

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,
- diese Standards auf ihrer jeweiligen Internetpräsenz zu veröffentlichen,
- den Umsetzungsstand dieser Standards bis Ende 2014 konkret zu beschreiben sowie
- diese Beschreibung ebenfalls auf ihrer jeweiligen Internetpräsenz zu veröffentlichen.

Stellenbesetzung:

- für frei werdende Stellen wird aus Gründen der Personalentwicklung zunächst eine interne Ausschreibung durchgeführt (Stellenausschreibung auf der Homepage, z.T. auch per Mail an MA)
- strukturiertes Bewerbungsverfahren (definierte Beteiligungen und Entscheidungsprozesse) gelebte Praxis, Einstellungsbogen inkl. MAV-Beteiligung vorhanden, Dokumentation des Verfahrens ist in Arbeit
- definiertes Anforderungsprofil, Erfüllung der fachlichen Anforderungen und formalen Qualifikationen (Fachkräfte bzw. gleichgestelltes Personal) festgelegt durch Stellenbeschreibungen
- Berücksichtigung der Teamprofile (Schwerpunkte, Zusatzausbildungen etc.) PEG und Einbindung des Teams im Bewerbungsverfahren

Vertragliche Rahmenbedingungen:

- Bezugnahme auf aktuelles Stellen-/Aufgabenprofil Ja
- Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben etc.) AVR DWBO §29, §11 TV-EKBO und TzBfG §6
- bei belegungsabhängigen Arbeitszeitmodellen beträgt der feste Sockel mindestens 80 % des Gesamtstellenumfangs es gibt nur erfolgsunabhängige Arbeitszeitmodelle
- Verzicht auf finanzielle Anreizsysteme für individuelle Fallakquise gelebte Praxis

Transparenz arbeitsvertraglicher Bedingungen:

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

- bei einer 5-Tage-Woche mind. 25 Jahresurlaubstage siehe § 26 TV-EKBO

Ressourcen:

- Klarheit von Arbeitsprofilen, Abläufen und Schnittstellen durch individuelle Stellenbeschreibungen, Qualitätshandbuch und zugehörige Dokumente
- Klarheit von Verantwortlichkeiten, Befugnissen und Entscheidungsstrukturen durch Organigramm, individuelle Stellenbeschreibungen und Qualitätshandbuch
- Gewährleistung fachlichen Austausches durch regelmäßige Teamsitzungen, kollegiale Fallberatungen sowie Kommunikations- und Informationssysteme gelebte Praxis (wöchentliche Teamsitzungen, monatliche Fachbereichstreffen, regelmäßige Treffen des gesamten WLH-Bereichs sowie fachbereichsübergreifende Veranstaltungen (MA-Tage etc.))
- Gewährleistung einer Qualitätsmanagement-Grundstruktur durch Qualitätsmanagementbeauftragte mit entsprechend zugeordnetem Stellenanteil, Qualitätszirkel und ein Qualitätshandbuch bzw. vergleichbare Strukturen (feste Mitarbeiterstellen für QM und Betreuung der Dokumentationssoftware)

- 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 **gelebte Praxis, Vorhaltung der Kosten im Budget**
- Zugänglichkeit von Fachinformationen und Arbeitsgrundlagen (z. B. Qualitätshandbuch, Intranet, Informationsmanagement bzgl. aktueller Entwicklungen) **Qualitätshandbuch und Ordner „Infos für die WLH“**
- angemessene Ausstattung des Arbeitsplatzes in Bezug auf Funktionalität, Arbeitssicherheit und Ergonomie **regelmäßige Überprüfungen durch bgw, Benennung von Sicherheitsbeauftragten, Annahme des Themas im Rahmen des QM (z.B. durch temp. AG zu relevanten Themen)**
- angemessene Raumanzahl zur Gewährleistung einer vertraulichen Gesprächssituation **in den WH max. 2 MA/Raum plus zusätzlicher Gesprächsraum,**
- angemessene technische Ausstattung zur Erreichbarkeit **jeder MA der WH hat Telefon/Computer**

Gewährleistung von Leitungsfunktionen:

- mit ausgewiesenen Stellenanteilen **Stellenbeschreibungen, Dokumentation in Sage/Evolution, Nachweis für TOP-QM,**
- mit definierten Tätigkeitsmerkmalen (inkl. Fach- und Dienstaufsicht) **Stellenbeschreibungen**
- mit geregelten Weisungsbefugnissen **Stellenbeschreibungen**

Personaleinarbeitung:

- verbindlicher Einarbeitungsplan **Qualitätshandbuch**
- gezielte Einweisung in Sonderanforderungen (z.B. Software-Schulungen) **finden bei Bedarf verbindlich statt**
- regelmäßige Anleitungs- und Reflexionsgespräche **Formular „Probezeitbeurteilung“**

Personalentwicklung:

- verbindliche Struktur für Personalentwicklungsgespräche bezogen auf Arbeitsleistung, Zusammenarbeit, Arbeitszufriedenheit, Entwicklungsbedarfe und Entwicklungsperspektiven **1x/Jahr nach Vorlage, die gemeinsam mit MAV erarbeitet wurde**
- Beteiligungs- und Entfaltungsmöglichkeiten (Projekte, Qualitätsentwicklung, Organisationsentwicklung); adäquate und transparente Freistellungsregelungen bei übertragenen Sonderaufgaben außerhalb der entgeltfinanzierten Fallarbeit **Gelebte Praxis, Tarifrecht**
- Fortbildungsplanung auf Träger-, Bereichs- bzw. Einrichtungsebene (Definition von Bedarfen und Ressourcen) **Fester Betrag/MA für Fortbildungen im Budget, umfassendes Angebot interner und externer Fortbildungen, Teilnahme nach Interesse des MA in Absprache mit dem/der Vorgesetzten**
- Förderung individueller Fort- und Weiterbildung (z.B. durch Freistellung und Bezuschussungen) **gelebte Praxis**
- Gesundheitsförderung (z.B. Eingliederungsplanung, Burnout-Prävention, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben) **(Angebot von Gesundheitskursen, Ermöglichung von Sabbaticals, Dienstvereinbarungen zu Personalentwicklungsgesprächen und einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement)**

Transparenz, Partizipation, Mitbestimmung:

- angemessene Transparenz bzgl. wirtschaftlicher Daten und Unternehmenslage, Gesellschafts- und Gesellschafterstruktur (z.B. durch Beitritt zur Initiative Transparente Zivilgesellschaft) **Gemäß den rechtlichen Vorgaben**
- Aufnahme / Bearbeitung / Beantwortung von Beiträgen / Anregungen / Erwartungen der Mitarbeiter (z.B. Ideenmanagement, Beschwerdemanagement, Zufriedenheitsmessung) **PEG, Verbesserungskultur, Regelmäßiger fachlicher Austausch, Leitbild Leitung, Leitwort/Selbstverständnis WLH**
- Förderung einer Form betrieblicher Mitbestimmung zur Vertretung und Einbeziehung der Arbeitnehmerinteressen (z.B. Betriebsrat, Mitarbeitervertretung) **MAV vorhanden**

Die Standards gelten zunächst in den Wohnhilfen nach §67 SGB XII, werden aber auch in den anderen Bereichen der WLH umgesetzt.