

Ergänzungen zum Leitbild Stand 06.03.204

Den Wert...	verbinden wir mit...	Messkriterien sind...
Professionalität	<ul style="list-style-type: none"> - Fachkompetenz, soziale Kompetenz - Zielorientiertheit - Verantwortungsbewusstsein und Eigenverantwortung der LN - Kreativität - Geduld - Zielstrebigkeit (zielorientiert zusammenarbeiten, Lernbereitschaft) - Problemlösungs-, ziel- und ergebnisorientiert handeln - Transparenz gegenüber Leistungsnehmenden und Leistungsträger - Methodenvielfalt - Methoden und Techniken angepasst an Leistungsnehmende Person, deren aktuellen Lebenssituation und dem Stand der Zielerreichung - Lebensweltorientiert - (Selbst-)Reflexion - Mut der Mitarbeitenden, sich Problemen und Defiziten zu stellen (bei den Leistungsnehmenden, deren Umfeld und bei sich selbst) - Konstruktive Fehlerkultur 	<ul style="list-style-type: none"> - 80 % Fachkräfte in den einzelnen Teams, solange die unterstützende Assistenz konzeptionell in den Teams verankert ist. - Vier Mal Supervision pro Team pro Jahr - Feste Teamstrukturen - zwei jährliche Fortbildung pro Person - betriebsinterne Workshops ca. alle 8 Wochen insbesondere für die neuen Mitarbeitenden - Standardisierte Prozesse und jährliches Überprüfen und Anpassen dieser (z.B. Aufnahmemanagement, Einarbeitungskonzept...) - Fallbegleitungen personenabhängig alle sechs bis acht Wochen - „Weiterentwicklung und Wertschätzung im Dialog“ als Jahresgespräch der Mitarbeitenden mit Ziel- und Fördermaßnahmenplanung, um berufliche Weiterentwicklung zu fördern - jährliche Überprüfung der Wirkung unserer Arbeit im Hinblick auf erreichte Ziele, Lebensqualität und Zufriedenheit der Leistungsnehmenden - 97% der geschriebenen BEI NRW werden ohne Rückfragen bewilligt - Betreuungsplanungen werden halbjährlich durchgeführt
Professionelle Haltung	<ul style="list-style-type: none"> - Wertschätzung - Empathie - Respekt - Verbundenheit - Loyalität - Vertrauen - Rückhalt 	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Beschwerdemanagement ist eingerichtet, den LN bekannt und das Konzept wird mindestens einmal jährlich überarbeitet. - Ein Gewaltschutzgremium ist eingerichtet und das Konzept wird mindestens einmal jährlich überarbeitet. Das Gremium setzt sich aus Mitarbeitenden und Leistungsnehmenden zusammen. - Multikulturelle Arbeitsstrukturen sind vorhanden. - Integrative Arbeitsstrukturen sind vorhanden.

Den Wert...	verbinden wir mit...	Messkriterien sind...
	<ul style="list-style-type: none"> - Lebenslange Entwicklung - Beidseitiges voneinander Lernen - Balance zwischen Nähe und Distanz - Salutogenese im Blick (dem Kranksein nicht übermäßig Raum geben) - Inklusiv Haltung - Akzeptanz divergierender Lebensentwürfe - Akzeptanz, oder aber Verstehen von nicht zu akzeptierendem Handeln - Handeln auf der Grundlage bestehender Gesetze 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsgruppe zur Migrationsförderung alle 8 Wochen. - Kulturelle Netzwerkarbeit wird durchgeführt. - Unterstützung bei der Einforderung der eigenen Rechte (z.B. in Widerspruch gehen bei sozialrechtlichen Angelegenheiten...) - Evaluation anhand jährlicher Leistungsnehmendenbefragung. - 90 % der Mitarbeitenden sind auch in der direkten Unterstützungsarbeit mit Leistungsnehmenden aktiv oder sind selbst Leistungsnehmende (gewesen)
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> - mehr als die Abwesenheit von Krankheit¹ - körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden² - Sicherheit - Entspannung - Achtsamkeit - von MA und LN im Blick haben 	<ul style="list-style-type: none"> - niedriger Krankenstand: <= 15 Tage/Jahr/Mitarbeitende - Aufbau eines betrieblichen, ganzheitlichen Gesundheitsmanagements - berufliches Eingliederungsmanagement - Vertrauensleute als AnsprechpartnerInnen für die Mitarbeitenden bei Problemen - Vernetzung mit (fach-)medizinischen Praxen, Kliniken und anderen Gesundheitseinrichtungen
Verlässlichkeit und Zuverlässigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung der LN wird auch bei Abwesenheit der BB weitergeführt - Termine werden eingehalten oder frühzeitig abgesagt - Loyalität - Absprachen werden eingehalten - Zuverlässigkeit wird auch von LN als Grundsatz erwartet 	<ul style="list-style-type: none"> - Vertretungs- und Urlaubsregelungen - Absprache und Terminieren von Aufgaben - Notfalltelefon -

¹ Angelehnt an die Definition der Weltgesundheitsorganisation

² idem

Den Wert...	verbinden wir mit...	Messkriterien sind...
Kommunikation und Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> - Offener, aktiver Umgang mit Konflikten - Umgang von Problemen und Defiziten - Kritikfähigkeit - Auf das Verständnisniveau angepasste Sprache - Feedback geben 	<ul style="list-style-type: none"> - Beschwerdemanagement (mit Einbezug von LN) - Teamsitzungen - Workshops - Fallbegleitung - Supervision - Leistungsnehmendenbezogene Vernetzung - Fallkonferenzen mit den Leistungsnehmenden
Inspiration	<ul style="list-style-type: none"> - Leidenschaftlichkeit - Begeisterungsfähigkeit - Klare Vision - Selbstmotivation - Engagement - Ausdauer - Disziplin - Wir-Gefühl unter den MA - Identifikation mit dem Unternehmen bei vorhandener Individualität der MA 	<ul style="list-style-type: none"> - Neuen LN offen begegnen - Gelebtes Leitbild - BEI-orientierte Arbeit - Mitarbeitende bringen sich ein und beteiligen sich aktiv an Prozessen der Organisationsentwicklung
Professionelle Authentizität	<ul style="list-style-type: none"> - Uns unserer professionellen Rolle bewusst sein und entsprechend zu handeln. - Konsequenz und Konsistenz im professionellen Handeln - Kongruenz - Unvoreingenommenheit - Transparenz 	<ul style="list-style-type: none"> - Supervision - Fortbildung - Teamsitzungen - Beschwerdemanagement
Humor	<ul style="list-style-type: none"> - Realistische Einschätzung für den passenden und richtigen Augenblick - Leichtigkeit im Umgang mit schwierigen Situationen - Identifikation mit Alltagssituationen und menschlichen Schwächen, ohne diese (negativ) zu bewerten 	<ul style="list-style-type: none"> - Gemeinsames Lachen im Kollegium und mit den Leistungsnehmenden - Sommerfest - Ausflugsangebote

Den Wert...	verbinden wir mit...	Messkriterien sind...
	<ul style="list-style-type: none"> - Positive Emotionen - Resilienz 	
Teamgeist und Teamfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Kooperationsbereitschaft - Vertrauen - Engagement füreinander - Konfliktlösungsfähigkeit - Kritikfähigkeit - Gemeinsames Verständnis von Vision und Zielen - Wir-Gefühl 	<ul style="list-style-type: none"> - Funktionierende Teamstrukturen - Kollegiale Beratung - Fallbegleitung - Beteiligung an der Weiterentwicklung der Teams und Organisation
Offenheit	<ul style="list-style-type: none"> - Ehrliche Kommunikation über Gedanken und Gefühle - Widersprüche zwischen Werten werden offen diskutiert - Transparenz: Informationen weitergeben, ohne zu verbergen oder zu täuschen - Neugier und Bereitschaft zur Entwicklung - Aktives Zuhören - Wertschätzende Berücksichtigung differierender Perspektiven und Meinungen - Toleranz für Unsicherheiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Es finden Diskussionen über Werte und die Wertentwicklung in der Koordinierungsrunde, den Teams und in der Geschäftsführung statt.