

## **Wie können MitarbeiterInnen Handlungsleitlinien und andere Ergebnisse der Qualitätsarbeit verinnerlichen?**

Ergebnisse aus einem Workshop der QualitätskoordinatorInnen des Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein, Mai 2002

- Die Themen für die Handlungsleitlinien ganz konkret stellen, z.B. „Einarbeitung von Praktikanten“
- die Handlungsleitlinie so ausarbeiten, dass sie ein gutes Arbeitsinstrument ist; evt Checkliste anfügen, mit der man gut arbeiten kann
- bei der Formulierung nicht idealisieren, sondern auf Nähe zur Alltagsrealität achten
- bei den Durchführungshinweisen Handlungskorridore angeben, nicht zu detailliert werden
- den Entwurf einer Handlungsleitlinie von möglichst vielen Mitarbeitern beraten lassen und sie damit in die Erarbeitung einbeziehen
- neue MitarbeiterInnen auf die Handlungsleitlinie als Arbeitserleichterung hinweisen
- Die Leitung bzw. die QualitätskoordinatorInnen sollen an eine Handlungsleitlinie erinnern, wenn die Handlungssituation eintritt, z.B. an die Handlungsleitlinie „Einarbeitung neuer Mitarbeiter“, wenn die Einarbeitung ansteht
- Review als Erinnerung an Handlungsleitlinien nutzen z.B. mit der Frage: Wissen wir, welche Handlungsleitlinien es bei uns gibt? Wie arbeiten wir damit?
- Nach der Erarbeitung einer Handlungsleitlinie: Fortbildung zu diesem Thema anbieten
- Neue MitarbeiterInnen im Rahmen der Einarbeitung über das GAB-Verfahren und die einzelnen Handlungsleitlinien informieren
- Die Ergebnisse eines Qualitätszirkels beim darauffolgenden Qualitätszirkel noch mal ansprechen
- KoordinatorInnen laden Externe ein, z.B. Praktikanten oder Studenten sozialer Fachrichtungen, die im Rahmen ihrer Praktikumsarbeit oder einer Seminararbeit die Umsetzung der Qualitätssicherung in der Einrichtung untersuchen und dazu die MitarbeiterInnen befragen.