



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 **JA**
- und den Umsetzungsstand auf der Website der QSD e.V. in geeigneter Weise zu veröffentlichen. **JA**

Stellenbesetzung:

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

Vertragliche Rahmenbedingungen:

- Bezugnahme auf aktuelles Stellen-/Aufgabenprofil **JA**
- Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben etc.) **JA**
- bei belegungsabhängigen Arbeitszeitmodellen beträgt der feste Sockel mindestens 80 % des Gesamtstellenumfangs
ENTFÄLLT, DA IM DiCV NICHT PRAKTIZIERT
- Verzicht auf finanzielle Anreizsysteme für individuelle Fallakquise **JA**

Transparenz arbeitsvertraglicher Bedingungen:

- Anwendung eines öffentlich einsehbaren Tarifvertrages (z.B. TV-L, TVöD, TV-EKBO, **AVR Caritas** bzw. DWBO) **JA**
- 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 dreijähriger Berufserfahrung in der Wohnungslosenhilfe des Anstellungsträgers; Urlaubsanspruch

Urlaubsanspruch:

- **JA** bei einer 5-Tage-Woche mind. 25 Jahresurlaubstage
JA, 30 Urlaubstage Mindestanspruch

Ressourcen:

- Klarheit von Arbeitsprofilen, Abläufen und Schnittstellen
Prinzipiell ja, aber weitergehende Klärungen und Verschriftlichung von Prozessen erforderlich
- Klarheit von Verantwortlichkeiten, Befugnissen und Entscheidungsstrukturen
weitgehend ja, aber weitergehende Klärungen und Verschriftlichung von Prozessen sinnvoll
- Gewährleistung fachlichen Austausches durch regelmäßige Teamsitzungen, kollegiale Fallberatungen sowie Kommunikations- und Informationssysteme **JA**
- Gewährleistung einer Qualitätsmanagement-Grundstruktur durch Qualitätsmanagementbeauftragte mit entsprechend zugeordnetem Stellenanteil, Qualitätszirkel und ein Qualitätshandbuch bzw. vergleichbare Strukturen
JA, QM-Beauftragter für gesamten CV, Teilbeauftragung durch Fachreferenten WoHi; QMHB über QM-net, das speziell auch in der Wohnungslosenhilfe gepflegt wird; teilweise Aktualisierungen erforderlich/in Arbeit; temporäre Qualitätszirkel/Projektgruppen
- 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
JA, sowohl in Entgelt- als auch im Zuwendungsbereich sowie in der Ambulanz (Ausnahme: Kältehilfe)
- Zugänglichkeit von Fachinformationen und Arbeitsgrundlagen (z. B. Qualitätshandbuch, Intranet, Informationsmanagement bzgl. aktueller Entwicklungen) **JA**
- angemessene Ausstattung des Arbeitsplatzes in Bezug auf Funktionalität, Arbeitssicherheit und Ergonomie
JA; Einschränkung: In Ambulanz aufgrund der räumlichen Gegebenheiten nur bedingt möglich
- angemessene Raumanzahl zur Gewährleistung einer vertraulichen Gesprächssituation
JA, in den meisten Einrichtungen sehr gute Bedingungen; Einschränkung: In Ambulanz aufgrund der räumlichen Gegebenheiten nur bedingt möglich
- angemessene technische Ausstattung zur Erreichbarkeit **JA**

Gewährleistung von Leitungsfunktionen:

- mit ausgewiesenen Stellenanteilen **JA (in Arztmobil nur intern, bislang keine Finanzierung über Zuwendung)**
- mit definierten Tätigkeitsmerkmalen (inkl. Fach- und Dienstaufsicht)
Prinzipiell ja, aber z.B. noch keine Stellenbeschreibungen (im DiCV in Planung)
- mit geregelten Weisungsbefugnissen
weitgehend ja, aber weitergehende Klärungen und Verschriftlichung von Prozessen sinnvoll

Personaleinarbeitung:

- verbindlicher Einarbeitungsplan **JA, es besteht auch ein DiCV-übergreifender Standardprozess für alle Dienste; Spezifizierungen in einzelnen Diensten noch in Arbeit (Ambulanz)**
- gezielte Einweisung in Sonderanforderungen (z.B. Software-Schulungen) **JA**
- regelmäßige Anleitungs- und Reflexionsgespräche **JA**

Personalentwicklung:

- verbindliche Struktur für Personalentwicklungsgespräche bezogen auf Arbeitsleistung, Zusammenarbeit, Arbeitszufriedenheit, Entwicklungsbedarfe und Entwicklungsperspektiven **teilweise bereits verwirklicht, DiCV-weiter Prozess zu Mitarbeiter-**

Jahresgesprächen ist inzwischen im QM-net beschrieben und steht kurz vor der offiziellen Einführung

- **Beteiligungs- und Entfaltungsmöglichkeiten** (Projekte, Qualitätsentwicklung, Organisationsentwicklung); adäquate und transparente Freistellungsregelungen bei übertragenen Sonderaufgaben außerhalb der entgeltfinanzierten Fallarbeit **weitgehend gegeben**
- Fortbildungsplanung auf Träger-, Bereichs- bzw. Einrichtungsebene (Definition von Bedarfen und Ressourcen) **internes bereichsspezifisches FB-Angebot 4x jährlich vorhanden und gut genutzt, weitergehende abgestimmte FB-Planung (z.B. bei externen Angeboten) noch in Entwicklung**
- Förderung individueller Fort- und Weiterbildung (z.B. durch Freistellung und Bezuschussungen) **prinzipiell ja, aber noch keine systematische Entwicklung**
- Gesundheitsförderung (z.B. Eingliederungsplanung, Burnout-Prävention, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben) **Weitgehend Ja; Dienstgeber eröffnet verstärkt Möglichkeiten, z.B. Flexkonto, Massageangebot in Zentrale; Betriebliches Wiederengliederungsmanagement vorhanden.**

Transparenz, Partizipation, Mitbestimmung:

- angemessene Transparenz bzgl. wirtschaftlicher Daten und Unternehmenslage, Gesellschafts- und Gesellschafterstruktur (z.B. durch Beitritt zur Initiative Transparente Zivilgesellschaft) **JA) JA**
- Aufnahme / Bearbeitung / Beantwortung von Beiträgen / Anregungen / Erwartungen der Mitarbeiter (z.B. Ideenmanagement, Beschwerdemanagement) **JA**, Zufriedenheitsmessung) **Bedingt, z.B. über Strategieparty, Diskussionsmöglichkeiten im Qm-net; systematischer Prozess müsste aber noch gestaltet werden. Zufriedenheitsmessungen werden im CV aktuell nicht angestrebt.**
- Förderung einer Form betrieblicher Mitbestimmung zur Vertretung und Einbeziehung der Arbeitnehmerinteressen (z.B. Betriebsrat, **Mitarbeitervertretung**) **JA**

Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V.:

Stand Umsetzung: Einschätzung des Fachreferenten Kai-Gerrit Venske unter Einbeziehung der Dienststellenleitungen der Wohnungslosenhilfe 31.01.17

Legende:

umgesetzt

teilweise umgesetzt

nicht umgesetzt