LEITFADEN FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Vinzentinerinnen

Genossenschaft der Töchter der christlichen Liebe vom heiligen Vinzenz von Paul, Dienerinnen der Armen, Provinz Köln

Vinzentinerinnen

0 Grußwort der Vinzentinerinnen

Liebe MitarbeiterInnen, Sie arbeiten in einem Haus der Vinzentinerinnen, d. h., Sie gehören zur lebendigen vinzentinischen Geschichte, die seit über 350 Jahren immer wieder aktuell ist. Wir freuen uns darüber, dass so viele Frauen und Männer für die „Armen“ unserer Zeit einstehen, deren Nöte kennen und sich für sie einsetzen. Der hl. Vinzenz, der Gründer dieser Idee, macht uns auch heute Mut, „... im Alltag, d.h. in der Liebe erfinderisch zu sein.“

Die Gemeinschaft der „Töchter der christlichen Liebe“ – bei uns Vinzentinerinnen genannt – wurde vom hl. Vinzenz von Paul (1581-1660) und der hl. Louise von Marillac (1591-1660) im Jahr 1633 in Paris gegründet.

Zum ersten Mal in der Kirchengeschichte wagten es Vinzenz und Louise, ihre Schwestern außerhalb von Klostermauern einzusetzen:

- in den Elendsvierteln der Stadt
- in den Dörfern zur Pflege der Kranken
- zum Unterricht und für die Katechese bei Kindern und Jugendlichen
- in sozial-caritativen Brennpunkten

Durch ein Christentum der Tat wollten unsere Gründer Gottes Güte und Menschenfreundlichkeit sichtbar und erfahrbar machen. Das Werk breitete sich rasch über die Grenzen Frankreichs in alle Welt aus.

Bis heute arbeiten wir Vinzentinerinnen für die Notleidenden unserer Zeit und folgen damit dem Vermächtnis unserer Gründer, denn: „Die Liebe Christi des Gekreuzigten drängt uns“.

Um ihm nachzufolgen und seinen Auftrag zu den Menschen zu tragen, leben wir die evangelischen Räte der Keuschheit, der Armut und des Gehorsams, die wir jährlich zusammen mit dem Versprechen, den Armen zu dienen, für ein Jahr erneuern.

Um in der Nähe der Armen zu sein, haben wir:
- ... als Kloster die Häuser der Kranken
- ... als Zelle eine Mietwohnung
- ... als Kapelle die Pfarrkirche
- ... als Klostergänge die Straßen der Stadt.“ (Vinzenz von Paul)

In unserem Leitbild haben wir Vinzentinerinnen unser Selbstverständnis und die Ziele unseres Dienstes zusammengefasst. Diese Ziele, als Schlüsselkompetenzen beschrieben, bilden die Grundlage für den vorliegenden Leitfaden. Sie lauten:
- Beziehung kommunizieren
- Zielgerichtetes Zusammenwirken
- Qualität als Qualifikation
- Leitung als Nachfolge
- Ökologische Ökonomie
- Organisation als Gestaltung
- Integration durch Öffnung
- Leben im Dienst

Wir als Schwesterngemeinschaft wollen Sie dazu einladen und ermutigen, zusammen mit uns diese Kompetenzen in den vielen Arbeitsfeldern, in denen wir tätig sind, kreativ in den Alltag zu übersetzen und umzusetzen.

Unsere Niederlassungen, in denen wir Schwestern gemeinsam mit Ihnen, unseren MitarbeiterInnen, zusammenwirken, befinden sich im Rheinland, in Berlin, in Thüringen, in der Eifel und in der Schweiz. Sie umfassen die Dienstbereiche vollstationäre Alteneinrichtung, Armenspeisung, Behinderteneinrichtung, Erholungs- und Exerzitienhaus, Gemeindepastoral, Krankenhaus, Kindergarten, Kinderheim, Kindertagesstätte, offene Seniorenbetreuung, Projekt für wohnungslose Frauen, Religionsunterricht, Seelsorge in Alteneinrichtung und Krankenhaus, Tagesheimgruppe, heilpädagogische Tagesgruppe, Tagespflege.

Wir freuen uns und sind dankbar, mit Ihnen in all diesen Bereichen zusammen arbeiten zu dürfen!

1 Wozu dient der Leitfaden?

Mit dem Leitfaden sollen die MitarbeiterInnen der verschiedenen Einrichtungen der Vinzentinerinnen folgende Zielsetzungen verbinden:

(1) Der Leitfaden soll eine Grundlage für die Arbeit aller MitarbeiterInnen der Häuser sein. Jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin und jedes Team kann das eigene Verhalten im Umgang miteinander und mit den Mensch, die sich uns anvertrauen, daran messen, sich daran orientieren und sich dadurch weiterentwickeln.

(2) Durch den Leitfaden soll der Anspruch deutlich werden, wie wir als christliche Einrichtung den Wünschen, Bedürfnissen und Anforderungen der PatientInnen/BewohnerInnen gerecht werden wollen. Er beschreibt das zielgerichtete Zusammenwirken aller (Berufs-)Gruppen innerhalb der Einrichtung für die tägliche Praxis - so zum Beispiel

- den Umgang miteinander,
- die Beteiligung der Betroffenen (PatientInnen/ BewohnerInnen),
- die Organisation als Gestaltung für Information, Kommunikation und Orientierung,
- die Qualität als Qualifikation für christliches und menschliches Verhalten, fachliche Kompetenz und Professionalität,
- die ökologische Ökonomie als Beitrag, trotz Wirtschaftlichkeit den Menschen und seine Umwelt in den Mittelpunkt zu stellen und verantwortungsbewusst mit Ressourcen umzugehen,
- die Darstellung der Einrichtungen nach außen.

(3) Durch den Leitfaden soll ein wichtiger Beitrag zur Zukunftssicherung der Einrichtungen der Vinzentinerinnen geleistet werden. Weil uns Ihre Bedeutung als MitarbeiterInnen bewußt ist, soll Ihnen der Leitfaden als Orientierung zur Stärkung Ihres Engagements, Ihrer Kreativität und Ihrer Arbeitszufriedenheit dienen.

2 Mit MitarbeiterInnen mitarbeiten –

Wir für Sie:
Unsere Angebote, Ihr Wohlbefinden

Damit Ihnen die Arbeit in unseren Einrichtungen zusagt, muss die Atmosphäre stimmen. Wir wünschen Ihnen und uns, dass Sie gerne bei uns sind und sich bei uns wohl fühlen.

Selbstverständlich erfüllen wir Ihnen gegenüber unsere Pflichten, so wie es der Arbeitsvertrag vorsieht. Allerdings sind wir der Meinung, dass wir Ihnen mehr zu bieten haben und Ihnen mehr bieten wollen, damit Sie als MitarbeiterIn gerne miteinander und mit uns zusammenarbeiten.

Angebote, die wir deshalb für Sie bereit halten, sind

• Der Einführungstag für neue MitarbeiterInnen
Da aller Anfang schwer ist, laden wir einmal im Jahr alle neuen MitarbeiterInnen nach Köln in die „Zentrale“ der Schwesterngemeinschaft ein. Wir möchten uns den neuen MitarbeiterInnen vorstellen, ihnen etwas von unserer Gemeinschaft erzählen und selbstverständlich alle Fragen beantworten, die Ihnen wichtig sind. Die damit verbundene erste Orientierung wird ein um das andere Jahr aufgefrischt durch den Begegnungstag.

• Der Begegnungstag der MitarbeiterInnen
Begegnung heißt aufeinander zugehen, neue Menschen kennenlernen und Bekannte wiedersehen. Es erwartet Sie ein kurzes Programm, viel Austausch und Freude, die Sorge um Ihr leibliches Wohl und besinnliche Momente, damit Körper und Geist zufrieden sind.

• Die Einkehr- und Besinnungstage
Diese Tage sind uns sehr wichtig, weil wir so die Kraft finden und erfahren, die wir für unser Christentum der Tat brauchen. Vielleicht geht es Ihnen ähnlich, vielleicht wissen oder spüren Sie, wie gut das tut, sich mit dem wirklich Wesentlichen zu beschäftigen: mit seinem Gott, mit sich selbst, mit seinem Glauben und mit der Beziehung zu seinen Mitmenschen, denn darauf kommt es an. Sie sind herzlich eingeladen!

• Die Fahrten nach Paris mit einem Besuch des Mutterhauses der Vinzentinerinnen
Diese Fahrten umgibt ein besonderes Flair. Die Weltstadtatmosphäre der französischen Metropole bietet eine unendliche Vielfalt von lebensfroher Freude, kulturellen Höhepunkten und Orten der Ruhe und Nachdenklichkeit. Hier, in Paris, befindet sich mit unserem Mutterhaus der Ursprung unserer Gemeinschaft, die weltweit mehr als 80 Provinzen mit über 23.000 Schwestern umfasst. Hier fanden die Hl. Louise von Marillac und die Hl. Katharina Labouré ihre letzte Ruhestätte. Hier begegnen Sie unserer Geschichte und unserer Zukunft.

• Fortbildungen und Supervisionsangebote
Beides ist unerlässlich, um Bekanntes aufzufrischen, Fachwissen zu aktualisieren und neue Perspektiven zu entwickeln. Die Menschen, die sich unserer Hilfe anvertrauen, vertrauen auch darauf, bei uns und bei Ihnen in den besten Händen zu sein. Da kann es dann nur nützlich sein, im KollegInnenkreis unter fachlicher Anleitung von SupervisorInnen über die Arbeit nachzudenken und die Arbeitsabläufe, die Zusammenarbeit im Team, die Themen, die Ihnen wichtig sind, gemeinsam zu reflektieren. Konkretes, auch zu den finanziellen Aspekten, finden Sie unter Punkt „5 Qualität heißt Qualifikation“.

• Kleine Aufmerksamkeiten für MitarbeiterInnen
Ein kleines Dankeschön, das Sie an ihrem Geburtstag oder bei mehrjähriger Betriebszugehörigkeit erhalten (10, 20, 25, 40, 50 Jahre); schließlich möchten wir Sie noch viele Jahre bei uns wissen.

• Die einrichtungsspezifischen Angebote
Da gibt es verständlicherweise sehr viel Unterschiedliches. Es kann sein, dass bei Ihnen Gymnastikgruppen, Rückenschule oder Ähnliches mehr angeboten werden. Möglicherweise hat Ihr Haus einen Snoezelenraum, der auch den MitarbeiterInnen zur Entspannung dient.

Oder es besteht die Gelegenheit, hauswirtschaftliche Hilfen in Anspruch nehmen zu können wie z. B. das Entleihen von Geschirr für private Festlichkeiten. Erkundigen Sie sich einfach in Ihrem Haus; vielleicht ist mehr möglich, als Sie vermutet haben.

3 Damit Sie sich orientieren können: Organisation als Gestaltung

Die Einrichtungen der Vinzentinerinnen sind dem Wohle der ihnen anvertrauten Menschen und der sie betreuenden MitarbeiterInnen verpflichtet.

Diesem Ziel können sie nur nachkommen, wenn die Arbeitsabläufe innerhalb der einzelnen Einrichtungen effektiv und effizient gestaltet, immer wieder neu aufeinander abgestimmt und die Erfordernisse aller Beteiligten angemessen berücksichtigt werden.

Durchschaubare Organisationsformen, klar erkennbare Strukturvorgaben, nachvollziehbare Entscheidungsfindungen und klare Aufgabenverteilungen sind dabei Voraussetzungen, um dem Wohle aller gerecht zu werden.

Durch klare Strukturierung von Entscheidungs- und Arbeitsabläufen werden innerhalb der Arbeitsbereiche ein planvolles Handeln und eine verlässliche Organisation ermöglicht. Dabei sind Anforderungen anderer Bereiche und Berufsgruppen zu berücksichtigen.

Um dies zu verwirklichen, finden regelmäßig Besprechungen der einzelnen Organisationsbereiche (z.B. Abteilungen) statt, in denen die gemeinsame Arbeit abgesprochen wird. Probleme können offen erörtert und mögliche Lösungen verbindlich vereinbart werden. Offenheit, Respekt und Bereitschaft zu Veränderungen sind selbstverständliche Grundlagen für diese Besprechungen.

Gemeinsam getroffene Absprachen/Regelungen können nicht ohne wichtigen Grund einseitig verändert werden. Wo mehrere Arbeitsbereiche / Abteilungen eng zusammenarbeiten, finden regelmäßige Koordinationsbesprechungen statt. An diesen Gesprächen nehmen die LeiterInnen der Arbeitsbereiche sowie die zuständigen MitarbeiterInnen teil.

Für übergreifende Projekte, die die Zusammenarbeit mehrerer Arbeitsbereiche betreffen, werden durch die Leitung der jeweiligen Institution interdisziplinäre Projektgruppen gebildet, die entscheidungsreife Vorschläge erarbeiten. Kritik ist dabei ein selbstverständlicher Teil der Teamarbeit von Führungskraft und MitarbeiterInnen. Ziel von Kritik und Selbstkritik ist es, die Qualität der gemeinsamen Arbeit zu sichern und ständig zu verbessern.

Leitung als Nachfolge

In den Einrichtungen der Vinzentinerinnen ist ein kooperativer Führungsstil verbindlich. Dadurch sollen Eigenständigkeit und Eigenverantwortung aller MitarbeiterInnen gefördert werden.

Für die Führungskräfte bedeutet dies die Fähigkeit und Bereitschaft zur Kommunikation, Kooperation, Kritikfähigkeit, Entscheidungsfreudigkeit und Verantwortungsbereitschaft. Jede Führungskraft soll für ihren Verantwortungsbereich Ziele und Zukunftsperspektiven entwickeln und die MitarbeiterInnen motivieren, an dem Erreichen der Ziele mitzuarbeiten (Teamgeist).

Regelmäßige MitarbeiterInnenbesprechungen sorgen dafür, die MitarbeiterInnen in die Entscheidungsprozesse mit einzubeziehen. Aktive Unterstützung bei der Umsetzung der gemeinsam getroffenen Absprachen und Motivation durch Anerkennung und konstruktive Kritik sind wichtige Führungsaufgaben. Grundlage der kooperativen Zusammenarbeit sind für beide Seiten Verantwortungsbewusstsein und Loyalität.

Wo es möglich und sinnvoll ist wird Verantwortung delegiert. Dabei werden die Stärken der MitarbeiterInnen gezielt gefördert. Die jeweiligen Leitungen entwickeln ihre Führungskompetenz ständig durch entsprechende Fortbildungen weiter.

Zur Führungskompetenz gehören

- Fachkompetenz, also die selbstverantwortliche Erarbeitung, Aktualisierung und Anwendung fachlicher Kenntnisse

- soziale Kompetenz, also der sensible, eindeutige und Verantwortung wahrnehmende Umgang mit MitarbeiterInnen entsprechend ihrer Fähigkeiten und Bedürfnisse
  Prozesskompetenz, also die Planung, Strukturierung, Moderation, Bewertung und Modifikation bzw. Beendigung von Handlungs- und Verhaltensabläufen.

Wenn im Rahmen kooperativer Führung Entscheidungen gefällt und gemeinsame Absprachen getroffen wurden, werden diese von allen MitarbeiterInnnen mitgetragen und mitverantwortet. Dabei entwickeln die MitarbeiterInnen Eigeninitiative und Kreativität, um die abgesprochenen Ziele effektiv umzusetzen.

Beziehung kommunizieren:
Arbeiten mit Herz, Kopf und Hand

Dies bedeutet, den Menschen, die sich uns anvertrauen, und den MitarbeiterInnen mit Menschlichkeit und Nächstenliebe zu begegnen und sie in ihrer Ganzheitlichkeit wahrzunehmen. Offenheit, Ehrlichkeit, Respekt vor der Persönlichkeit der anderen und die gegenseitige Wertschätzung aller MitarbeiterInnen sind in unseren Einrichtungen entscheidende Kennzeichen des Umgangs miteinander. Dabei arbeiten wir mit Freundlichkeit, Geduld und der notwendigen Sensibilität wie auch mit Disziplin und Verantwortungsbewusstsein.

Beziehung zu kommunizieren heißt, die eigene Arbeit effektiv zu gestalten – mit dem Herzen, mit dem Kopf und mit der Hand. Dazu müssen notwendige Informationen alle MitarbeiterInnen umfassend und rechtzeitig erreichen. Es besteht eine doppelte Informationspflicht: Wer Informationen braucht, holt sie sich; wer Informationen hat, gibt sie entsprechend weiter. Ein guter Informationsfluss erhöht die Transparenz von Entscheidungen und unterstützt damit die Effizienz und Motivation aller MitarbeiterInnen.

In allen Einrichtungen und Arbeitsbereichen bestehen schriftliche Informationssysteme, die alle wichtigen und notwendigen Informationen vorhalten. Es gehört zur Eigenverantwortung aller MitarbeiterInnen sich dort entsprechend zu informieren.

Die Leitung der einzelnen Einrichtungen informieren gemeinsam mit der Mitarbeitervertretung in regelmäßigen Abständen über die Entwicklungen der Institutionen.

Leben im Dienst braucht Verhaltensregeln

Damit ist gemeint, dass wir uns an Regeln des Umgangs miteinander halten, in denen die Achtung der Persönlichkeit und der Fachkompetenz aller MitarbeiterInnen zum Ausdruck kommen. Es heißt aber auch, dass alle Menschen, die sich uns anvertrauen, freundlich begrüßt, kompetent beraten und versorgt werden, damit Ängste abgebaut und Vertrauen aufgebaut wird. Ein wichtiges Ziel in unseren Einrichtungen ist, dass sich diese Menschen bei uns sicher und geborgen fühlen.

Für die MitarbeiterInnen bedeutet dies, dass sie sich auch in Stresssituationen um selbstverständliche Umgangsformen (gegenseitiges Grüßen, Äußern von Lob und Anerkennung, den anderen ausreden lassen etc.) bemühen. Freundlichkeit und Höflichkeit im Umgang miteinander haben positiven Einfluss auf das Arbeitsklima und die Freude an der Arbeit.

Meinungsverschiedenheiten werden nicht vor Dritten ausgetragen - erst recht nicht vor den Personen, denen unser Dienst gilt.

Neue MitarbeiterInnen werden entsprechend den Einrichtungsvorgaben eingearbeitet und im Hause vorgestellt.

Die Beachtung von Verhaltensregeln im Dienst bedeutet für die Beziehung zu den sich uns anvertrauenden Menschen, dass sie einen Anspruch auf bestmögliche ganzheitliche Versorgung und Betreuung haben – in sozialer, pflegerischer und medizinischer Hinsicht. Ihre Würde und Eigenständigkeit muss gewahrt und ihre Selbstständigkeit erhalten und gefördert werden. Sie erhalten klare, begründete Informationen darüber, welche diagnostischen, sozialen, therapeutischen, pflegerischen Maßnahmen stattfinden, welche Versorgung durch Service und Hauswirtschaft ihnen zuteil wird. Bei allen Maßnahmen, die die uns anvertrauten Menschen betreffen, wird ihr Einverständnis eingeholt und nicht einfach über sie verfügt; die rechtlichen Vorgaben werden beachtet.

Alle MitarbeiterInnen zeigen sich grundsätzlich offen, interessiert und gesprächsbereit. Bei Gesprächen, die in Anwesenheit der von den Gesprächsinhalten betroffenen Personen geführt werden (z.B. in deren Zimmer oder am Krankenbett), werden diese in das Gespräch mit einbezogen.

Wo immer seelsorgerliche, psychologische oder soziale Hilfe benötigt oder gewünscht wird, arbeiten alle beteiligten Berufsgruppen als interdisziplinäres Team daran, den entsprechenden Bedürfnissen auch in diesen Bereichen gerecht zu werden.

4 MitarbeiterInnen haben Recht(e) und Pflichten

Auch in unseren Einrichtungen gibt es Regeln, an die sich alle zu halten haben: wir, als Dienstgeber, und Sie, als MitarbeiterIn. Diese Regeln legen Rechte und Pflichten fest und sind für beide Seiten nicht immer bequem. Aber sie sind notwendig, damit alle Beteiligten auf einer verbindlichen Grundlage zusammenarbeiten können, ihre Freiräume kennen und sinnvolle Grenzen beachten.

Der weit überwiegende Teil der Rechte und Pflichten beruht auf den jeweils geltenden Rechtsgrundlagen, auf der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, auf den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) sowie auf der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Hinzu kommen Vorgaben, die wir als Gemeinschaft unseren Einrichtungen mit auf den Weg geben.

Nachfolgend haben wir in alphabetischer Reihenfolge einige Regelungen aufgeführt, über die Sie Bescheid wissen sollten. Falls Sie sich umfassender informieren möchten, so wenden Sie sich bitte an die jeweils Vorgesetzten bzw. die zuständige Stelle in Ihrem Haus oder an die Mitarbeitervertretung. Beide werden Ihnen gerne Auskunft geben und Ihnen die entsprechenden Unterlagen zur Einsichtnahme zur Verfügung stellen.

• Abwesenheit vom Arbeitsplatz
Es gibt hin und wieder wichtige dienstliche Gründe, warum Sie an Ihrem Arbeitsplatz nicht erreichbar sind. Für alle, die Sie gerade dann erreichen möchten, ist es sehr angenehm, über die Dauer Ihrer Abwesenheit und eine eventuelle Erreichbarkeit etwas zu wissen. Wenn Sie sich also bei Ihren Vorgesetzten oder MitarbeiterInnen abmelden, sagen Sie Ihnen bitte auch den Grund und die Dauer ihrer Abwesenheit und, falls Sie über einen eigenen Telefonapparat verfügen, stellen sie ihn bitte auf eine/n MitarbeiterIn um.

• Arbeitsbefreiung
Persönliche Angelegenheiten - dazu zählen normalerweise auch Arztbesuche – sind in aller Regel außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Sie haben jedoch in bestimmten Fällen einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung; die einschlägigen Regelungen dazu finden Sie in § 10 der AVR.

• Arbeitssicherheit
Arbeitssicherheit wird in unseren Einrichtungen groß geschrieben. Wir dürfen Sie daher bitten, uns sofort eine Meldung zu erstatten, wenn Sie meinen, eine besondere Unfallgefahr erkannt zu haben. Sie können sich allerdings auch an die/den Sicherheitsbeauftragte/n oder an die Fachkraft für Arbeitssicherheit wenden, der/die von uns den besonderen Auftrag erhalten hat, für die Arbeitssicherheit der MitarbeiterInnen zusätzlich zu sorgen.

• Erkrankung
Erkranken Sie, auch im Erholungsurlaub, so sind Sie verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer Ihrer Einrichtung unverzüglich, also sofort, mitzuteilen.

Sie müssen bereits dann Ihre Arbeitsunfähigkeit mitteilen, wenn Sie erkennen, dass Sie aus Gesundheitsgründen nicht arbeiten können. Es ist also nicht ausreichend, erst zum Arzt zu gehen und dann die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abzusenden oder vorbeizubringen, da wir dann unter Umständen stundenlang nicht wissen, ob Sie noch zur Arbeit erscheinen oder nicht. Um uns zu informieren, genügt eine mündliche/telefonische Be-nachrichtigung.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich länger als drei Tage, müssen Sie eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen Ihrer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am vierten Tag vorlegen. Gleiches gilt, wenn die Arbeitsunfähigkeit über den in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegebenen Zeitpunkt hinausgeht.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Dienstgeber eine ärztliche Bescheinigung ab dem ersten Tag der Dienstbefreiung verlangen.

• Geschenke, Belohnungen und Trinkgelder
Es freut uns natürlich, wenn Ihre Arbeit und die Arbeit Ihrer Einrichtung mit einer Aufmerksamkeit honoriert werden. Wir bitten aber um Ihr Verständnis, wenn wir uns vor dem Vorwurf der Vorteilnahme schützen müssen. Geschenke, Belohnungen und Trinkgelder können deshalb von unseren MitarbeiterInnen nicht angenommen werden.

• Haftung
Wir wissen, dass es für Sie eine Selbstverständlichkeit ist, Ihre Arbeiten schnell, ordnungsgemäß und situationsgerecht auszuführen. Sollte Ihnen trotz sorgfältiger und korrekter Arbeitsausführung einmal ein Fehler unterlaufen, so haben wir dafür Verständnis. Sollten allerdings obliegende Arbeitspflichten fahrlässig verletzt werden, so müssen wir solche MitarbeiterInnen für den dadurch auftretenden Schaden zur Verantwortung ziehen.

• Mitarbeitervertretung
Als kirchlicher Dienstgeber gilt für uns die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Nach dieser Ordnung ist in unseren Einrichtungen eine gewählte Mitarbeitervertretung (MAV). Die Wahlen finden alle vier Jahre statt.

Die Mitglieder Ihrer MAV geben Ihnen gerne Auskunft zu den Aufgaben der MAV und auch zu Ihren Rechten als MitarbeiterIn.

Vielleicht haben Sie ja auch Interesse, selber in der Mitarbeitervertretung mitzuarbeiten.

• **Nebentätigkeit**
Beabsichtigen Sie eine Nebentätigkeit auszuüben, so müssen Sie uns darüber vor Aufnahme der Tätigkeit unterrichten.

• **Unfall**
Erleiden Sie auf dem Weg zur Arbeitsstelle, auf der Arbeitsstelle selbst oder auf dem Weg von der Arbeitsstelle nach Hause einen Unfall, so muss dieser Unfall aktenkundig gemacht und an die Berufsgenossenschaft weitergemeldet werden.

5 Qualität heißt Qualifikation

Gute und qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten, ist ein Ziel, das zum Selbstverständnis der Vinzentinerinnen gehört und die Grundhaltung aller MitarbeiterInnen prägt. Ob es gelingt, dieses Ziel in allen Arbeitsabläufen zu erreichen, ist von vielen verschiedenen Faktoren abhängig: strukturelle Rahmenbedingungen, technische Hilfsmittel, finanzielle Voraussetzungen spielen hier eine bedeutende Rolle.

Das Entscheidende ist allerdings, dass wir mit der von uns angebotenen Unterstützung und Begleitung dem Hilfebedarf der Menschen entsprechen können, die zu uns kommen – in menschlicher und in fachlicher Hinsicht. Ob unser Fühlen, Denken und Handeln den sehr unterschiedlichen Beweggründen gerecht wird, die junge und alte Menschen veranlassen, bei uns Hilfe, Verständnis, Behandlung und Wohnung zu suchen, können letztlich nur diese Menschen selbst entscheiden. Von ihnen wird die Qualität und Güte unserer Arbeit beurteilt, sie sind der Maßstab, nach dem wir uns richten.

Wenn wir uns an diesem Maßstab messen lassen und den Anforderungen genügen wollen, so müssen unsere MitarbeiterInnen die dafür notwendigen menschlichen und fachlichen Qualifikationen haben.

Sie als Mitarbeiterin und als Mitarbeiter sind mit Ihrer Person, mit Ihren Fähigkeiten, Erfahrungen und Kenntnissen, mit Ihren Ressourcen und Grenzen, mit Ihrem ganz individuellen Charisma Garanten für eine qualitativ hochwertige Arbeit.

Deshalb wünschen wir uns von Ihnen, dass Sie Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen engagiert in den Arbeitsalltag einbringen. Wir wünschen uns, dass Sie mit christlicher Toleranz und Aufgeschlossenheit, mit dem Mut zur Kritik und der Bereitschaft, Kritik anzunehmen, bei uns mitarbeiten. Wir freuen uns über Ihren Ideenreichtum, Ihre Offenheit und auch über Ihre sicherlich oft notwendige Geduld. Wir freuen uns besonders, wenn Sie Ihr persönliches Profil zeigen und bereit sind, gemeinsam mit uns zu lernen, sich immer wieder neu gegenseitig kennenzulernen und sich gemeinsam weiterzuentwickeln.

Wir wollen Sie dabei unterstützen und bieten Ihnen an Möglichkeiten:

- das kollegiale Gespräch und die Besprechungen in den Arbeitsbereichen
- den Rat und die Hilfestellung von Vorgesetzten
- Umfragen zur Zufriedenheit von MitarbeiterInnen und KundInnen
- die Teilnahme an Arbeitsgruppen zu unterschiedlichen fachlichen Themen
- Zeiten und Gelegenheiten zur persönlichen Besinnung und zum Austausch.

Qualität und Qualifikation in unseren Einrichtungen beginnen mit der Berufsfindung, der beruflichen Ausbildung und der fachgerechten Einführung und Anleitung neuer MitarbeiterInnen.

SchülerInnen, PraktikantInnen und neue MitarbeiterInnen erhalten grundsätzlich durch eine ihnen zugeordnete Fachkraft eine intensive, ihrem Kenntnisstand entsprechende Anleitung.

Die Probezeit nutzen wir, indem wir zu Beginn, zur Hälfte und vor Abschluss Entwicklungsgespräche führen, bei denen durch Zielvereinbarungen, Austausch und konstruktive Kritik die gemeinsame Arbeit reflektiert und gefördert wird.

Wir ermöglichen und unterstützen, bei Vorliegen der jeweils notwendigen schulischen Voraussetzungen, die folgenden Praktika und Ausbildungsgänge:

- Berufsfindungspraktika während und nach der Schulausbildung
- Praktika im Rahmen der Ausbildungen Altenpflege, Hauswirtschaft, Heil- und Erziehungspflege sowie Familienpflege (entsprechend dem Tätigkeitsbereich der jeweiligen Einrichtung)
- Praktika im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Anerkennungspraktika in sozialen, pflegerischen und medizinischen Berufen.

Da wir auch anderen Ideen im Zusammenhang mit Berufsfindung und Ausbildung grundsätzlich offen und interessiert gegenüberstehen, lohnt es sich immer, Kontakt mit unseren Einrichtungen aufzunehmen. Gerne überlegen wir gemeinsam mit den Interessenten, welche Möglichkeiten wir ihnen eröffnen können.

Neben den genannten Praktika und Ausbildungen halten wir auch Plätze für junge Männer zur Verfügung, die ihren Zivildienst im sozialen, pflegerischen oder technischen Bereich absolvieren möchten. Wir wissen um die gesellschaftspolitische Bedeutung dieser Einsätze und unterstützen gerne das damit verbundene soziale Engagement.

Es ist für uns besonders wichtig, mit Menschen zusammenzuarbeiten, die eine geistige und / oder körperliche Behinderung haben. Wir werden uns immer bemühen, bei uns einen Arbeitsplatz zu finden oder einzurichten, der ihren Fähigkeiten entgegenkommt und entspricht.

Weil sich die Anforderungen in allen unseren Einrichtungen ständig weiterentwickeln und die Fachkenntnisse diesen Veränderungen angepasst werden müssen, erwarten wir von unseren MitarbeiterInnen um eines besseren Dienstes willen die Bereitschaft, sich auch fachlich fort- und weiterzubilden. Diese persönliche Bereitschaft, die jeder fachlichen Arbeit zugrunde liegen muss, erfordert Ihr persönliches Interesse und Engagement. Das bedeutet konkret, dass Sie für die Aktualisierung Ihres Fachwissens zunächst selber verantwortlich sind.

Für uns ist es aber auch sehr wichtig, Sie zum Vorteil unserer KlientInnen, zu Ihrem und zu unserem Vorteil in Ihrer Bereitschaft zu unterstützen. Angebote, die wir für Sie bereithalten, sind

- einrichtungsinterne, -übergreifende und externe Fortbildungen
- Supervision
- Fachliteratur und Medien
- Zielvereinbarungs- und Fördergespräche
- systematische Personalentwicklung.

Bei all den genannten Angeboten unterstützen wir Sie natürlich ideell, aber auch zeitlich und finanziell. Jedenfalls immer dann, wenn Ihre Interessen mit den von uns gesehenen Notwendigkeiten übereinstimmen. Kosten, die durch die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen entstehen, werden von uns immer dann anteilig übernommen, wenn für die jeweilige Einrichtung ein Fortbildungsbedarf ersichtlich ist. Eine vollständige Übernahme der Kosten erfolgt, wenn MitarbeiterInnen von der Einrichtung zu Fortbildungen entsandt werden.

Soweit die Finanzierung der Fortbildung durch uns übernommen wird, müssen Sie entsprechend den tariflichen Vorgaben eine Verpflichtungserklärung unterschreiben.

Sprechen Sie die in unseren Einrichtungen zuständigen MitarbeiterInnen doch einfach einmal an: Sie werden Sie gerne zu Einzelheiten und zu der konkreten Verfahrensweise individuell in einem ausführlichen Gespräch beraten.

St. Vinzenzhaus Speicher
Kapellenstraße 25
54662 Speicher
Tel.: +49 (0) 6562 / 96 84 - 0

St. Vinzenzhaus
Kronprinzenstraße 1
53173 Bonn Bad-Godesberg
Tel.: +49 (0) 228 / 9 56 91 - 0

Haus Margarete
Altstraße 16 - 32
52066 Aachen
Tel.: +49 (0) 241 / 97 78 - 123

Herz-Jesu-Stift
Auguste-Kowalski-Straße 47
51069 Köln
Tel.: +49 (0) 221 / 9 66 49 - 0

St. Josefshaus
Nikolausstraße 21
41169 Mönchengladbach-Hardt
Tel.: +49 (0) 2161 / 5 69 - 6

Vinzentinerinnen Köln
Provinzialat
Merheimer Straße 250
50733 Köln
Tel.: +49 (0) 221 / 97 30 88 – 0

Email:
provinzialat@vinzentinerinnen.de

Internet:
www.vinzentinerinnen.de

Oktober 2006