



Ablehnung von Populismus, Rassismus und Diskriminierung

Compliance

Institut für Qualitätsentwicklung und Gütesiegel in Kirche und Diakonie
Inhaltliche Aufbereitung und Gestaltung: Elisabeth Trübel

**Bundesrahmenhandbuch
Diakonie-Siegel
Kirchlich-diakonische Organisationen,
Unternehmen und Werke
Personal
F2
Qualitätskriterien
auf einen Blick**

- Einarbeitung**
- Beauftragung von Einarbeitungsmitarbeitenden
 - Dauer der Einarbeitung
 - Darstellung der Inhalte
 - Einführung in
 - > Compliance
 - > Schutz vor Gewalt
 - > Datenschutz
 - > Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - > Qualitätsmanagement
 - Reflexionsgespräche
 - Umgang mit Schweigepflicht
 - Umgang mit Abweichungen

Einarbeitung & Einsatz

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Sorgfältige Begleitung von Praktikanten und Auszubildenden

- Einsatzplanung**
- Berücksichtigung der Konzeption
 - Kundenorientierung
 - Arbeitszeitregelungen mit Möglichkeiten zur Flexibilisierung und Individualisierung
 - Familienorientierung
 - > Reflexion mit den Mitarbeitenden
 - > Einräumung von Freiräumen
 - Umgang mit Abwesenheitszeiten

Schaffung von Grundlagen für gute, arbeitsfeldübergreifende Zusammenarbeit

Übersicht über regelmäßige Besprechungen

- Regelung**
- der Teilnahme
 - von Termin, Häufigkeit und Dauer
 - der Gesprächsleitung
 - der Tagesordnung
 - der Protokollführung und -verteilung
 - der Information Nicht-Anwesender

Reflexion des Informationsflusses
(insbesondere zwischen Leitung und Mitarbeitenden)

Kommunikation

- Besprechungskultur**
- klar strukturiert und ergebnisorientiert
 - Wahrung der Schweigepflicht
 - ungestörte Atmosphäre
 - Aufgreifen von Themenwünschen
 - Überprüfung von Vereinbarungen
 - Reflexion von QM-Maßnahmen
 - Thematisieren von neuen Erkenntnissen aus Fort- und Weiterbildung

- Teamentwicklung**
- offene wertschätzende Atmosphäre
 - Förderung des kollegialen Austausches
 - Reflexion der Zufriedenheit der Mitarbeiter
 - Umgang mit Konflikten und Krisen

geregelter Umgang mit elektronischen und sozialen Medien

Aktueller Stellenplan

Planung & Gewinnung

- Aussagekräftige Stellenbeschreibungen**
- Einbindung in Aufbaustruktur
 - Ziele und Aufgaben
 - Realisierung des christlichen Profils
 - Qualifikation, Anforderungen, Kompetenzen
 - Verantwortlichkeiten und Befugnisse
 - Vertretungsregelungen

Nachvollziehbare Bedarfsermittlung

- Vorgehen zur Personalgewinnung**
- Darstellung als attraktiver Arbeitgeber
 - Ermittlung und Reflexion von Anforderungen
 - Ausschreibungsverfahren
 - Bewerbungs- und Auswahlverfahren
 - Beteiligung der MAV
 - Einstellungsverfahren

Langfristige und vorausschauende Planung

- Transparentes Vorgehen**
- Frühzeitige Kommunikation
 - Einbindung der Mitarbeitervertretung
 - Reibungslose Übergaben
 - Wertschätzende Verabschiedung

Regelungen zum Personalausritt

- Identifikation von Beendigungsgründen
- Durchführung von Austrittsgesprächen
 - > Reflexion von Beendigungsgründen
 - > Sicherung des Wissens
 - > Fortführung von Netzwerkarbeit
 - > ggf. Durchführung durch unbeteiligte Führungskraft
- Erstellung von Zeugnissen
 - > Verantwortlichkeiten
 - > Berücksichtigung von Zeugnisstandards
- Festlegung erforderlicher Formalitäten

Austritt

- Mitarbeitergespräche**
- Umsetzung über alle Ebenen
 - Zuständigkeit
 - festgelegter Zeit- und Themenrahmen
 - transparente und vorbereitete Durchführung
 - mindestens alle 2 Jahre
 - Verschwiegenheit
 - Dokumentation und Reflexion von Vereinbarungen

Kirchlich-diakonische Angebote für Mitarbeitende

- Schaffung von Gesprächsräumen
 - > zum ev. Profil
 - > zu den Grundsätzen des Handelns
 - > zu aktuellen kirchlich-diakonischen Themen
- Schaffung von Möglichkeiten zum Kraftschöpfen und zur Beratung
- Unterschützungsangebote für Familien und pflegende Angehörige

Achtung von unterschiedlichen Auffassungen und Schaffung von Dialogräumen

- Förderung von..**
- Fach- und Methodenkompetenzen
 - Persönlichkeits-/Team-/ Organisationsentwicklung
 - Diversität, Interkulturalität und Inklusion
 - Gesundheitsschutz

Entwicklung

Offene & direkte Äußerung von Kritik, Wertschätzung & Anerkennung

Freiwillig Engagierte

Systematische Fort- und Weiterbildung

- regelmäßige Bedarfsermittlung
 - > Neue Anforderungen, Q-Ziele
 - > neue Erkenntnisse
 - > Anforderungen der Mitarbeiter
 - > Altersstruktur/Nachwuchsplanung
- Auswahl, Planung und Umsetzung
- Dokumentation
- Informationsaustausch
- Transfersicherung
- Wirksamkeitsprüfung

Vorhaltung von Fachliteratur

Anforderungs- & Aufgabenskizzen

- Gemeinsame Weiterentwicklung
- Berücksichtigung digitaler Angebote
 - Maßnahmen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt

Strukturierte & begleitete Zusammenarbeit

- Auswahl passender Tätigkeiten
- Befähigung zur Ausübung der Tätigkeiten
 - > Fortbildung
 - > Austauschmöglichkeiten
- Information zum Leitbild und der gewünschten Haltung
- Verpflichtung zu Compliance und Datenschutz
- Ausstellung von Tätigkeitsnachweisen

Bereitstellung von Ressourcen

Versicherungsschutz



Schriftlich zu regeln

In der Umsetzung nachzuweisen

