

Unternehmenskonzeption des Vereins DiFa

Übergeordnete Unternehmensziele

Der Verein bemüht sich, die im Leitbild enthaltenen Grundwerte und Überzeugungen zu verwirklichen, insbesondere Menschen bei ihrer Entfaltung und Selbstverwirklichung zu unterstützen und ihnen zu einer gelingenden Integration in die Gesellschaft zu verhelfen.

Der Verein bemüht sich, Arbeitsplätze zu schaffen bzw. bestehende Arbeitsplätze zu erhalten. Dabei ist der wirtschaftliche Erfolg des Vereins kein Selbstzweck, sondern Mittel, die soeben genannten Ziele zu erreichen.

Der Verein bemüht sich, seine Arbeitsbereiche systematisch auszubauen. Neben seinem Bemühen um neue und der Sicherung bestehender Arbeitsplätze geht es dabei darum, die Arbeit innerhalb der einzelnen Abteilungen durch die Möglichkeiten der Vernetzung zu verbessern.

Der Verein bemüht sich, die Qualität der geleisteten Arbeit zu sichern und zu verbessern – hierzu dient insbesondere die Einführung und Aufrechterhaltung eines Qualitätsmanagementsystems.

Der Verein stellt sicher, dass die in der Arbeit gewonnene Erkenntnisse auch von anderen genutzt werden können - etwa mittels eines professionellen Internet-Auftritts oder mittels Multiplikatoren-Fortbildungen.

Binnenorganisation

Alle Ebenen und Bereiche des Vereins DiFa sind in struktureller und funktioneller Hinsicht, in den Prinzipien des Leitens und Führens sowie in der konzeptionellen Arbeit der Bereichsteams und in der Fachlichkeit der Mitarbeiter/innen durch die gemeinsamen Werte und grundlegenden Ziele des Leitbildes geprägt. Die Identifikation mit dem Verein drückt sich in der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/innen und im Engagement der Vereinsmitglieder aus.

Die Binnenorganisation des Vereins versteht sich als offenes, lernfähiges System, dass sich den gesellschaftlichen Anforderungen und Veränderungen im sozialpolitischen Sektor stellt und auf diese flexibel und effizient zu reagieren weiß. Im Zentrum der Bemühungen stehen dabei

- eine effiziente Qualitätspolitik,
- die Nutzenstiftung für alle Interessenpartner (Kunden, Vertragspartner, Träger, Mitarbeiter/innen, Gesellschaft) und
- die Humanisierung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter/innen.

Die innere Vereinsstruktur ist den jeweiligen Bedürfnissen der Interessenpartner und den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen anzupassen. Sie bedarf der ständigen Überprüfung auf ihre Zweckmäßigkeit und ihrer ethisch-moralischen Verankerung im Leitbild.

Als grundlegende Strukturprinzipien gelten:

- Die Leitung und Führung gliedert sich in möglichst wenig Ebenen.
- Die Arbeitsbereiche und Abteilungen handeln weitgehend selbstständig.
- Die Entscheidungs- und Verantwortungsebenen sind weitestgehend dezentralisiert.
- Die Entscheidungsprozesse sind demokratisch-partizipativ und die Entscheidungsfindung ist auf allen Ebenen transparent.
- Für angemessene und effektive Kommunikations- und Informationsstrukturen ist gesorgt.

Basierend auf diesen inneren Strukturprinzipien verfügt der Verein über eine Geschäftsordnung und einen Stellenplan, in der die Entscheidungsstrukturen überschaubar und Verantwortungsbereiche klar definiert sind.

Die Geschäftsführung (Management) ist so organisiert, dass sie sich den Grundwerten und Zielsetzungen des Leitbildes verpflichtet fühlt, den Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen entgegenkommt und den organisatorischen Anforderungen und der qualitativen Zielsetzung des Vereins hinsichtlich seiner sozialen Aufgaben und Ziele genügt.

In allen Bereichen des Vereins finden Qualitätsmanagementsysteme im Sinne von TQM konsequente Anwendung. Qualitätssichernde, -planende und -entwickelnde Organe finden ausreichende Unterstützung durch die Führungs- und Leitungsebene und erhalten Mitsprache bei der Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen.

Durch Zusammenwirken und interne Vernetzung verknüpfen sich die einzelnen Arbeitsbereiche und Abteilungen. Der Austausch und die interne Weitergabe erworbener Fachlichkeit der Bereichsteams und einzelner Mitarbeiter/innen fördert die Innovationsfähigkeit und Qualitätssteigerung der sozialen Arbeit des gesamten Vereins. Der Vorstand und die Geschäftsführung unterstützen diese Vorhaben aktiv und systematisch.

Die Mitarbeitervertretung ist zuständige Interessenvertretung aller Mitarbeiter/innen im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung und wirkt an den Zielen des Vereins mit.

Äußeres Erscheinungsbild

Die ethisch-moralischen Grundsätze und Zielsetzungen des Leitbildes finden in allen Bereichen und Ebenen des Vereins DiFa ihren Niederschlag. Sie prägen das Erscheinungsbild des Vereins in der Öffentlichkeit und sind für jeden Außenstehenden erkennbar.

Die hohe Flexibilität der Organisation und die Professionalität der Mitarbeiter/innen garantiert die erkennbare Nutzenstiftung für alle Interessenpartner (Kunden, Vertragspartner, Träger, Gesellschaft, Mitarbeiter/innen) und macht den Verein zu einem ‚qualitativen Dienstleister‘.

Auf der Grundlage des Leitbildes vertritt der Verein durch die engagierte Präsenz seiner Repräsentanten/innen Meinung in der öffentlichen Diskussion und bezieht Position. Der Verein wirkt an der regionalen und überregionalen kinder-, jugend- und familienpolitischen Entwicklung mit.

Der Verein sucht in all seinen Bereichen Kooperation und Vernetzung mit Interessenspartnern, um auf lokaler Ebene bereits bestehende Ressourcen besser zu nutzen und soziale Arbeit innovativ und effizient mitzugestalten.

Die Mitarbeiter/innen verstehen sich als Multiplikatoren. Sie vertreten in den jeweiligen Gremien die grundlegenden Prinzipien und Werte des Vereins. Die qualifizierte Weitergabe von Fachwissen und erworbener Fachlichkeit an ‚Dritte‘ (durch Fachtagungen, Fortbildungen oder via Medien) wird unterstützt und gilt als ein Kennzeichen von Qualität.

Der Verein nutzt verschiedenste Medien (Broschüren, Presse, Feste, ...) um sich einem breiten Spektrum an Öffentlichkeit zu präsentieren. Besonders das Internet erhöht dabei die Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten mit Dritten und schafft eine breitenwirksame Möglichkeit zur Selbstdarstellung und steigert den Bekanntheitsgrad.

Wirtschaftlichkeit

Wie bereits im Leitbild formuliert, hat es sich der Verein zur Aufgabe gemacht, die Effizienz sozialer Arbeit bzw. den wirtschaftlich gesunden Einsatz der zur Verfügung stehenden Mittel nachzuweisen. Solch ein Nachweis lässt sich nur auf der Basis wirtschaftlichen Erfolgs erbringen; ihn zu erringen gehört mithin zu den Zielen des Vereins.

Wirtschaftlicher Erfolg ist aber für den Verein kein Selbstzweck, sondern Mittel: Ohne eine wirtschaftlich solide Basis lässt sich keine kontinuierliche soziale Arbeit durchführen.

Die finanziellen Mittel des Vereins sollen auf wirtschaftlich vernünftige Weise verwendet werden; die Forderung einer Sparsamkeit um ihrer selbst Willen halten wir für unvernünftig.

Insgesamt dient die Verwendung der Finanzmittel dem Zwecke, die übernommenen Aufgaben durchzuführen, die Arbeit zu sichern und zu effektivieren.

Der Verein sorgt für eine ordentliche Buchführung, Kostentransparenz, innerbetriebliche Kontrollen, welche der Sicherheit dienen und für eine unabhängige und fachkundige Überprüfung von außen.

Der Vorstand überwacht die Verwendung der finanziellen Mittel nicht nur genauestens, er legt sie auch regelmäßig den Mitgliedern des Vereins und auf Verlangen berechtigten Kostenträgern dar.

Mitarbeiter/innen und Unternehmen

Die Umsetzung und Erfüllung der Aufgaben und Ziele erfolgt durch die Mitarbeiter/innen. Sie bilden das Fundament der Arbeit des Vereins.

Das Unternehmensverständnis orientiert sich an keiner politischen Richtung, Religion oder Konfession, sondern ist geprägt von einem humanistischen Grundverständnis des Menschen. Im Verein DiFa tätig werden kann jeder – persönliche und fachliche Eignung vorausgesetzt -, der mit den Zielen und Leitlinien im Einklang steht, unabhängig von seinem sonstigen individuellen Hintergrund.

Das Verhältnis zwischen den Mitarbeitern/innen und dem Verein ist geprägt von den Grundgedanken des Leitbildes. In diesem Sinne soll gemeinsam eine gerechte und motivierende Arbeitswelt gestaltet werden.

Eine solche Arbeitswelt beinhaltet für den Einzelnen ein größtmögliches Maß an Freiraum für Individualität, Entfaltung seiner Fähigkeiten und Selbstverantwortung. Im einzelnen bedeutet dies

- eine der Aufgabe und Qualifikation entsprechende Vergütung.
- klare, eindeutig abgegrenzte Arbeitsbereiche und Strukturen,
- das Recht auf Mitwirkung an der Erarbeitung von Arbeitszielen,
- das Recht auf Information über Ziele und Entwicklungen des Unternehmens,
- die Gelegenheit, eigene Sachkenntnisse und Vorstellungen in Entscheidungsfindungen auf allen Ebenen einzubringen,
- die Gelegenheit, eigene Sachkenntnisse im Rahmen interner Fortbildung und Beratung weiterzugeben und
- ein Anrecht auf angemessene Gelegenheiten zur Supervision, Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Der Verein verpflichtet sich, für diese Belange die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und zu erhalten.

Im Gegenzug erwartet der Verein eine engagierte, verbindliche Mitarbeit, die diese Voraussetzungen wertschätzt und Gebrauch davon macht.

Dies betrifft zunächst die Ausgestaltung der bestehenden Arbeitsplätze im Rahmen der Aufgaben, die der Verein bisher übernommen hat. Zum anderen soll Gelegenheit gegeben werden, gute Ideen und Anregungen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und Betätigungsfelder über den Verein im Sinne des Leitbildes in die Tat umzusetzen. Für diese Vorhaben sichert der Verein im Rahmen seiner Möglichkeiten alle vertretbare Unterstützung zu.

Führungsgrundsätze

Die Prämissen und Leitlinien des Vereins erfordern ein partnerschaftliches, partizipatives Führungskonzept, das die verantwortlichen Mitarbeiter/innen in ihren Aufgabenbereichen selbständig handeln und im Rahmen ihrer Zuständigkeiten selbständig entscheiden lässt.

Die Unternehmensstruktur ist überschaubar zu gestalten und die Verantwortungsbereiche sind klar zu definieren.

Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung. Daher sind für die Übertragung von Führungsaufgaben hohe persönliche, soziale und fachliche Kompetenzen maßgebend. Bei gleichen Voraussetzungen erhalten Mitarbeiter/innen des Vereins Vorzug vor anderen Bewerber/innen.

Die Ablösung von Führungskräften darf nicht unterlassen werden, wenn die Leistung der Aufgabe nicht gerecht wird.

Führungskräfte sollen über die Fähigkeiten verfügen

- Menschen mit ihren individuellen Eigenheiten zu akzeptieren,
- an Probleme und Beziehungen gegenwartsbezogen und nicht vergangenheitsorientiert heranzugehen,
- Menschen in der engeren Umgebung mit höflicher Aufmerksamkeit zu behandeln,
- Konflikte auszuhalten und mit ihnen in konstruktiver Weise umzugehen,
- anderen das Vertrauen auszusprechen und
- ohne ständige Zustimmung und Anerkennung seitens anderer zurechtzukommen.

Eine Hauptaufgabe der beim Verein DiFa tätigen Führungskräfte ist die aktive Sicherung und Weiterentwicklung der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualitäten des von ihnen verantworteten Arbeitsbereichs. Dies beinhaltet auch eine ständige Beobachtung der Kundenerwartungen und gegebenenfalls entsprechende Einflussnahme auf das Design der Dienstleistungen des Vereins.

Zu den Aufgaben der Führungskräfte gehört daneben insbesondere die Förderung der Motivation der Mitarbeiter/innen indem sie

- die Mitarbeiter/innen umfassend informieren,
- die Aufgabenbereiche der Mitarbeiter/innen klar definieren und die verantwortlichen Mitarbeiter/innen in diesem Bereich selbständig handeln und entscheiden lassen,
- die Mitarbeiter/innen bei der Erfüllung der Arbeitsziele begleiten und unterstützen und mit ihnen die Arbeitsergebnisse reflektieren und notfalls korrigieren,
- ihre Leistungen anhand sach- und fachgerechter Kriterien regelmäßig beurteilen; dabei sind gute Leistungen ausdrücklich anzuerkennen, Kritik ist konstruktiv zu üben, weitergehende Ziele sind regelmäßig zu vereinbaren,
- die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht und der Erfüllung der Ziele gestalten
- aktiv auf Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen hinwirken bzw. dem Wunsch nach Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Möglichkeiten entsprechen,
- selber die Bereitschaft zu kritischer Selbstreflexion zeigen.
- wichtige Entscheidungen sind – so weit als möglich – unter Einbeziehung der Mitarbeiter zu treffen, zu begründen und transparent zu machen.

Des Weiteren unterliegen sie als Dienstvorgesetzte bei Missständen einer Interventionspflicht. Dabei ist persönliche Kritik vertraulich auszusprechen. Gegen erhebliche persönliche Verfehlungen sowie gravierende Missstände ist entschlossen vorzugehen.

Alle Führungskräfte haben die Pflicht, dem Wunsch ihrer Mitarbeiter/innen nach persönlicher Beurteilung und Aussprache nachzukommen. In Konfliktfällen sollen sie die Möglichkeit einer Aussprache mit den nächsthöheren Vorgesetzten anbieten.