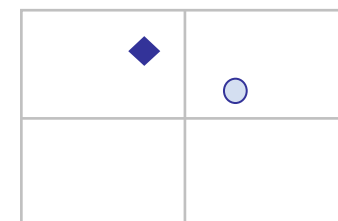


Tätigkeit

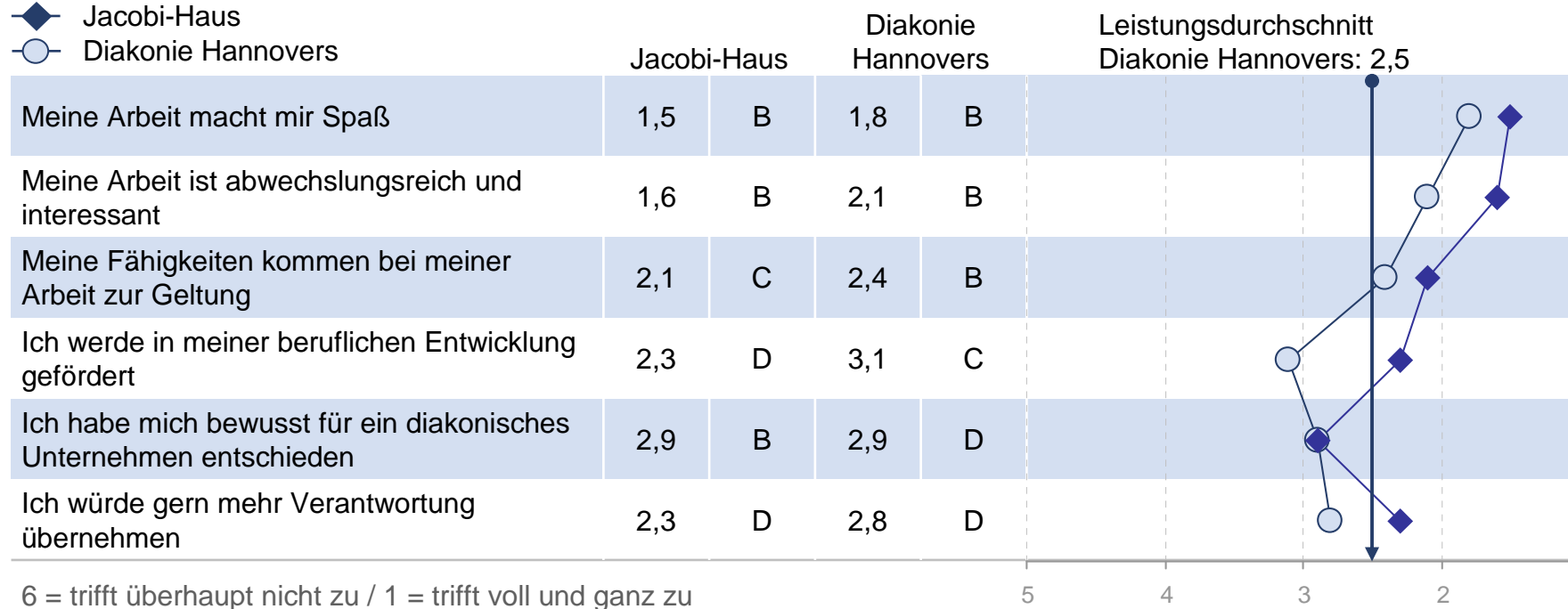
Jacobi-Haus

Wichtigkeit:	9% / 13%
Zufriedenheit:	1,5 / 2,2

Position im Portfolio



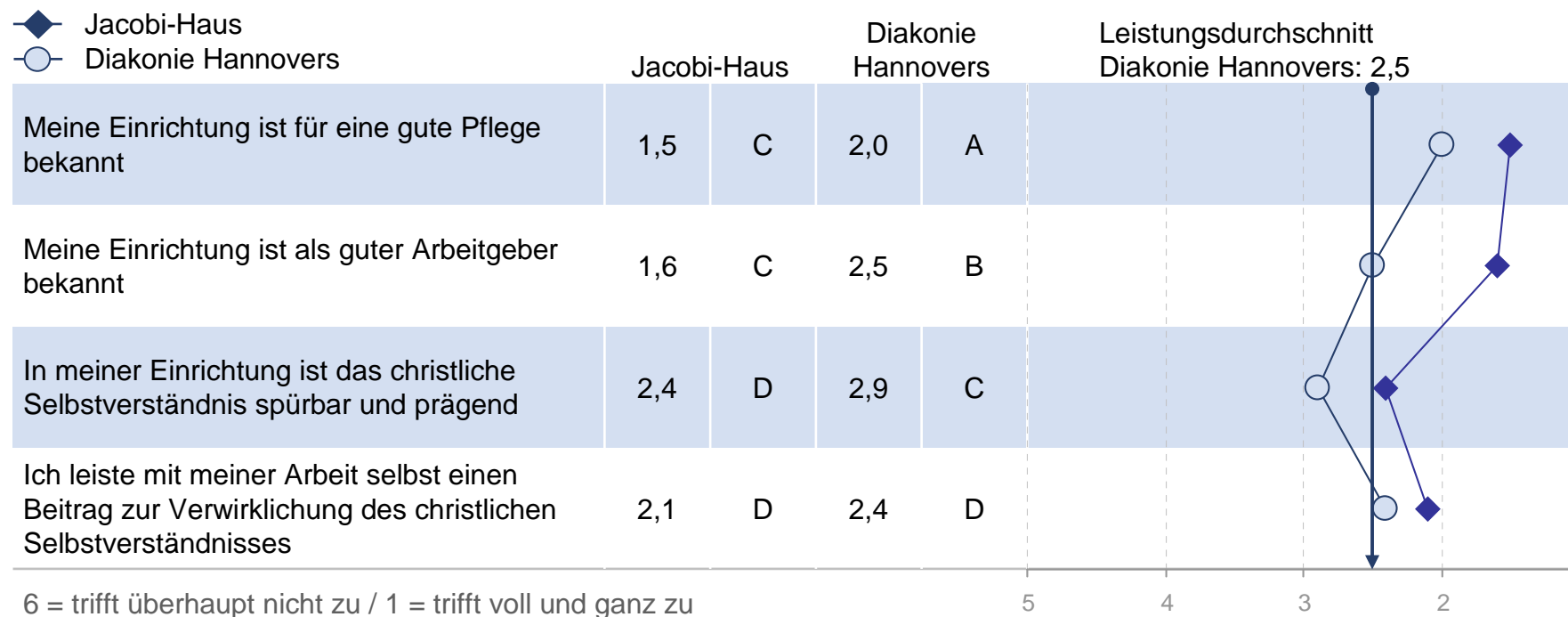
- ◆ Jacobi-Haus
- Diakonie Hannovers



Ruf der Einrichtung

Jacobi-Haus

	◆ ○
Wichtigkeit:	10% / 13%
Zufriedenheit:	1,4 / 2,2

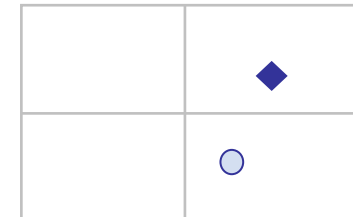


Arbeitsbedingungen

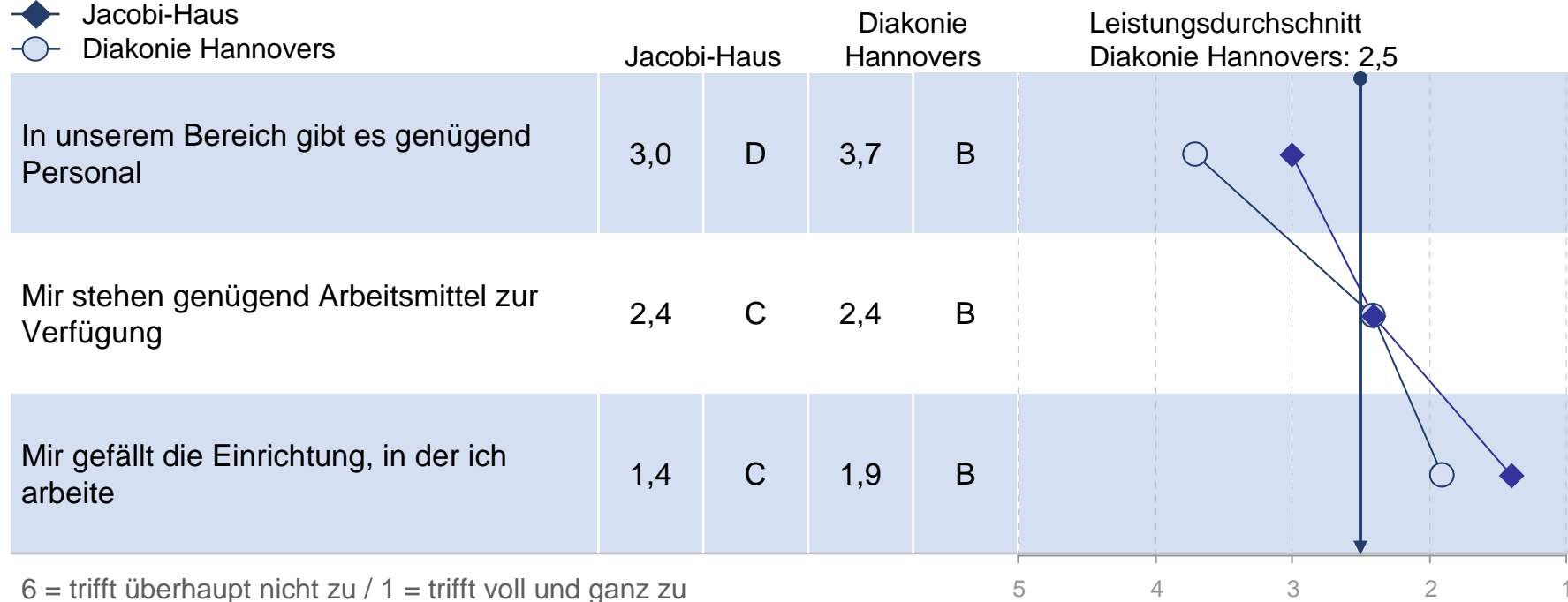
Jacobi-Haus

Wichtigkeit:	16% / 13%
Zufriedenheit:	2,0 / 3,0

Position im Portfolio



- ◆ Jacobi-Haus
- Diakonie Hannovers

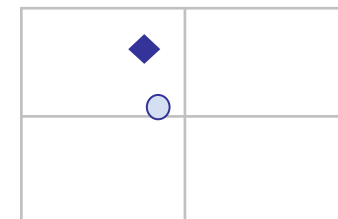


Betreuung der BewohnerInnen

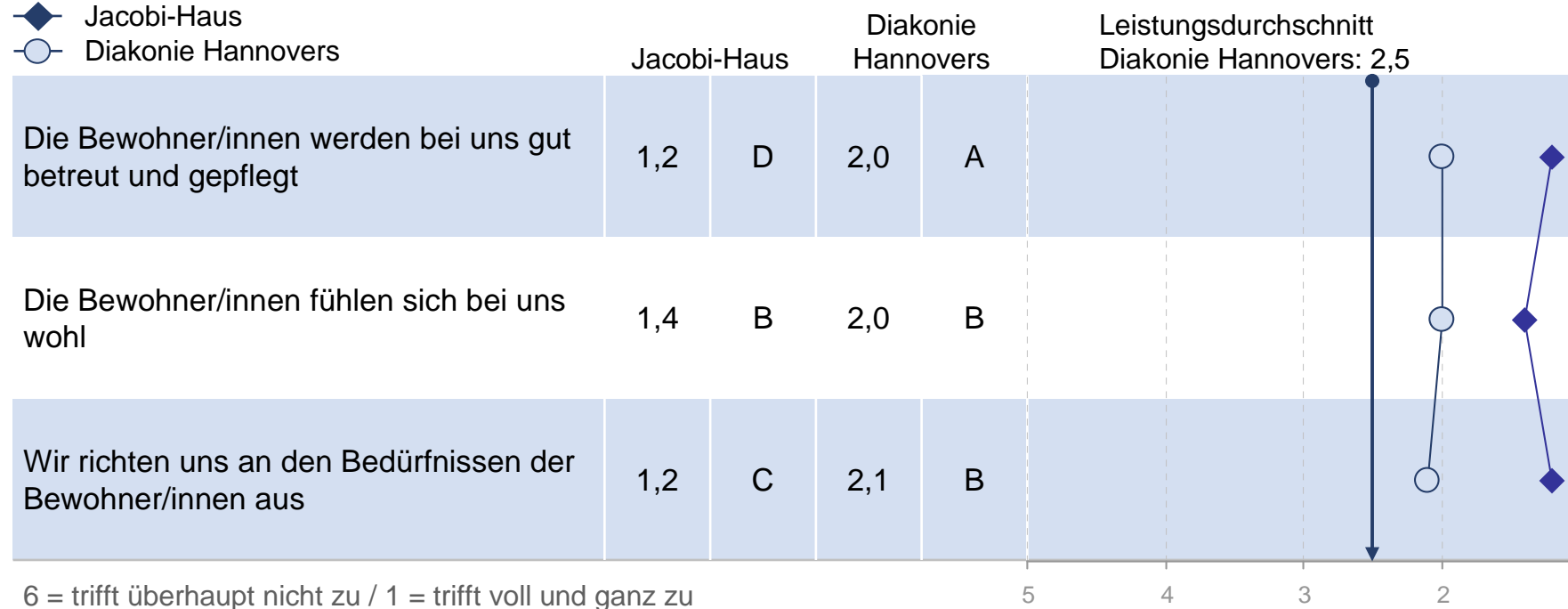
Jacobi-Haus

	◆	○
Wichtigkeit:	9% / 10%	
Zufriedenheit:	1,5 / 2,4	

Position im Portfolio



- ◆ Jacobi-Haus
- Diakonie Hannovers

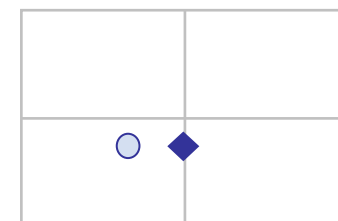


Fort- und Weiterbildungsangebote

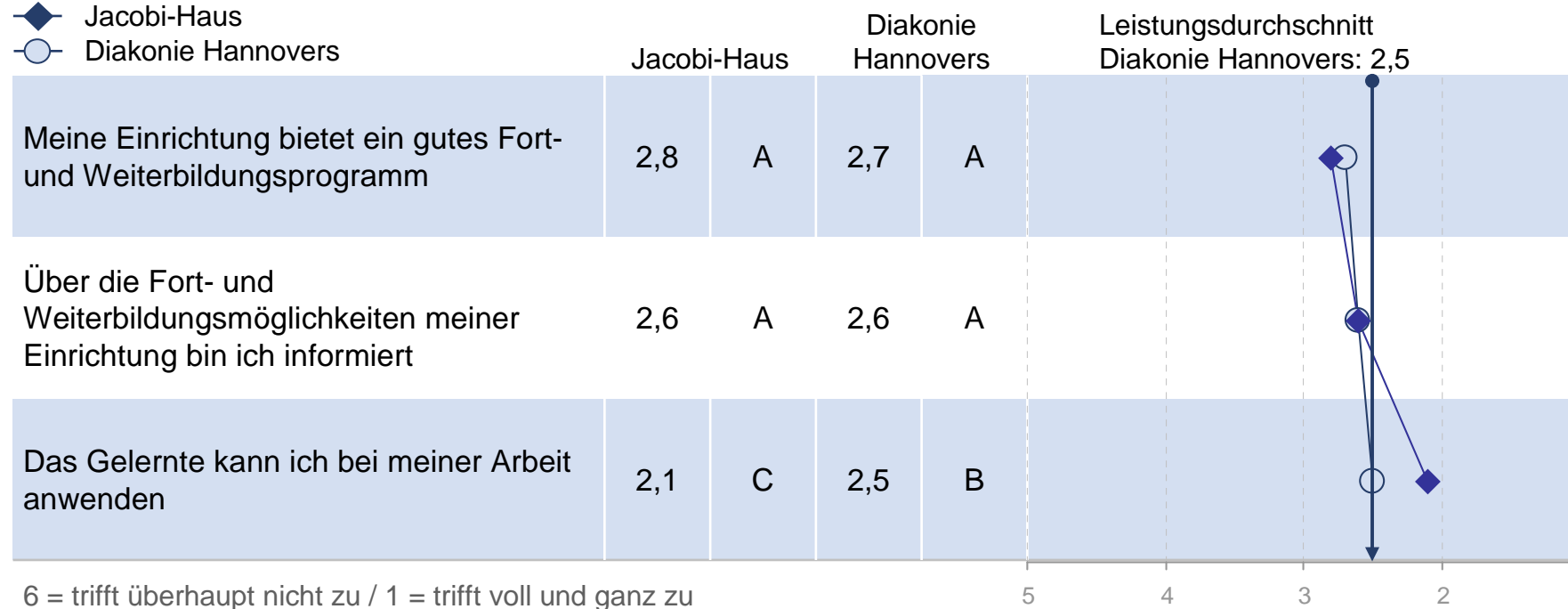
Jacobi-Haus

	◆	○
Wichtigkeit:	11% / 7%	
Zufriedenheit:	2,8 / 2,8	

Position im Portfolio



- ◆ Jacobi-Haus
- Diakonie Hannovers



Inhaltsverzeichnis

Befragungskonzept und Rahmendaten

Mustergrafiken

Ergebnisse

Fazit und Kommentar der Marktforschung

Strategisches Fazit – Jacobi-Haus

- ▶ 97% der angeschriebenen Mitarbeitenden des Jacobi-Hauses nahmen an der Befragung teil. In dieser Studie ist das mit Abstand die höchste Rücklaufquote.
- ▶ Die Gesamtzufriedenheit mit dem Jacobi-Haus liegt mit 1,8 sehr deutlich über der Gesamtzufriedenheit der Diakonie Hannovers (2,7) und ist die höchste in dieser Studie.
- ▶ Im Jacobi-Haus liegt die Zufriedenheit mit allen Bereichen deutlich über dem Durchschnitt der Diakonie Hannovers. Ausgenommen sind lediglich die Bezahlung; da sind die Mitarbeitenden im Jacobi Haus unzufriedener und die Fort- und Weiterbildungsangebote (durchschnittliche Zufriedenheit).
- ▶ Die Portfolioanalyse zeigt im Jacobi-Haus die Organisation der Einrichtung, die Arbeitsbedingungen und die direkten Vorgesetzten als Star-Faktoren. Hier sind die Leistungen des Jacobi-Hauses überdurchschnittlich zufriedenstellend und besonders wichtig.
- ▶ Es zeigen sich keine kritischen Faktoren im Jacobi-Haus. Die Fort- und Weiterbildungsangebote und die Bezahlung sind aber Faktoren mit deutlicher Nähe zum kritischen Bereich.
- ▶ Bei einem kritischen Faktor sollten Maßnahmen zur Erhöhung der Zufriedenheit ansetzen.
Grundsätzlich bieten sich zur Erhöhung der Zufriedenheit 2 Möglichkeiten:
 - (1) Erhöhung der Leistung
 - (2) Reduzierung der Wichtigkeit
(Die Reduzierung der Wichtigkeit geschieht, indem besser auf Stärken hingewiesen wird, die von dem kritischen Faktor ablenken sollen).

Operatives Fazit – Jacobi-Haus

- ▶ Direkte Vorgesetzte:
Mit dem direkten Vorgesetzten sind die Mitarbeitenden am zufriedensten. Das Verhältnis ist geprägt durch Vertrauen, Rückhalt, Erreichbarkeit sowie Lob und Anerkennung. Niveau halten!
- ▶ Organisation:
Neben den Arbeitsbedingungen gehört die Organisation zu den wichtigsten Faktoren. Das Jacobi-Haus hat hier keinerlei Schwächen und ist aus Sicht der Mitarbeitenden sehr gut organisiert.
- ▶ Tätigkeit:
Die Mitarbeitenden würden gern mehr Verantwortung übernehmen wollen.
- ▶ Ruf:
Die Mitarbeitenden sind vom guten Ruf der Einrichtung überzeugt; das christliche Selbstverständnis ist aber nicht immer spürbar.
- ▶ Arbeitsbedingungen:
Die Mitarbeitenden sind überdurchschnittlich zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen, obwohl die Ausstattung mit Arbeitsmittel nur durchschnittlich ist.
- ▶ Betreuung der BewohnerInnen:
Die Betreuungsleistungen werden im Diakonievergleich hervorragend bewertet.
- ▶ Fort- und Weiterbildungsangebote:
Das Angebot und die Informiertheit zu den Fort- und Weiterbildungen überzeugt die Mitarbeitenden nicht. Sollte die Wichtigkeit dieses Faktors zunehmen, sind die Fort- und Weiterbildungsangebote ein kritischer Faktor.

Ihr Ansprechpartner

Jacobi-Haus

Konzept & Markt GmbH
Jörg Paninka
0611 / 690 1726

Rheingaustraße 88
65203 Wiesbaden