



Informationen
für interessierte
BewerberInnen

Personalentwicklung

Caritas Fils-Neckar-Alb

Not sehen und handeln.
C a r i t a s



Grußwort von Regionalleiterin Lisa Kappes-Sassano



Liebe interessierte Bewerberin, lieber interessierter Bewerber,

willkommen auf der Internetseite unserer Caritas-Region. Schön, dass Sie sich für eine Tätigkeit bei der Caritas interessieren.

Die Caritas Fils-Neckar-Alb ist eine von neun Regionen des Caritasverbandes für die Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. Sie umfasst die Landkreise Göppingen, Reutlingen und Esslingen.

Die MitarbeiterInnen arbeiten in drei Caritas-Zentren, zwei Psychologischen Beratungsstellen, drei Familientreffs und fünf Tafelläden. Die Arbeitsschwerpunkte reichen von der Schwangerschaftsberatung über Ehe-, Familien- und Lebensberatung bis hin zu Arbeitsgelegenheiten, Ehrenamtsbegleitung oder Kinderförderfonds.

Arbeiten bei der Caritas – das heißt Arbeit für die Menschen. Not sehen und handeln – das leben unsere ca. 90 MitarbeiterInnen jeden Tag. Eine sinnstiftende Tätigkeit mit spannenden Aufgaben und flexibler Gestaltung ist bei uns garantiert.

Ohne unsere MitarbeiterInnen läuft also nichts – umso wichtiger, dass wir sie mit individueller Personalentwicklung fördern. Dafür haben wir seit 2017 eine neue Konzeption, die alle Maßnahmen in diesem Bereich beschreibt.

Bei der Überarbeitung der Konzeption für die Personalentwicklung richteten wir den Blick auf die verschiedenen Lebensphasen – was wünschen sich BerufsanfängerInnen, was MitarbeiterInnen, die gerade eine Familie gründen? Wie können wir langjährige MitarbeiterInnen stärken und fördern, wie die letzten Berufsjahre vor der Rente gestalten?

Nachfolgende Seiten geben Ihnen einen kleinen Einblick, wie die Caritas Fils-Neckar-Alb Sie als MitarbeiterIn begleitet.

Caritas – das ist mehr als ein Arbeitgeber. Wir verstehen uns als Dienstgemeinschaft, bei der sich Führungskräfte und MitarbeiterInnen partnerschaftlich stark für die Menschen in unserer Gesellschaft machen. Lust, mitzumachen?

Ihre

A handwritten signature in blue ink that reads "Lisa Kappes-Sassano".

Lisa Kappes-Sassano

P.S.: Wenn Sie weitere Fragen zu einer Arbeit bei der Caritas Fils-Neckar-Alb haben, melden Sie sich bei Katrin Öhler (oehler@caritas-fils-neckar-alb.de)

Inhalt

1.	Instrumente bei Beginn einer Tätigkeit bei der Caritas Fils-Neckar-Alb.....	3
2.	Instrumente während der Tätigkeit bei der Caritas Fils-Neckar-Alb.....	3
i.	Bereich Gesundheit.....	4
ii.	Bereich Kompetenz.....	4
iii.	Bereich Werte/Motivation	5
iv.	Bereich Arbeitsgestaltung/Führung/Organisation	5
v.	Zusätzliche Leistungen für Mitarbeiter der Caritas Fils-Neckar-Alb	7
3.	Instrumente für einen guten Ausstieg aus dem Berufsleben/Wissensmanagement ..	8

1. Instrumente bei Beginn einer Tätigkeit bei der Caritas Fils-Neckar-Alb

Willkommensordner für neue MitarbeiterInnen
Einarbeitungskatalog
Frühzeitige Planung von Qualifizierung und Fortbildung
Hospitationen
Mentoren
Einführungstage in der Geschäftsstelle, im Zentrum Tabor und in der Region

Personalentwicklung beginnt am ersten Tag einer Tätigkeit. In der Caritas Fils-Neckar-Alb kommt der Kommunikation mit der Führungskraft und einer guten und ausführlichen Einarbeitung ein hoher Stellenwert zu. Zu Beginn einer Tätigkeit steht die **persönliche Begrüßung** der/s neuen MitarbeiterIn seitens der/s direkten Vorgesetzten. Der **Willkommensordner für neue MitarbeiterInnen** gehört zum ersten Arbeitstag. Im Willkommensordner finden sich alle wichtigen Informationen über Arbeitszeit, Dienstvereinbarungen, Struktur des Caritasverbandes sowie EDV-Tipps etc. In den ersten Wochen der neuen Stelle wird der Mitarbeitende nach einem **Einarbeitungskatalog** von direkter/m Vorgesetzten eingearbeitet. Für die Tätigkeiten notwendige **Qualifizierungen und Fortbildungen** können in Absprache mit dem/r Vorgesetzten sofort begonnen werden. Es besteht die Möglichkeit von **Hospitationen** in anderen Bereichen der Einrichtung, um die verschiedenen Arbeitsfelder der Caritas kennenzulernen. Erfahrene KollegInnen werden durch die Vorgesetzten als **Mentoren** für die neuen MitarbeiterInnen eingesetzt, die Wissen weitergeben und als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung stehen.

Zum Einführungsprogramm im gesamten Caritasverband gehören zwei Einführungstage für neue MitarbeiterInnen. Der **Einführungstag in der Geschäftsstelle in Stuttgart** findet in ca. dreimonatigen Abständen statt und dient dem Kennenlernen des Vorstands, der Struktur des Caritasverbandes und der strategischen Ziele. Der **spirituelle Einführungstag** im Zentrum Tabor lädt ein, die besondere Spiritualität der Caritas kennenzulernen und die Bedeutung von eigenen Kraftquellen für den Arbeitsalltag zu erkunden. Einmal jährlich findet ein **regionaler Einführungstag** für alle neuen MitarbeiterInnen statt, um das regionale Leitungsteam und die strategischen Ziele der Region Fils-Neckar-Alb kennenzulernen.

2. Instrumente während der Tätigkeit bei der Caritas Fils-Neckar-Alb

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Fort-und Weiterbildungen
Führungskräfteprogramm und Coaching
Tätigkeit mit Sinn
Wertschätzung und Anerkennung für Verschiedenheit
Exerzitien

Zielvereinbarungsgespräch
Dienstgespräche
Führungsleitbild
Supervision
Reflexionsgruppen
Vertretungsregelungen für Kernprozesse
Teilzeitmodelle
Längere berufliche Auszeit
Homeoffice
Reglungen für Teilnahme an ganztägigen Veranstaltungen
Wiedereinstiegsgespräche
Bezahlung nach AVR und Eingruppierungssystematik

i. Bereich Gesundheit

Bei der Caritas Fils-Neckar-Alb gibt es ein **betriebliches Gesundheitsmanagement**, das alle Fragen der Arbeitssicherheit berücksichtigt und darüber hinaus Instrumente zur Gesundheitsförderung bereitstellt. Eine Konzeption für die Region wurde von 2014-2015 erarbeitet, die fünf Bausteine, darunter auch Personalentwicklung, beinhaltet. Die Caritas Fils-Neckar-Alb hat sich in Workshops und verschiedenen Regionaltagen mit dem BGM auseinander gesetzt. Eine Regelung wurde eingeführt, die jedem Team 15 min pro Woche (oder gesammelt am Klausurtag) für BGM-Maßnahmen an Arbeitszeit gewährt.

Daneben gibt es auf diözesaner Ebene ein Projekt „Carifit und gesund“, das Maßnahmen des BGM für den gesamten Verband implementiert. Auftakt bildete eine Mitarbeiterbefragung, durchgeführt von der Krankenkasse AOK, um die allgemeine Arbeitszufriedenheit und weitere Gesundheitsthemen zu erfassen.

ii. Bereich Kompetenz

In Mitarbeitergesprächen zwischen MitarbeiterIn und Vorgesetzter/n wird neben aktuellen Aufgaben auch die Karriereplanung besprochen und Fortbildungswünsche thematisiert. Notwendige oder zur persönlichen Weiterentwicklung gewünschte Kompetenzen erlangen die Mitarbeitenden durch **Fort- und Weiterbildungen**. Die Caritas Fils-Neckar-Alb fördert diese nach bestimmten Kriterien. Basis bildet die AVR (AT §10a) und ein im erweiterten Leitungsteam verabschiedetes Kriterienpapier.

Die Förderung durch den Dienstgeber kann finanziell und/oder durch die Freistellung oder Gewährung von Arbeitszeit gestaltet sein. Für die finanzielle Förderung gibt es ein jährliches Fortbildungsbudget. Fort-und Weiterbildungen werden sowohl durch Inhouse-Schulungen, durch Angebote des Caritasverbandes oder durch externe Anbieter gefördert und umfassen neben individuellen Weiterbildungen auch Gruppentrainings wie z. B. Deeskalationstrainings

für das gesamte Team einer Einrichtung. Auch die Beteiligung an Projekten ist eine Möglichkeit, neue Kompetenzen zu erwerben.

Für neue Führungskräfte gibt es zusätzliche Angebote des DiCVs und des DCVs, um sie für ihre Aufgaben mit den nötigen Kompetenzen auszustatten. Das **Führungskräfteprogramm** wird von der Stabsstelle Personalentwicklung gestaltet. Zudem gibt es die Möglichkeit der Begleitung durch ein **Coaching** in der neuen Rolle als Führungskraft.

iii. Bereich Werte/Motivation

Werte und Motivation für die Arbeit liegt in der Persönlichkeit eines jeden Menschen. Trotzdem kann Personalentwicklung die MitarbeiterInnen darin unterstützen. Eine Arbeit bei der Caritas Fils-Neckar-Alb bietet eine **Tätigkeit mit Sinn**, bei der Freiraum und eigenverantwortliches Handeln möglich sind. Das Betriebsklima ist von **Wertschätzung und Anerkennung für Verschiedenheit** geprägt, was auch zum Thema gemacht wird und gemeinsam reflektiert wird. So setzte sich die Region in vergangenen Regionaltagen mit der interkulturellen Öffnung, Interreligiosität oder dem Miteinander der Generationen auseinander. Zur Stärkung der Kollegialität gibt es zudem einen jährlichen Betriebsausflug und eine Weihnachtsfeier im Team.

Eine Besonderheit bei der Caritas ist die Förderung von spirituellen Auszeiten. Um den eigenen spirituellen Kraftquellen zu begegnen, sieht die AVR jährlich eine dreitägige Arbeitsbefreiung für **Exerzitien** (AVR AT §10) vor. Im DiCV wird zudem alle zwei Jahre ein finanzieller Zuschuss für Exerzitien gewährt.

iv. Bereich Arbeitsgestaltung/Führung/Organisation

Kommunikation

Zum routinemäßigen Austausch über Aufgaben finden zwischen Mitarbeitendem und direktem Vorgesetzten in regelmäßigen Abständen **Dienstgespräche** statt. Diese Gespräche bieten eine gute Grundlage für die persönliche Weiterentwicklung, weil dort Stärken, Schwächen und Förderungswünsche des Mitarbeitenden thematisiert werden können. Das jährliche **Zielvereinbarungsgespräch** dient der Festlegung der operativen Umsetzung von strategischen Zielen im eigenen Aufgabenbereich und der Kommunikation über persönliche Weiterentwicklung.

Die Führungskräfte der Caritas Fils-Neckar-Alb fühlen sich einem gemeinsamen Führungsideal verpflichtet. Die Werte der Führung sind im **Führungsleitbild** festgehalten, das seit 2011 existiert. Basis des Führungshandelns ist demnach für die Führungskräfte der Caritas Fils-Neckar-Alb die Grundannahme, dass jeder Mensch ein Abbild Gottes ist. Das Führungshandeln zeichnet sich vor allem durch die Werte aus, die einen partizipativen Führungsstil, konstruktive Kritik und einen verantwortlichen Umgang mit Ressourcen in ihrer

Umsetzung fordern. Dieser verantwortliche Umgang mit der „Ressource Mitarbeiter“ zeigt sich in den für die Teams zur Verfügung gestellten Möglichkeiten zur **Supervision**. Zudem wurden im Laufe von 2017 in allen Teams, die keine externe Supervision haben, neue Möglichkeiten von interner Reflexion geschaffen. In diesen **Reflexionsgruppen** (Reflecting Teams, Sozpädrrunde, Supervision, Austausch am Verwaltungstag) können schwierige Situationen im Berufsleben durch kollegiale Beratung begleitet werden. Sie werden durch die Teams eigenständig organisiert. Sie sind zudem eine Möglichkeit, Erfahrungswissen der älteren Mitarbeitenden an die jüngeren weiterzugeben und neue Methoden der Gruppenmoderation und der Beratung zu testen.

Dem fachlichen Austausch dienen daneben interne Gremien (z.B. AG Sozialrecht, AK Ehrenamt) und interne Teambesprechungen. Diese Arbeitsgruppen dienen neben der Entwicklung von neuen Konzepten sowie der Schulungen über neues Fachwissen auch Weitergabe von Wissen. Im Rahmen der Überarbeitung des PE-Konzepts hat man sich dafür entschieden, neue **Vertretungsregelungen für Kernprozesse** einzuführen, damit für den Fall eines Ausfalls zentrales Wissen vorhanden und die Arbeitsfähigkeit der Organisation erhalten bleibt. Diese Prozesse werden im Laufe von 2018 von den Teams definiert und Vertretungsregelungen diskutiert.

Arbeitszeit

Die Caritas Fils-Neckar-Alb nutzt die Möglichkeiten der AVR für eine **flexible Arbeitszeitgestaltung**. Die Dienstvereinbarung Arbeitszeit regelt den Umgang mit Über- und Minusstunden. Die Arbeitszeit wird von den Mitarbeitenden selbstständig erfasst und einmal monatlich vom direkten Vorgesetzten abgezeichnet (Vertrauensarbeitszeit).

In der Region gibt es verschiedene **Teilzeitmodelle**, die unterschiedliche Beschäftigungsumfänge ermöglichen. Nach einer Arbeitszeitreduktion z.B. aus familiären Gründen sieht die AVR einen Rückkehranspruch für den bisherigen Beschäftigungsumfang auf 5 Jahre vor. Ebenso gibt es die Möglichkeit, sich aus persönlichen Gründen (AVR AT §10) für längere Zeit von der Arbeit freistellen zu lassen. Aus dieser Regelung hat die Caritas Fils-Neckar-Alb ein Kriterienpapier für eine **längere berufliche Auszeit** erstellt. Unter bestimmten Voraussetzungen kann das regionale Leitungsteam einen mehrmonatigen unbezahlten Sonderurlaub gewähren, nach dessen Ende der/die MitarbeiterIn Anspruch auf eine vergleichbare Tätigkeit und denselben Beschäftigungsumfang hat wie vor der Auszeit.

Eine weitere Stärke für die flexible Gestaltung von Arbeit ist die Möglichkeit, im **Homeoffice** zu arbeiten. Hierzu werden Anfang 2018 Regelungen erarbeitet, die einen Prozess für die Beantragung und die Prüfung der Einrichtung eines mobilen Arbeitsplatzes beschreiben.

In Teilzeitstellen sind **ganztägige Veranstaltungen** der Personalentwicklung wie die Einführungstage oder Fortbildungen oft schwieriger zu ermöglichen. Das Leitungsteam der

Caritas Fils-Neckar-Alb prüft deshalb bis Ende 2017, inwieweit interne Veranstaltungen wie Regionaltag, Verwaltungstag, usw. zeitlich anders gestaltet werden können.

Des Weiteren wird bis März 2018 der Prozess für **Wiedereinstiegsgespräche** nach längerer Krankheit und nach Elternzeit erneuert.

Bezahlung

Die Caritas FNA zahlt nach den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Deutschen Caritasverbands. Diese orientieren sich an den Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes. Die Eingruppierung richtet sich dabei nach Qualifikation und Tätigkeit, die Einstufung nach Berufserfahrung.

v. Zusätzliche Leistungen für Mitarbeiter der Caritas Fils-Neckar-Alb

Durch die AVR garantierte Leistungen:

- Zusatzversorgungskasse (betriebliche Rente) (AVR A8)
- Krankengeldzuschuss (AVR A 1/ XII)
- Vermögenswirksame Leistungen (AVR AT §2a (12))
- Sonderurlaub (AVR AT §§10)
- Jubiläumszuwendungen (AVR A16)
- Geburtsbeihilfen (AVR A 11a)

zusätzliche Leistungen:

- VVS-Firmenticket
- Nutzung von bestimmten Rahmenverträgen über die Einkaufsplattform WGKD (www.wgkd.de)
- Bahncard: wenn im dienstlichen Kontext amortisiert, auch privat nutzbar
- Rabatte in den Caritas-Gästehäusern bundesweit <http://www.caritas-gaestehaeuser.de/51356.html>
- Hyundai: Vergünstigungen beim Kauf eines Privat-PKW's (<http://www.gemeinsam-mehr-bewegen.org/unsere-aktionen/fahrzeugrabatt/>)
- Geregeltete Kostenübernahme bei Bildschirmarbeitsplatzbrillen
- Rabatte im Legoland Deutschland

mögliche Leistungen auf Antrag und nach Genehmigung des LT/ELT

- Mitarbeiterdarlehen zu aktuellen Zinssätzen

- Zinsfreie Darlehen beim Kauf von dienstlich genutzten Fahrzeugen
- Kurzdarlehen für Klientenarbeitsplätze/Azubis/DH-Studierende
- Rückstufungsversicherung des Schadensfreiheitsrabattes in der privaten Haftpflichtversicherung im Rahmen des dienstlichen Einsatzes von Privatfahrzeugen
- Beschaffungsgesellschaft für kirchliche, caritative und soziale Einrichtungen (www.begeca.de) – Nutzung eines Abrufscheins z. B. beim Autokauf

3. Instrumente für einen guten Ausstieg aus dem Berufsleben/Wissensmanagement

Anpassung von Aufgaben
Organisation der Wissensweitergabe
Stufenmodell für die letzten Berufsjahre
Prozessbeschreibungen
Form der Verabschiedung
Kontakthalten im Ruhestand
Altersteilzeitdienstverhältnis
Kriterien für die Weiterbeschäftigung nach Eintritt in die gesetzliche Rente

Auch für die letzten Berufsjahre spielt Personalentwicklung eine Rolle. Es geht weiterhin darum, Aufgaben und Kompetenzen miteinander abzustimmen. Mit zunehmender Berufserfahrung und steigendem Alter wachsen verschiedene Kompetenzen, bei denen es sich lohnt, sie in die tägliche Arbeit einzubringen. Im Mitarbeitergespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden können neue Schwerpunktsetzungen, Änderungen der Arbeitszeit oder die **Anpassung von Aufgaben** besprochen werden.

Ein weiterer wichtiger Schritt für einen guten Ausstieg ist die **Organisation der Wissensweitergabe**, die von Führungskraft und Mitarbeiter gemeinsam geplant werden. In einem **Stufenmodell für die letzten Berufsjahre** soll bis Februar 2018 eine Handreichung entstehen, indem wichtige Schritte vor dem Ruhestand im Bereich der Kommunikation mit der Führungskraft und des Wissensmanagements (z.B. Prozessbeschreibungen, Empfehlungen für die Nachfolgenden, Durchsicht von Unterlagen) erfasst werden. Im Team kann eine Erinnerung an den gesamten Berufsweg des Kollegen gestaltet werden, um das Wissen zu teilen und Erfahrungen zu würdigen. Für einige Stellenprofile (KSB, MBE, Arbeitshilfen, Verwaltung) wurden 2017 bereits **Prozessbeschreibungen** erarbeitet. Dies soll in den kommenden Jahren verstärkt werden.

Gemeinsam wird von Führungskraft und MitarbeiterIn die **Form der Verabschiedung** aus dem Berufsleben festgelegt, z. B. eine Abschiedsfeier mit ehemaligen KollegInnen. Es bestehen Formen des **Kontakthaltens im Ruhestand**, wie z. B. die Einladung zum Betriebsausflug.

Das Altersteilzeitgesetz ermöglicht in Verbindung mit Anlage 17a AVR ab Vollendung des 60. Lebensjahres einen gleitenden Übergang in die Altersrente. Auf Antrag soll ein **Altersteilszeitdienstverhältnis** mit Mitarbeitenden geschlossen werden, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Gem. §4, Abs. 2 der Anlage 17a zu den AVR ist der Anspruch auf ein Altersteilzeitdienstverhältnis ausgeschlossen, wenn und solange 2,5% der Mitarbeiter der Einrichtung von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Alle weiteren Regelungen können der Handreichung ATZ entnommen werden.

Bis Ende 2018 werden im Leitungsteam **Kriterien für eine Weiterbeschäftigung nach Eintritt in die gesetzliche Rente** erarbeitet.