

Checkliste

Attraktivität des katholischen Arbeitgebers

A. Mitarbeitergesundheit

- Der Dienstgeber macht deutlich, dass für ihn die Gesundheit der Mitarbeitenden eine große Bedeutung hat.*
- Der Dienstgeber fördert systematisch die Gesundheit der Mitarbeitenden. Die Maßnahmen des Dienstgebers werden im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sichergestellt.*
- Der Dienstgeber achtet darauf, dass der Umfang der Aufgaben für Mitarbeitende bearbeitbar und zu bewältigen ist.*
- Der Dienstgeber überprüft, welche Belastungen im Arbeitsalltag für die Mitarbeitenden existieren.*
- Der Dienstgeber ergreift Maßnahmen zur Reduktion der Belastungen im Arbeitsalltag.*
- Der Dienstgeber erkennt Situationen, in denen Mitarbeitende überfordert und überlastet sind.*
- Im Betrieb existieren Strategien zur Vermeidung von Überforderungen und Überlastungen (burn-out).*
- Unterforderung wirkt sich negativ auf die Motivation der Mitarbeitenden aus. In der Einrichtung gibt es Maßnahmen zur Vermeidung von Unterforderung (bore out).*
- Stärken- und Schwächen-Analyse sind Bestandteil der Mitarbeitergespräche. Die Stärken und Schwächen der Mitarbeitenden werden bei der Übertragung von Aufgaben und Verantwortung berücksichtigt. Die Mitarbeitenden erhalten Unterstützung bei ihrer persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung.*

- Klare Aufgabenstellungen und Verantwortlichkeiten: die Mitarbeitenden wissen, was ihre Aufgabe ist, welche Aufgaben die Kolleg/innen und die Vorgesetzten erledigen müssen und wer welche Verantwortungen hat.*
- Anforderungen im Arbeitsfeld ändern sich. Die Mitarbeitenden werden ermutigt und unterstützt, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen weiterzuentwickeln, um die sich ändernden Anforderungen bewältigen zu können.*
- Die Arbeit ist für die Mitarbeitenden interessant und herausfordernd. Sie erfahren neue Impulse in veränderter Arbeitsumgebung und erleben „Abwechslung“ durch neue Aufgaben oder Zuständigkeitswechsel (Gruppentausch).*
- Pausengestaltung: Die Bedeutung von Erholungsphasen und Pausen wird in der Einrichtung gesehen und von den Vorgesetzten bestärkt. Die Einhaltung der Pausenzeiten ist sichergestellt (Vorgesetzte zeigen sich als Vorbild). Störungen während der Pause werden vermieden. Pausenräume sind angenehm gestaltet und bieten Rückzugsmöglichkeiten.*
- Der Dienstgeber macht Fortbildungsangebote zur Gesundheitsförderung und bietet Exerzitien an.*

B. Personalentwicklung

- Der Dienstgeber unterstützt die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden durch Fortbildungsangebote und -möglichkeiten.*
- Der Dienstgeber entwickelt gemeinsam mit dem Mitarbeitenden Perspektiven für die Zukunft (Karriereplanung).*
- Lebenslanges und lebensphasengerechtes Lernen ist in der Einrichtung eine Selbstverständlichkeit.*
- Haltung zum Lernen: Lernen ist notwendig, weil sich die Anforderungen ändern. Vorgesetzte zeigen, dass auch sie lernen müssen.*
- Job enrichment – durch Vertretungsregelung, zusätzliche Aufgaben, Spezialisierung und Übernahme von Verantwortung.*
- Nachfolgeplanung: vor dem Ausscheiden eines Mitarbeitenden werden in frühzeitiger Planung die Veränderungen (z.B. Übernahme neuer Aufgaben und Verantwortungen) für die Mitarbeitenden geplant.*

C. Work-live-balance

- Der Dienstgeber hat ein Interesse an seinen Mitarbeitenden als „ganze Menschen“. Der Dienstgeber sieht die Lebensumstände der Mitarbeiter und ist bereit, darauf Rücksicht zu nehmen.*
- Der Dienstgeber hält Konzepte vor, die den Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Arbeit und Privatleben ermöglicht.*
- Bei der Dienstplangestaltung werden die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter berücksichtigt. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, die Dienstpläne mitzugestalten.*
- Der Dienstgeber bietet Unterstützung und Hilfe bei der Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz.*
- Der Dienstgeber unterstützt Mitarbeitende bei der Wohnungssuche.*
- Der Dienstgeber unterstützt Mitarbeitende, die in eine schwierige persönliche Lage geraten sind (z.B. mit einem Gehaltsvorschuss oder einem zinslosen Darlehen; mit der Vermittlung von Therapeuten; ...)*
- In der Einrichtung sind Maßnahmen zur Erleichterung und positiven Gestaltung der Rückkehr der Mitarbeitenden nach der Elternzeit etabliert.*
- Die Reduzierung der Arbeitszeit ist prinzipiell möglich. Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden werden so weit wie möglich berücksichtigt.*
- Eine hohe Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht es, auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen.*
- In der Einrichtung gibt es die Möglichkeit, einen flexiblen Stundenumfang mit den Mitarbeitenden zu vereinbaren.*
- Der Dienstgeber hat in Abstimmung mit der MAV Modelle für ein Lebensarbeitszeitkonto und die Möglichkeit für ein Sabbatical eingeführt.*

D. Pastoral +

- Für den Dienstgeber hat die Sorge um den Menschen eine große Bedeutung.*
- In der Einrichtung gibt es einen Konsens über gemeinsame Werte.*
- Die gemeinsamen Werte haben Bedeutung in der Einrichtung und werden im Alltag gelebt.*
- In der Dienstgemeinschaft werden die Beziehungen auf der Grundlage der christlichen Wertvorstellungen gestaltet.*

- Die Bedeutung der geistlichen Begleitung wird in der Einrichtung hoch eingeschätzt.*
- Der Dienstgeber bietet den Mitarbeitenden Exerzitien an bzw. ermöglicht die Teilnahme an Exerzitien.*

E. Vergütung

- Der Dienstgeber nutzt Möglichkeiten, die Leistungen der Mitarbeitenden durch flexible Vergütungsbestandteile zu honorieren.*
- In der Einrichtung werden Sachleistungen (z.B. Betriebsausflug, Weihnachtsfeier, etc.) als zusätzliche Möglichkeit genutzt, die Anerkennung der Mitarbeitenden zum Ausdruck zu bringen.*
- Der Dienstgeber übernimmt (teilweise) Kosten der Fortbildungen.*
- Mit Dienstbefreiungen für die Teilnahme an Fortbildungen unterstützt der Dienstgeber die Weiterqualifikation der Mitarbeitenden.*
- Der Dienstgeber ermöglicht die Teilnahme an Fortbildungen während der Dienstzeit.*

F. Unternehmenskultur

- Dienstgeber und Mitarbeitende bilden eine Dienstgemeinschaft und tragen die gemeinsame Verantwortung für den Erfolg der Arbeit.*
- Klare Aufgabenstellungen, klare Zuständigkeiten, klare Verantwortungen und konstruktive Konfliktbearbeitung sind zentrale Merkmale einer positiven Unternehmenskultur.*
- Die Führungskräfte sind einer entsprechenden Führungskultur verpflichtet (denn „Mitarbeiter verlassen ihren Chef, nicht ihr Unternehmen“).*
- Der Dienstgeber legt großen Wert auf ein angenehmes Betriebsklima, in dem sich die Mitarbeitenden wohlfühlen.*
- Durch gemeinsame Aktivitäten fördert der Dienstgeber ein positives Betriebsklima.*
- Teamarbeit hat in den Einrichtungen einen hohen Stellenwert. Die Mitarbeiter erleben gegenseitige Stützung und haben das Gefühl, eingebunden zu sein.*
- In der Einrichtung besteht eine angstfreie und konstruktive Fehlerkultur: Fehler können passieren; aus Fehlern wird gelernt.*

- Der Dienstgeber sieht die Einbeziehung der Mitarbeitervertretung und die Zusammenarbeit als wichtige und positive Voraussetzung für die Bildung einer Dienstgemeinschaft.*
- Die Partizipation der Mitarbeitenden ist für den Dienstgeber eine Selbstverständlichkeit. Mitarbeitende werden bei der Entwicklung von Maßnahmen „ins Boot“ geholt.*
- In der Einrichtung bestehen Beschwerdemöglichkeiten. Den Mitarbeitenden wird das Recht zugestanden, Unzufriedenheiten zu artikulieren.*
- Der Dienstgeber gestaltet den Beschäftigungsbeginn so, dass sich neue Mitarbeitende willkommen fühlen (z.B. durch Begrüßungsmappe mit Informationen über die Einrichtung und den Träger bei Antritt der Tätigkeit).*
- Der Dienstgeber sorgt für eine gute Begleitung der neuen Mitarbeitenden in der Einarbeitungsphase.*
- Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wird positiv gestaltet. Ausscheidende Mitarbeitende werden verabschiedet. Mit den Mitarbeitenden wird ein Abschiedsgespräch geführt.*

G. Identität des Arbeitgebers

- Der Dienstgeber besitzt eine hohe Reputation. Er arbeitet daran, sein gutes Image und seinen guten Ruf zu festigen.*
- Für den Dienstgeber ist die hohe Qualität der Leistungen ein wichtiges Ziel. Die Mitarbeitenden können stolz auf ihre Einrichtung und ihren Dienstgeber und auf ihre Leistungen sein.*
- Der Dienstgeber unterstützt die Mitarbeitenden, ihre Arbeit als sinnvoll und sinnstiftend zu erleben.*
- Der Dienstgeber sorgt sich um die Sicherheit des Arbeitsplatzes.*
- Der Dienstgeber legt Wert auf eine tarifgerechte Bezahlung.*
- Der Dienstgeber Wertschätzung und Anerkennung der Mitarbeitenden.*
- Der Dienstgeber zeigt sich als familienfreundlicher Arbeitgeber.*
- Das Umfeld der Einrichtung wirkt sich auch auf die Einrichtung aus. Die Einrichtung nutzt ein positives Umfeld, leistet darüber hinaus aber auch einen Beitrag zur Gestaltung des Umfelds.*