



Für eine hohe Arbeitgeberqualität im Paritätischen NRW

Präambel

Der Paritätische NRW setzt sich seit vielen Jahren mit der Frage auseinander, wie er gemeinsam mit seinen Mitgliedsorganisationen gute Arbeitsbedingungen gestalten kann. Denn zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein Garant für die hohe Qualität der Dienstleistungen, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die Innovationskraft unserer Mitgliedsorganisationen. Auch wenn die Rahmenbedingungen schwierig sind bzw. schwieriger werden, ist es unser Anspruch, attraktive Arbeitsplätze in der Sozialwirtschaft zu schaffen sowie Instrumente für ein zielgerichtetes Personalmarketing zu entwickeln. Der Paritätische setzt sich gemeinsam mit der AG der Freien Wohlfahrtspflege nachhaltig dafür ein, dass Wunsch- und Wahlrechte der Nutzer/-innen sozialer Arbeit und die Vielfalt von Trägern und Arbeitsformen trotz zunehmender Ökonomisierungstendenzen erhalten bleiben.

Wenn Arbeitgeber Themen wie Gesundheit im Betrieb, wertschätzende Führungskultur, Chancengleichheit und Vielfalt, leistungsgerechte Vergütung oder Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Blick nehmen, können sie die Zufriedenheit und Motivation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern und ihre Arbeitsfähigkeit erhalten. Hinzu kommt, dass sich der Fachkräftemangel auch bei den Mitgliedsorganisationen des Paritätischen abzeichnet; für viele Mitglieder wird es schwieriger, geeignete Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen. Überdies vollzieht sich in vielen Mitgliedsorganisationen derzeit ein Generationenwechsel. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen sozialer Ausbildungs- und Studiengänge reicht nicht aus, um die künftigen Bedarfe zu decken. Das bedeutet, dass sich soziale Unternehmen im Wettbewerb um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt als attraktive Arbeitgeber am Markt positionieren müssen.

Mit gelebter guter Arbeit können unsere Mitgliedsorganisationen ihre eigene Arbeitgebermarke entwickeln und ihre Beschäftigten zu Botschafterinnen und Botschaftern des Unternehmens machen. Für die Umsetzung von guten, über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehenden Arbeitsbedingungen gibt es jedoch kein Patentrezept. Jede Mitgliedsorganisation muss die Anforderungen des jeweils eigenen Arbeitsfeldes, die Erwartungen und Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre jeweiligen Refinanzierungsbedingungen berücksichtigen und ihren persönlichen, organisationsspezifischen Weg gehen.

Mit den folgenden Leitsätzen möchten wir unseren Mitgliedsorganisationen eine Orientierungshilfe geben und sie ermutigen, sich selbstbewusst damit auseinander zu setzen, was sie bereits an guter Arbeit bieten – aber auch damit, was sie noch verändern können, um sich intern wie extern als attraktive Arbeitgeber zu erweisen. Die Leitsätze sind gleichzeitig inhaltlicher Rahmen für die Beratung und Unterstützung von Mitgliedsorganisationen durch die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verbandes.

Leitsätze des Paritätischen NRW

- **Vielfalt und Interkulturalität, Toleranz und Offenheit als gelebtes Leitbild**

Wir bekennen uns als Paritäter zu den Werten „Vielfalt und Interkulturalität“, „Toleranz“ und „Offenheit“. Unsere Werte sind nicht nur in der Satzung oder im Leitbild verankert, sondern werden in der Organisation gelebt.

- **Arbeit, die Sinn stiftet**

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine sinnstiftende Arbeit in einem gesellschaftlich relevanten Bereich. Zivilgesellschaftliches und sozialpolitisches Engagement wird gelebt und ist sichtbar. Wir stehen aktiv zu unserer sozialen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, den Nutzerinnen und Nutzern unserer Dienstleistungen sowie unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

- **Arbeit, die gemeinnützig ist**

Wir arbeiten gemeinnützig; Erträge werden nur zur Verwirklichung der steuerbegünstigten Zwecke eingesetzt. Die strukturelle Sicherung der Gemeinnützigkeit wird durch geeignete Maßnahmen wie Gewaltenteilung in der Satzung sichergestellt.

- **Schonender Umgang mit natürlichen Ressourcen, Einhaltung von sozialen Regeln**

Wir bemühen uns um einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen (z. B. durch die Förderung von Firmentickets oder Sharing-Systemen). Bei der Beschaffung von Produkten und Leistungen achten wir auf die Einhaltung von sozialen Regeln bei den Arbeits- und Herstellungsbedingungen. Die Vergabe von Aufträgen erfolgt an Subunternehmen und Lieferanten, die den Mindestlohn einhalten bzw. tarifvertragliche Regelungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt haben.

- **Offene und transparente Außendarstellung**

Über unsere Zielsetzungen, unser gesellschaftliches Engagement, unsere Sozial- und Unternehmenspolitik sowie unsere gute Reputation als Arbeitgeber kommunizieren wir offen und transparent (z. B. auf öffentlichen Mitgliederversammlungen, in Form von Presseerklärungen oder Social-Web-Aktivitäten). Unsere Mitgliedschaft im Paritätischen dokumentieren wir mit der Verwendung des Logos.

- **Kooperative Zusammenarbeit mit Partnern im und außerhalb des Paritätischen**

Zur Weiterentwicklung unserer Fachlichkeit und zur gesellschaftlichen Positionierung arbeiten wir mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb des Paritätischen zielführend und ergänzend zusammen (z. B. Mitwirkung an organisationsübergreifenden Projekten, Beteiligung an paritätischen Facharbeitskreisen, Mitwirkung an politischen Kampagnen auf örtlicher Ebene). Konkurrenz und Wettbewerb im Paritätischen werden bestimmt durch Solidarität und Fairness.

- **Hohes Qualitätsbewusstsein**

Zur Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen setzen wir über die gesetzlichen Vorgaben hinaus Qualitätssicherungsmaßnahmen um (z. B. Beschwerdemanagement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Befragungen von Nutzerinnen und Nutzern, Qualitätszirkel, internes Qualitätsmanagementsystem, Mitgliedschaft in einer paritätischen Qualitätsgemeinschaft).

- **Offene und transparente Kommunikation nach innen**

Wir legen Wert auf eine offene und transparente Kommunikation zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zwischen und auf allen Ebenen der Organisation. Organisations- und Abteilungsziele werden dargelegt; über die Umsetzung und den Erfolg von Maßnahmen zur Zielerreichung wird regelmäßig berichtet.

- **Respektvolle Behandlung und kontinuierliche Einbindung der Beschäftigten**

Wir legen Wert auf einen respektvollen, fairen und von Vertrauen geprägten Umgang miteinander. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ehren- und Hauptamt binden wir in Entscheidungen der Organisation und in Innovationsprozesse ein und motivieren sie, ihre eigenen Ideen einzubringen. In Teambesprechungen, Befragungen o. ä. bieten wir ihnen die Möglichkeit, ihre Meinung über das Führungsverhalten zu äußern.

- **Förderung von Praktika und Ausbildungsplätzen**

Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen sozialer Ausbildungs- und Studiengänge reicht bei Weitem nicht aus, um die künftigen Bedarfe zu decken. Daher setzen wir uns für mehr Ausbildungskapazitäten ein. Wir fördern Praktikumsplätze in der Berufsorientierung und bieten Ausbildungsplätze in Voll- und Teilzeit, auch für bildungsferne, benachteiligte und schwerbehinderte Jugendliche.

- **Förderung von Fort- und Weiterbildung**

Es gibt Regelungen und Förderungen für die Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; der Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten wird aktiv unterstützt. Wir legen Wert darauf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben, ihre eigenen Fähigkeiten und ihr fachliches Know-how weiter zu entwickeln. Hierzu gibt es z. B. individuelle Entwicklungspläne und persönliche, gemeinsam erarbeitete Zielvereinbarungen. Mitarbeitergespräche über Leistungen und Entwicklungsmöglichkeiten finden regelmäßig statt. Für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es ein strukturiertes Einarbeitungsverfahren.

- **Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf**

Wir nehmen die Interessen und Wünsche unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst. Deshalb verpflichten wir uns, unsere Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu unterstützen und dies zu einem Thema bei den Mitarbeitergesprächen zu machen. Die individuelle Lebenssituation und -planung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. Unterstützung von Müttern und Vätern in und nach der Elternzeit, Unterstützung von pflegenden Angehörigen, Work-Life-Balance) werden bei der zeitlichen und organisatorischen Gestaltung ihrer Arbeit soweit wie möglich berücksichtigt. Hierzu werden betriebsindividuelle Lösungen gesucht und erprobt.

- **Erhaltung und Förderung der Gesundheit**

Die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit unserer Beschäftigten werden als Leitungsaufgabe verstanden. Beratungen der Berufsgenossenschaft zur Gesundheitsförderung oder zum Gesundheitsschutz werden in Anspruch genommen; Führungskräfte werden in gesundheitsorientierter Mitarbeiterführung geschult. Wir unterstützen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Mit Fehlzeiten wird qualifiziert umgegangen (z. B. durch betriebliches Eingliederungsmanagement, Personal- und Rückkehrgespräche, individuellen Abbau von Gesundheitsrisiken).

- **Förderung von Vielfalt und Verhinderung von Diskriminierung**

Wir beschäftigen und fördern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, Hautfarbe, Herkunft, Religion und sexueller Orientierung. Vielfalt und Erfahrungen aus unterschiedlichen Kulturen werden als Bereicherung angesehen; Diskriminierung und Mobbing wird aktiv vorgebeugt. Wir fördern altersgemischte Teams, die Einstellung älterer Arbeitnehmer und eine altersspezifische Arbeitszeitgestaltung. Wir ergreifen Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung (z. B. zur Förderung von Frauen in Führungspositionen oder von Männern in bisher tradiert frauenspezifischen Arbeitsfeldern).

- **Fairness und Respekt gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern**

Bei Neueinstellungen stehen Qualifikation und Persönlichkeit sowie die Leistungsfähigkeit im Vordergrund. Wir sichern einen fairen Bewerbungsprozess und einen respektvollen Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern zu. Die Beschäftigung von Schwerbehinderten gehört zu unserem Selbstverständnis.

- **Angemessene, transparente und faire Vergütung**

Wir legen Wert auf ein angemessenes, transparentes und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als fair erlebtes Vergütungssystem. Trotz oft schwieriger finanzieller Rahmenbedingungen streben wir eine tarifliche Vergütung mit der Umsetzung von Tarifierhöhungen an, ebenso die Vergütung von Pflichtpraktika. Sozialversicherungspflichtige Arbeitsverträge werden grundsätzlich angestrebt; eine Befristung von Arbeitsverträgen wird möglichst vermieden. Der Paritätische setzt sich unter tariflicher Entlohnung dafür ein, dass die Voraussetzungen für gute Arbeitsplätze auch durch entsprechende Refinanzierung in Form von Zuwendungen, Entgelten und Pflegesätzen gesichert werden.

Wuppertal, den 23.05.16