

## **Raster zur Selbstbewertung von Qualität in der Sozialen Arbeit**

---

Das vorliegende Raster versucht die unter „Kontextebene“, „Kompetenzebene“ und „Klientenebene“ in den „Qualitätskriterien des DBSH“ angegebenen Bedingungen, Verfahrensweisen und Kompetenzen auf die konkreten Bedingungen „vor Ort“ zu übertragen. Für die jeweilige Bedeutung werden Punktwerte vorgeschlagen, die der Einordnung der eigenen Praxisbedingungen dienen und so einen Vergleich mit optimalen Bedingungen, wie auch mit anderen Einrichtungen im Beschäftigungsfeld ermöglichen.

Letztendlich soll über eine Verortung der eigenen strukturellen Bedingungen, Kompetenzen und Verfahrensweisen ein Wettbewerb im qualitativen Arbeiten eröffnet werden, der letztendlich dazu dienen soll, das Auftreten der Profession Soziale Arbeit im Wettbewerb um gute Arbeit gegenüber Beschäftigungs- und Finanzierungsträgern zu unterstützen.

Wir sind uns dabei bewusst, dass wir mit den von dem DBSH beschlossenen Qualitätskriterien und dem nunmehr vorgeschlagenen konkreten Bedingungen, Kompetenzen und Verfahrensweisen und ihrer jeweiligen Bewertung noch keine Aussage über ihre *Wirkung* (im Sinn der in der Beauftragung durch Staat und Klientel formulierten Zielsetzung) treffen können.

Eine sinnvolle Evaluation der *Wirkung* Sozialer Arbeit wird jedoch erst dann möglich, wenn die grundlegenden Bedingungen vergleichbar und zufriedenstellend sind.

Die angegebenen Punktwerte verstehen wir als Diskussionsgrundlage. Letztendlich hoffen wir damit einen Anstoß für die Entwicklung von Maßstäben zu geben, die in der Lage sind zu beschreiben, was gute Soziale Arbeit ausmacht und benötigt.

Darüber hinaus hoffen wir, dass die vorliegenden Qualitätskriterien KollegInnen vor Ort dazu ermutigen, eigene, auf das jeweilige Tätigkeitsfeld und die jeweiligen wissenschaftlichen Ansätze bezogene, Qualitätskriterien zu entwickeln. Letztendlich wollen wir einen Beitrag zu der Aufgabe leisten, das die Profession Soziale Arbeit auf der Grundlage ihrer spezifischen Kompetenz beschreibt, was sie an Rahmenbedingungen, aber auch an eigenen Kompetenzen benötigt, um wirklich gute Arbeit leisten zu können.

In diesem Sinn möchten wir alle KollegInnen dazu einladen, sich an der Diskussion über die nunmehr als Entwurf des DBSH vorliegenden Qualitätskriterien zu beteiligen.

Wir freuen uns schon jetzt auf Ihre Kritik und Ihre Anregungen.

Für die AutorInnengruppe  
Friedrich Maus und Wilfried Nodes

## **Einführung zum Umgang mit der Selbstbewertung:**

Wir haben die bloße Benennung von Grundstandards der Sozialen Arbeit mit einer „Selbstbewertungsliste“ ergänzt. Es genügt unserer Ansicht nicht nur Standards zu benennen. Mit dieser Möglichkeit der Selbstbewertung meinen wir einen Beitrag zu leisten für die Klärung was gute professionelle Sozialarbeit ist. Somit stellen wir sowohl Trägern als auch Fachleuten der Profession Soziale Arbeit ein Instrument zur Verfügung, anhand dessen sie eine „objektive“ Überprüfung ihrer Stelle, des Dienstes und/oder der Einrichtung vornehmen und für eine kontinuierliche Verbesserung der Sozialen Arbeit sorgen können.

Dieses Instrument stellt auch die Grundlage für den DBSH dar, bei der Beurteilung von Qualität sozialer Einrichtungen.

Es geht dabei vorwiegend um die Qualität von Sozialer Arbeit in der Stelle, in der Einrichtung, nicht um die Qualität der einzelnen Arbeitsfelder. Somit schaffen wir eine gemeinsame Grundlage für die Erstellung von arbeitsfeldbezogenen Überprüfungskriterien.

Wie immer, wenn es um Qualität geht, ist das Ziel eine ständige Verbesserung. Dies gilt auch für diese Kriterien und die Selbstbewertung. Deshalb sind wir sehr interessiert an kritischen und auch zustimmenden Rückmeldungen oder Veränderungsvorschlägen aus der Praxis. Wir freuen uns auf eine konstruktive Diskussion.

Eine nicht unproblematische Grundaufgabe für diese Selbstbewertung war Kriterien für gute Qualität festzulegen. Dabei werden sie feststellen, dass bei vielen Fragen harte (klar und konkret, nicht interpretierbar) benannt sind und bei einigen Feststellungen weiche (auslegungsfähige, interpretationsfähige) Kriterien benannt sind. Beispiel für weiche Kriterien: „Fachkräfte tauschen sich mit Kollegen aus und arbeiten in Einzelfällen und Projekten zusammen“. Die Einschätzung ob hohe Punktzahl oder niedrige ist ganz dem jeweiligen Bearbeiter dieser Selbstbefragung anheim gestellt. Während die Feststellung: „Fachkräfte haben sich darüber verständigt, über welche Gesetzestexte und Kommentare jede Fachkraft direkt an ihrem Arbeitsplatz verfügen muss.“ nicht interpretierbar ist. Entweder es gibt eine solche Verständigung im Team oder nicht.

## **Hinweise zur Anwendung der Selbstbefragung:**

- Die ersten beiden Spalten benennen die Standards für gute Qualität. In der dritten Spalte finden sie Feststellungen. Wir haben uns gefragt: Woran kann die in den ersten beiden Spalten beschriebene Qualität gemessen werden?
- In der 4. Spalte finden sie die höchste erreichbare Punktzahl. Diese gilt, wenn die Feststellung in Spalte 3 auch tatsächlich und nachweisbar vollständig zutrifft. In die letzte Spalte tragen sie ihre Punktzahl ein.
- Die angegebene Punktzahl kann unterschritten werden (in keinem Fall überschritten), weil hier nur die Obergrenzen angegeben sind als Bewertung der optimalen Situation (z. B. Fortbildung wird nur jeweils zu einem Drittel bezuschusst = 2 Punkte). Hier hat der/die Bearbeiter/in Entscheidungsfreiheit.

In unserem Beispiel „Fachkräfte haben sich darüber verständigt, über welche Gesetzestexte und Kommentare jede Fachkraft direkt an ihrem Arbeitsplatz verfügen muss.“ können sie 5 Punkte eintragen, wenn es eine solche Absprache oder Verständigung durch das Fachteam gibt und diese nachweisbar dokumentiert ist.

- Zur Bewertung gilt, dass tatsächlich zutrifft, was gefragt wird, nicht bloße Absichtserklärungen oder Wunsch. Wenn z. B. in einem Konzept steht, „regelmäßige Fortbildung ist die Pflicht der MitarbeiterInnen“, ist dies lediglich eine Absichtserklärung. Gefragt wird aber ob die Fachkräfte auch tatsächlich 5 Tage Fortbildung im Jahr in Anspruch nehmen.

Oder:

Wenn der Arbeitgeber <sup>1</sup> zwar in einem Papier oder einer Verlautbarung (oder Fortbildungsordnung) sagt dass Fortbildung finanziert wird und dies in der Praxis nur in einzelnen Fällen praktiziert ist dies auch lediglich als Absichtserklärung und damit mit 0 Punkten zu bewerten.

- Unter Fachkräften sind ausschließlich Fachkräfte der Profession Soziale Arbeit gemeint (Diplom-Sozialarbeiter/-innen, Diplom-Sozialpädagogen/-pädagoginnen, Diplom-Heilpädagogen/-pädagoginnen und Diplompädagogen/-pädagoginnen) .

Ein Service des DBS

---

<sup>1</sup> gemeint ist mit diesem Begriff selbstverständlich auch der Dienstgeber (z. B. Caritas)

<b>I. Kontextebene</b>		<b>Absolute Punktzahl</b>	<b>Ihre Wertung</b>
<b>Ebene der institutions- und gesellschaftsbezogenen professionellen Sozialen Arbeit</b>			
1	Jede Fachkraft verfügt über ein eigenes Büro oder kann einen Besprechungsraum für ungestörte Klientengespräche nutzen?	<b>10</b>	
2	Die Einrichtung verfügt über notwendige räumliche Möglichkeiten für andere sozialpädagogische/sozialarbeiterische Tätigkeiten (z. B. Soziale Gruppenarbeit/Gruppengespräche)	<b>10</b>	
	oder		
3	die Fachkräfte haben relativ einfachen Zugang zu notwendigen Räumen außerhalb der Einrichtung	<b>5</b>	
4	Fachkräfte können störungsfrei Klientengespräche führen (Telefon kann abgestellt oder auf and. Nr. umgeleitete werden, Türschild „Bitte nicht stören“ etc.)	<b>5</b>	
5	Jede Fachkraft verfügt über eine Amtsleitung	<b>10</b>	
6	Jede Fachkraft hat ausreichenden Zugang und Nutzungsmöglichkeit eines dem Team zugeordneten PC mit einem Klientenverwaltungsprogramm und einem Textverarbeitungsprogramm	<b>10</b>	
7	Jede Fachkraft wurde über datenschutzrechtliche Bestimmungen und zusätzliche professionsbezogene Schweigepflichten informiert	<b>10</b>	
8	und hat eine Verpflichtung über die Einhaltung der Bestimmungen des Datenschutzes und der Schweigepflicht unterschrieben	<b>10</b>	
9	Der Arbeitgeber verlangt von den Fachkräften der Profession Soziale Arbeit keine personenbezogenen Daten außerhalb des unmittelbaren Dienstauftrages	<b>10</b>	
10	Klientendateien, -akten oder -vorgänge sind gegenüber Unbefugten sicher unterzubringen (entsprechend den datenschutzrechtlichen Bestimmungen)	<b>5</b>	
11	Die Fachkräfte verpflichten sich Klientendateien, -akten und andere kundenrelevanten Vorgänge nach Abschluss der Beratung zu vernichten, es sei denn Klienten geben zur weiteren Aufbewahrung bzw. Speicherung von Daten über die Beendigung der Beratung hinaus ihre Einwilligung	<b>10</b>	
<b>Summe Teil I, Seite 1</b>		<b>95</b>	

<b>I. Kontextebene</b>		<b>Absolute Punktzahl</b>	<b>Ihre Wertung</b>
<b>Ebene der institutions- und gesellschaftsbezogenen professionellen Sozialen Arbeit</b>			
<b>Summe von voriger Seite</b>		<b>95</b>	
12	Die Schweigepflicht bzw. der Datenschutz gilt auch innerhalb der Beratungsstelle bzw. gegenüber KollegInnen.	<b>10</b>	
13	Fachkräfte haben eine Liste in der die Gesetzestexte und Kommentare, der pädagogischen Materialien und Software über die jede Fachkraft direkt an ihrem Arbeitsplatz verfügen muss erstellt. Die Liste wird mindestens einmal im Jahr überprüft und entsprechend aktualisiert.	<b>5</b>	
14	Diese sind an jedem Arbeitsplatz von Fachkräften vorhanden	<b>5</b>	
15	Fachkräfte wissen, welche Fachliteratur in der Dienststelle, der Einrichtung vorhanden ist und können darüber verfügen.	<b>5</b>	
16	Fachkräfte haben die Möglichkeit Fachliteratur zu bestellen	<b>10</b>	
17	Es gibt eine Supervisionsregelung durch den Träger, worin Supervision der Fachkräfte grundsätzlich und für die Arbeit als notwendig anerkannt ist.	<b>5</b>	
18	Es sind Kriterien mit den Fachkräften vereinbart, wann und wie viele Supervisionsstunden Mitarbeiter in Anspruch nehmen können	<b>5</b>	
19	Supervision ist Arbeitszeit	<b>10</b>	
20	Die Kosten für Supervision werden vom Arbeitgeber getragen	<b>10</b>	
21	Inanspruchnahme von Supervision gilt in der Einrichtung als qualitätssteigernd bzw. wird als positiv analog zu Fortbildungen in die Personalakte aufgenommen.	<b>5</b>	
21	Die Fachkräfte haben jederzeit die Möglichkeit Fachberatung durch Fachberater des Spitzenverbandes oder andere geeignet Kräfte in Anspruch zu nehmen.	<b>10</b>	
23	Die Zeit für Fachberatung ist Arbeitszeit.	<b>10</b>	
24	Die Kosten für die Fachberatung werden vom Arbeit- bzw. Dienstgeber übernommen	<b>10</b>	
<b>Summe Teil I, Seite 2</b>		<b>195</b>	

<b>I. Kontextebene</b>		<b>Absolute Punktzahl</b>	<b>Ihre Wertung</b>
<b>Ebene der institutions- und gesellschaftsbezogenen professionellen Sozialen Arbeit</b>			
	<b>Summe von voriger Seite</b>	<b>195</b>	
25	Fachkräfte nehmen jährlich mind. 5 Tage für Fortbildung wahr und werden zur Fortbildung vom Arbeit- bzw. Dienstgeber von der Arbeit freigestellt.	<b>20</b>	
26	Es gibt eine Fortbildungsregelung durch den Träger, worin die regelmäßige Fortbildung der Fachkräfte grundsätzlich gesichert und eindeutig geregelt ist, wie und unter welchen Bedingungen Fortbildung genehmigt wird.	<b>10</b>	
27	Die Aufgaben der Fachkräfte sind eindeutig formuliert und gewichtet.	<b>10</b>	
28	Fachkräfte werden an der Aufgabenerstellung und der Zielformulierung beteiligt	<b>10</b>	
29	Es gibt ein schriftlich niedergelegtes Verfahren über die Art und Weise wie im Konfliktfalle umzugehen ist. Dabei müssen Fachberatung und kollegiale Beratung einbezogen sein.	<b>10</b>	
30	Der/die Vorgesetzte der Fachkraft ist eine Fachkraft der Profession Soziale Arbeit.	<b>10</b>	
31	Fachkräfte entscheiden in fachlichen Fragen frei und unabhängig von fachfremden Weisungen	<b>20</b>	
32	Die berufsethischen Prinzipien des DBSH sind durch die Fachkräfte und den Arbeitgeber anerkannt und sind Grundlage des professionellen Handelns.	<b>20</b>	
33	Die Fachkräfte bestimmen autonom über den jeweiligen Einsatz, der im Konzept bzw. einer Leistungsbeschreibung aufgeführten Methoden oder Arbeitsweisen.	<b>10</b>	
	Oder: Falls kein Konzept oder Leistungsbeschreibung vorhanden:		
34	Die Fachkraft bestimmt autonom über den jeweiligen Einsatz, der im Fachteam in Absprache mit der Einrichtung festgelegten Methoden oder Arbeitsweisen.	<b>10</b>	
35	Im Konfliktfalle zwischen Fachkraft/Klient oder Vorgesetzten entscheidet das Team der Fachkräfte über den Einsatz von Methoden bzw. über die Arbeitsweise bzw. über die Frage ob das Handeln der entsprechenden Fachkraft fachlich korrekt war.	<b>10</b>	
	<b>Summe Teil I, Seite 3</b>	<b>335</b>	

<b>I. Kontextebene</b>		<b>Absolute Punktzahl</b>	<b>Ihre Wertung</b>
<b>Ebene der institutions- und gesellschaftsbezogenen professionellen Sozialen Arbeit</b>			
<b>Summe von voriger Seite</b>		<b>335</b>	
36	Es gibt ein schriftlich verfasstes Verfahren, das vom Team der Fachkräfte und dem Arbeitgeber gemeinsam entwickelt wurde, wie im Konfliktfalle (z. B. Anwendung von Methoden, die dem Arbeitgeber nicht gefallen) zu verfahren ist.	<b>10</b>	
37	Der Arbeitgeber unterstützt die Fachkräfte beim Aufzeigen von gesellschaftlich bedingten Benachteiligungen	<b>10</b>	
36	Der Arbeitgeber unterstützt die Fachkräfte bei der Befriedigung von existenziellen Grundbedürfnissen der Klienten.	<b>10</b>	
39	Es ist sichergestellt, dass Fachkräfte der Einrichtung an der Sozialplanung und an der Entwicklung von Projekten mitwirken können	<b>10</b>	
40	Fachkräfte werden vom Arbeitgeber unterstützt ihr Fachwissen in politischen Gremien einzubringen.	<b>10</b>	
41	Es gibt schriftlich festgelegte Qualitätsstandards – Absprachen über Zeitkapazitäten für und Art und Weise von Kooperationstätigkeiten unter Berücksichtigung der jeweiligen Aufgabenstellung der Fachkräfte (s. a. Aufgabenbeschreibung)	<b>10</b>	
42	Die Reichweite der sozialräumlichen Arbeit im Bezug auf die Lebenswelt des Klienten, vernetzende Tätigkeiten, politische Vertretung usw. ist klar definiert.	<b>10</b>	
43	Die Einrichtung verfügt über Konzepte für das entsprechende Arbeitsfeld und die damit verbundenen Tätigkeiten	<b>30</b>	
44	Im Konzept sind die Aufgaben, Ziele und die Interessen der Träger der Einrichtung klar dargestellt.	<b>10</b>	
45	Das Konzept des Dienstes ist im Wartebereich den Klienten zugänglich	<b>20</b>	
46	Die Qualität der Arbeit ist in einer Leistungsbeschreibung transparent gemacht Beschrieben sind Ziele / erwartete Ergebnisse Prozesse der Leistungs-rbringung (Prozessqualität/Schlüsselprozesse), Notwendige Strukturelle/organisatorische Voraussetzung zur Erbringung der Leistungen Standards der Ergebnisüberprüfung	<b>30</b>	
<b>Summe Teil I, Seite 4</b>		<b>495</b>	

<b>I. Kontextebene</b>		<b>Absolute Punktzahl</b>	<b>Ihre Wertung</b>
<b>Ebene der institutions- und gesellschaftsbezogenen professionellen Sozialen Arbeit</b>			
<b>Summe von voriger Seite</b>		<b>495</b>	
47	Jede Fachkraft verfügt über eine Stellenbeschreibung. In dieser sind vor allem die Arbeitsbedingungen, die geforderten Leistungen, Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsgegenstand und die Kompetenzen aufgeführt	<b>20</b>	
48	Fachkräfte wissen was ihre Leistung kostet (Fachleistungsstunde)	<b>10</b>	
49	Fachkräfte werden auf der Grundlage eines Tarifvertrages oder eines vergleichbaren Regelwerks entlohnt (Für Mitarbeiter im öffentlichen Dienst gilt BAT, für Mitarbeiter der Wohlfahrtsverbände gelten die entsprechenden AVR-Bestimmungen).	<b>30</b>	
50	Es gibt ein System, dass gute Leistungen belohnt (z. B. Anerkennung, Belobigung, Prämierung, Höhergruppierung etc)	<b>15</b>	
51	Der Arbeitgeber verfügt über ein mit den MitarbeiterInnen abgestimmtes Personalentwicklungskonzept	<b>15</b>	
<b>Zwischensumme Teil I, Gesamt</b>		<b>585</b>	

<b>II. Kompetenzebene</b>		<b>Absolute Punktzahl</b>	<b>Ihre Wertung</b>
<b>Ebene des Kompetenzerwerbs, der Kompetenzsicherung und der berufsethischen Selbstbindung</b>			
1	Die sozialarbeiterischen Tätigkeiten werden von Fachkräften mit Fachhochschulabschluss bzw. Universitätsabschluss und staatlicher Anerkennung wahrgenommen.	50	
3	Diplom-PädagogInnen, die Aufgaben von Fachkräften der Profession Soziale Arbeit wahrnehmen können entsprechende Qualifikation nachweisen (mind. 2 Jahre Berufserfahrung und entspr. Fortbildungen)	40	
4	ErzieherInnen, die Aufgaben von Fachkräften der Profession Soziale Arbeit wahrnehmen können eine entsprechende Qualifikation nachweisen (mind. 5 Jahre Berufserfahrung und entsprechende Fortbildungen)	30	
5	Die Leistungsbeschreibungen machen deutlich, für welche Leistung ausschließlich Fachkräfte eingesetzt werden (Strukturstandards)	30	
6	In der Einrichtung sind die Stellen auch tatsächlich, so wie vereinbart bzw. in Leistungsbeschreibung beschrieben, von Fachkräften besetzt	10	
7	Fachkräfte nehmen das Angebot des Arbeitgebers zum Besuch von Fortbildungen wahr (mind. 5 Tage im Jahr).		
8	Fachkräfte nehmen das Angebot des Arbeitgebers von Team- oder Einzelsupervision (in Arbeitsfeldern der beratenden und therapeutisch Arbeit) regelmäßig wahr, in einem Umfang von mindestens 15 Sitzungen in zwei Jahren.	20	
9	Die Fachkräfte treffen sich regelmäßig (mind. alle 4 Wochen) zu Fallbesprechungen	10	
10	Für Fallbesprechungen haben die daran beteiligten Fachkräfte eine systematische Arbeitsweise beschrieben und führen Fallbesprechungen nach dieser standardisierten Beschreibung durch.	10	
11	Fallbesprechungen werden protokolliert und der entsprechenden Arbeitsdokumentation des besprochenen Falles beigefügt.	10	
12	Die Fachkräfte beraten sich gegenseitig	10	
<b>Summe Teil II, Seite 1</b>		<b>220</b>	

<b>II. Kompetenzebene</b>		<b>Absolute Punktzahl</b>	<b>Ihre Wertung</b>
<b>Ebene des Kompetenzerwerbs, der Kompetenzsicherung und der berufsethischen Selbstbindung</b>			
	<b>Summe von voriger Seite</b>	<b>220</b>	
13	Fachkräfte nehmen bei Bedarf externe Fachberatung in Anspruch	10	
14	Fachkräfte arbeiten entsprechend der mit dem Arbeitgeber vereinbarten Regelung im Gemeinwesen (vergl. Nr. 4 Strukturebene)	10	
15	Fachkräfte tauschen sich mit Kollegen aus und arbeiten in Einzelfällen und Projekten zusammen.	5	
16	Fachkräfte sind Mitglied im DBSH	10	
17	Fachkräfte sind im DBSH Berufsregister registriert.	10	
18	Fachkräfte machen die berufsethischen Prinzipien des DBSH zur Grundlage ihres beruflichen Handelns	10	
19	Die Fachkräfte in der Profession Soziale Arbeit fördern nachweislich die Initiative und Fähigkeiten der beteiligten Menschen, eigene Lösungen zu finden.	20	
20	Es ist zwischen den Fachkräften und dem Arbeitgeber eindeutig geregelt, wie mit Diskriminierung umgegangen wird und wie strukturelle Ursachen sozialer Not öffentlich gemacht wird.		
21	Fachkräfte haben Selbstevaluationsinstrumente entwickelt mit deren Hilfe sie die Arbeit als Expertinnen <ul style="list-style-type: none"> <li>• in der Vermittlung und dem Angebot von Hilfe und Begleitung für Einzelne, Gruppen und dem Gemeinwesen,</li> <li>• in der Vermittlung zwischen der Lebenswelt der Menschen und gesellschaftlichen Strukturen und Normen,</li> <li>• in der Forschung Sozialer Arbeit und ihrer Bezüge,</li> <li>• in der Begleitung der Weiterentwicklung einer sozialen Gesellschaft,</li> <li>• in der Ermutigung, Bildung und Aktivierung der jeweils angesprochenen Gruppen</li> </ul> evaluieren. Sie setzen die entsprechenden Instrumente regelmäßig ein.	20	
22	Fachkräfte haben eine Vereinbarung getroffen, in welcher Form am Ende jeden Jahres die Ergebnisse der Selbstevaluation im Team zusammengetragen werden.	10	
	<b>Summe Teil II, Seite 2</b>	<b>335</b>	

<b>II. Kompetenzebene</b>		<b>Absolute Punktzahl</b>	<b>Ihre Wertung</b>
<b>Ebene des Kompetenzerwerbs, der Kompetenzsicherung und der berufsethischen Selbstbindung</b>			
	<b>Summe von voriger Seite</b>	<b>335</b>	
<b>23</b>	Fachkräfte nutzen diese Ergebnisse zur Verbesserung ihrer Qualität.	<b>10</b>	
<b>24</b>	Fachkräfte haben Kriterien festgelegt, nach denen die Effizienz von Organisationsformen (Konferenzen, Arbeitsgemeinschaften, Arbeitskreisen, Teambesprechungen etc. bewertet wird.	<b>10</b>	
<b>25</b>	Fachkräfte haben einen Selbstevaluationsbogen zur Evaluierung von Konferenzen, Arbeitsgruppen, Arbeitskreisen etc. entwickelt, zur Überprüfung ihrer Mitwirkungsmöglichkeiten und ihrer Effizienz für die Arbeit in solchen Organisationsformen.	<b>10</b>	
<b>26</b>	Die Fachkräfte formulieren zusammen mit dem/den Klienten den Arbeitsauftrag und dokumentieren diesen.	<b>10</b>	
<b>27</b>	Fachkräfte haben entsprechende Dokumentationsinstrumente für die Dokumentation der Arbeit entwickelt, in denen u. a. dokumentiert werden, Vereinbarungen mit Klientel, Ziele und die wesentlichen Interventionsmaßnahmen	<b>10</b>	
<b>28</b>	Fachkräfte haben eine Qualitätsbeschreibung für ihre Tätigkeit entwickelt	<b>20</b>	
<b>29</b>	Fachkräfte arbeiten mit in regelmäßigen Qualitätszirkeln an der ständigen Verbesserung ihrer Arbeit.	<b>20</b>	
	<b>Zwischensumme Teil II, Gesamt</b>	<b>425</b>	

<b>III. "Klientelebene" / Klientenbezug</b>		<b>Absolute Punktzahl</b>	<b>Ihre Wertung</b>
<b>Ebene der klientensystembezogenen beruflichen Sozialen Arbeit</b>			
1	Berufsethische Prinzipien sind den Klienten zugänglich	20	
2	Berufliches Handeln von Fachkräften der Profession Soziale Arbeit ist unter Einbezug von theoretischen – wissenschaftlich begründeten Handlungs- und Arbeitskonzepten erklärt. Das Konzept gibt – in einem für Klienten verständliche Weise - konkrete Auskunft über theoretische Handlungsgrundlagen	30	
3	Konzepte und/oder Leistungsbeschreibungen aller Dienste sind zumindest in einfacher und verständlicher Form den Anspruchsgruppen zugänglich	30	
4	Die Aufgaben und die Verantwortlichkeiten des Klientel sind im Konzept bzw. der Qualitätsbeschreibung benannt	20	
5	Die notwendigen fachlichen Qualifikationen der Fachkräfte sind so konkret wie möglich benannt	20	
6	Das Team der Fachleute hat Instrumente für ein Feedback der Anspruchsgruppen erarbeitet und eingeführt.	20	
7	Die Instrumente werden nachweislich auch eingesetzt. .		
8	Zielvereinbarungen mit Klienten bzw. Anspruchsgruppen sind dokumentiert	20	
9	Prozessschritte und sind dokumentiert	10	
10	Jeweilige Verantwortlichkeiten und Aufgaben sind dokumentiert	20	
11	Zielvereinbarungen, Prozessschritte, Verantwortlichkeiten und Aufgaben sind Bestandteile des Kontraktes und werden vom Klienten unterschrieben.	20	
12	Es gibt eine Vereinbarung im Fachteam über die Dokumentation von Aushandlungen für offenere Arbeitsformen.	20	
13	Es gibt eine schriftliche Abfassung über die Schweigepflicht, aus der auch die Grenzen der Schweigepflicht deutlich hervorgehen.	30	
14	Klienten erhalten diese schriftliche Schweigepflichterklärung spätestens zu Beginn des Beratungsprozesses ausgehändigt.	20	
<b>Summe Teil III, Seite 1</b>		<b>280</b>	

<b>III. "Klientelebene" / Klientenbezug</b>		<b>Absolute Punktzahl</b>	<b>Ihre Wertung</b>
<b>Ebene der klientensystembezogenen beruflichen Sozialen Arbeit</b>			
<b>Summe von voriger Seite</b>		<b>280</b>	
<b>15</b>	Es gibt eine systematische Überprüfung der Wirkung, des Erfolgs der erbrachten Leistungen (z. B. Fragebögen, Abschlussberichte)	<b>10</b>	
<b>16</b>	Das Handeln der Fachkräfte ist dokumentiert und begründet und für die Klienten soweit möglich einsehbar	<b>30</b>	
<b>17</b>	Das Handeln der Fachkräfte ist dokumentiert und begründet und für die Klienten soweit möglich einsehbar	<b>30</b>	
<b>18</b>	Das selbständige Handeln von Klienten wird dokumentiert.	<b>20</b>	
<b>19</b>	Das stellvertretende Handeln für das Klientel wird stichprobenartig im jeweiligen Fachteam oder in der Supervision besprochen und überprüft. Die Ergebnisse der Besprechungen im Fallteam werden in der jeweiligen Arbeitsdokumentation des Klientel dokumentiert.	<b>20</b>	
<b>20</b>	Fachkräfte sind über den Haushaltsansatz ihres Arbeitsbereiches informiert.	<b>20</b>	
<b>21</b>	Die Fachkräfte haben sich auf ein standardisiertes Berichtswesen geeinigt, aus dem hervorgehen: die Wirkung, der Erfolg der Arbeit, die geleistete Arbeit	<b>20</b>	
<b>22</b>	Die Fachkräfte haben geeignete Evaluations- und Selbstevaluationssysteme erarbeitet und verwenden diese .	<b>20</b>	
<b>23</b>	Die Fachkräfte haben sich auf ein Feedbackverfahren für das Klientel geeinigt und werten dies systematisch aus.	<b>20</b>	
<b>24</b>	Es gibt regelmäßig protokollierte Fallbesprechungen	<b>30</b>	
<b>25</b>	Es findet eine regelmäßige Qualitätsverbesserung in Teamsitzungen oder Qualitätszirkeln statt Grundlage dafür sind die diversen Auswertungen bzw. Berichte.	<b>40</b>	
<b>Zwischensumme Teil III, Gesamt</b>		<b>540</b>	

<b>Zusammenfassung</b>	<b>Absolute Punktzahl</b>	<b>Ihre Wertung</b>
<b>Gesamtbewertung</b>		
Zwischensumme Teil I	585	
Zwischensumme Teil II	425	
Zwischensumme Teil III	540	
<b>Gesamtsumme:</b>	<b>1550</b>	

Ein Service des DRSH