

QSD e.V.

Fachgruppe Berliner Wohnungslosenhilfe

Qualitätsstandards im Bereich Personalmanagement

Das Personalmanagement ist in sozialen Dienstleistungen der wichtigste Qualitätsfaktor.

Die Mitglieder der Fachgruppe Berliner Wohnungslosenhilfe verpflichten sich,

- ▶ in ihrem Personalmanagement die folgenden Mindeststandards einzuhalten
- ▶ und den Umsetzungsstand auf der Website der QSD e.V. in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

Stellenbesetzung:

- ▶ für frei werdende Stellen wird aus Gründen der Personalentwicklung zunächst eine interne Ausschreibung durchgeführt
- ▶ strukturiertes Bewerbungsverfahren (definierte Beteiligungen und Entscheidungsprozesse)
- ▶ definiertes Anforderungsprofil, Erfüllung der fachlichen Anforderungen und formalen Qualifikationen (Fachkräfte bzw. gleichgestelltes Personal)
- ▶ Berücksichtigung der Teamprofile (Schwerpunkte, Zusatzausbildungen etc.)

▶ *Bei der navitas gGmbH erfolgt bei der Neubesetzung von Stellen zunächst eine interne Ausschreibung wenn offensichtlich ist, dass die gesuchte Qualifikation aus der Mitarbeiterschaft heraus abgedeckt werden könnte. Das Bewerbungsverfahren läuft nach klaren Vorgaben, Bei Bewerbungsgesprächen ist die Fachbereichsleitung anwesend, oft führt sie das Gespräch auch selbst. Die endgültige Einstellung wird mit dem Betriebsrat abgestimmt. Die vorliegenden Stellenbeschreibungen wurden im Qualitätszirkel unter Mitwirkung von Mitarbeiter*innen und Fachbereichsleitungen entwickelt, sie werden regelmäßig aktualisiert. Bei der Stellenbesetzung können die Teams sich einbringen, eine Hospitation kann vor der Entscheidung der Bewerber*in ermöglicht werden.*

Vertragliche Rahmenbedingungen:

- ▶ Bezugnahme auf aktuelles Stellen-/Aufgabenprofil
- ▶ Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben etc.)
- ▶ bei belegungsabhängigen Arbeitszeitmodellen beträgt der feste Sockel mindestens 80 % des Gesamtstellenumfangs
- ▶ Verzicht auf finanzielle Anreizsysteme für individuelle Fallakquise

▶ *Die vorliegenden Stellenbeschreibungen wurden im Qualitätszirkel unter Mitwirkung von Mitarbeiter*innen und Fachbereichsleitungen entwickelt und werden regelmäßig aktualisiert. Der Stellenumfang wird zwischen Mitarbeiter*in und Geschäftsführung bzw. Fachbereichsleitung abgesprochen, Teilzeitarbeit ist problemlos möglich. Finanzielle Anreize für die Fallakquise gibt es weder für Mitarbeiter*innen noch Fachbereichsleitungen.*

Transparenz arbeitsvertraglicher Bedingungen:

- ▶ Anwendung eines öffentlich einsehbaren Tarifvertrages (z.B. TV-L, TVöD, TV-EKBO, AVR Caritas bzw. DWBO)

oder

- ▶ Veröffentlichung der hausinternen Bestimmungen mind. mit folgenden Angaben: Bruttogehalt für eine Vollzeitstelle für sozialpädagogische Fachkräfte bei Neueinstellung; Bruttogehalt für eine Vollzeitstelle für sozialpädagogische Fachkräfte bei drei-jähriger Berufserfahrung in der Wohnungslosenhilfe des Anstellungsträgers; Urlaubsanspruch

Urlaubsanspruch: bei einer 5-Tage-Woche mind. 25 Jahresurlaubstage

► *Die Eingruppierung neuer Mitarbeiter*innen erfolgt einheitlich entsprechend ihrer nachgewiesenen Arbeitserfahrungen und ihrer Qualifikation gemäß der zu besetzenden Stelle, das Bruttogehalt für die unterschiedlichen Einstufungen wird vor der Einstellung der Bewerber*in offengelegt. Der Urlaubsanspruch beträgt bei einer 5-Tage-Woche für alle Mitarbeiter*innen 28 Tage im Jahr.*

Ressourcen:

- ▶ Klarheit von Arbeitsprofilen, Abläufen und Schnittstellen
- ▶ Klarheit von Verantwortlichkeiten, Befugnissen und Entscheidungsstrukturen

- ▶ Gewährleistung fachlichen Austausches durch regelmäßige Teamsitzungen, kollegiale Fallberatungen sowie Kommunikations- und Informationssysteme
- ▶ Gewährleistung einer Qualitätsmanagement-Grundstruktur durch Qualitätsmanagementbeauftragte mit entsprechend zugeordnetem Stellenanteil, Qualitätszirkel und ein Qualitätshandbuch bzw. vergleichbare Strukturen
- ▶ Angebot von Teamsupervision durch Supervisoren mit Anerkennung durch einen Berufsverband, mind. neun mal neunzig Minuten jährlich mit einer geklärten und transparenten Auftragsstruktur im Dreieck Träger - Team - Supervisor
- ▶ Zugänglichkeit von Fachinformationen und Arbeitsgrundlagen (z. B. Qualitätshandbuch, Intranet, Informationsmanagement bzgl. aktueller Entwicklungen)
- ▶ angemessene Ausstattung des Arbeitsplatzes in Bezug auf Funktionalität, Arbeitssicherheit und Ergonomie
- ▶ angemessene Raumanzahl zur Gewährleistung einer vertraulichen Gesprächssituation
- ▶ angemessene technische Ausstattung zur Erreichbarkeit

► *Die navitas gGmbH ist gemäß DIN EN ISO 9001:2015 sowie nach AWO Tandem zertifiziert und weist in regelmäßigen externen Audits die Funktionalität ihres QM-Systems nach. Im turnusmäßig unter der Leitung der Qualitätsbeauftragten tagenden Qualitätszirkel können sich auch die Mitarbeiter*innen zur Weiterentwicklung der Qualität einbringen. Das Qualitätshandbuch ist den Bedürfnissen der Fachbereiche angepasst und wird ebenfalls regelmäßig aktualisiert.*

*Die Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, an den zweiwöchentlich stattfindenden Teamsitzungen teilzunehmen, auch die monatlich angebotene Supervision ist verpflichtend. In besonderen Fällen kann auch eine zusätzliche Einzelsupervision in Anspruch genommen werden. Der interne Informationsfluss ist durch diese regelmäßigen Gremiensitzungen gewährleistet.*

Gewährleistung von Leitungsfunktionen:

- ▶ mit ausgewiesenen Stellenanteilen
- ▶ mit definierten Tätigkeitsmerkmalen (inkl. Fach- und Dienstaufsicht)
- ▶ mit geregelter Weisungsbefugnissen

► *Aufgaben, Rechte und Pflichten der Leitungskräfte sind in den detaillierten Stellenbeschreibungen festgelegt, dies umfasst auch die Dienst- und Fachaufsicht sowie die Weisungsbefugnisse in den einzelnen Bereichen.*

Personaleinarbeitung:

- ▶ verbindlicher Einarbeitungsplan
- ▶ gezielte Einweisung in Sonderanforderungen (z.B. Software-Schulungen)
- ▶ regelmäßige Anleitungs- und Reflexionsgespräche

- ▶ *Die einheitlichen Einarbeitungspläne wurden im Qualitätszirkel gemeinsam von Mitarbeiter*innen, Fachbereichsleitungen und Qualitätsbeauftragter entwickelt.*

Personalentwicklung:

- ▶ verbindliche Struktur für Personalentwicklungsgespräche bezogen auf Arbeitsleistung, Zusammenarbeit, Arbeitszufriedenheit, Entwicklungsbedarfe und Entwicklungsperspektiven
- ▶ Beteiligungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Projekte, Qualitätsentwicklung, Organisationsentwicklung); adäquate und transparente Freistellungsregelungen bei übertragenen Sonderaufgaben außerhalb der entgeltfinanzierten Fallarbeit
- ▶ Fortbildungsplanung auf Träger-, Bereichs- bzw. Einrichtungsebene (Definition von Bedarfen und Ressourcen)
- ▶ Förderung individueller Fort- und Weiterbildung (z.B. durch Freistellung und Bezuschussungen)
- ▶ Gesundheitsförderung (z. B. Eingliederungsplanung, Burnout-Prävention, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben)

▶ *Protokollierte Personalentwicklungsgespräche zwischen Mitarbeiter*innen und Fachbereichsleitungen bzw. zwischen Fachbereichsleitungen und Geschäftsführung finden regelmäßig statt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, sich durch die Mitarbeit in den internen Gremien (Qualitätszirkel, fachspezifische Arbeitsgruppen o.ä.) an der Weiterentwicklung des Unternehmens zu beteiligen.*

*Das Unternehmen bietet den Mitarbeiter*innen ein umfangreiches Internes Fortbildungsprogramm, das sie kostenlos nutzen können. In jedem Fortbildungsjahr gibt es zwischen 30 und 40 Veranstaltungen zu Fragen aus den Bereichen Recht, Dokumentation und Qualitätsentwicklung, sowie zu den fachlichen Fragen der jeweiligen Fachbereiche. Als Dozenten werden überwiegend externe Fachleute verpflichtet, einige Themenbereiche werden intern abgedeckt.*

*Die Gesundheitsförderung des Unternehmens wird fachlich durch den Betriebsarzt begleitet, der unter anderem auch Gefährdungsbeurteilungen hinsichtlich der psychischen Belastung der Mitarbeiter*innen durchführt.*

Transparenz, Partizipation, Mitbestimmung:

- ▶ angemessene Transparenz bzgl. wirtschaftlicher Daten und Unternehmenslage, Gesellschafts- und Gesellschafterstruktur (z.B. durch Beitritt zur Initiative Transparente Zivilgesellschaft)
- ▶ Aufnahme / Bearbeitung / Beantwortung von Beiträgen / Anregungen / Erwartungen der Mitarbeiter (z.B. Ideenmanagement, Beschwerdemanagement, Zufriedenheitsmessung)
- ▶ Förderung einer Form betrieblicher Mitbestimmung zur Vertretung und Einbeziehung der Arbeitnehmerinteressen (z.B. Betriebsrat, Mitarbeitervertretung)

▶ *Der Betriebsrat der navitas hat zurzeit 7 Mitglieder aus den verschiedenen Fachbereichen. Er ist Ansprechpartner für die Fragen und Probleme der Mitarbeiterschaft. Turnusgemäß trifft er sich monatlich mit der Geschäftsführung, bei dringenden Angelegenheiten auch öfter. Einmal jährlich erläutert die Geschäftsführung während einer der quartalsmäßig stattfindenden Betriebsversammlungen die wirtschaftliche und gesellschaftliche Lage des Unternehmens. Die navitas ist Mitglied der Initiative Transparente Zivilgesellschaft. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Zufriedenheitsabfragen der Mitarbeiter*innen (u.a. Evaluation von Dozenten und Supervisoren) sowie ein umfassendes Vorschlags- und Beschwerdemanagement.*