

Ziele und Prinzipien

Leitgrundsätze der WFB Werkstätten des Kreises Mettmann GmbH

Die **WFB Werkstätten des Kreises Mettmann GmbH** hat sich in Verbindung zu ihrem Leitbild der Qualität, dem Arbeits- /Gesundheits- und Gewaltschutz sowie dem Umweltschutz verpflichtet. Ein Unternehmen, das sich solche Ziele steckt, muss sich auch mit der Frage auseinandersetzen, wie diese erreicht werden können. Ein wichtiger Baustein ist der optimale Einsatz der Fähigkeiten der angestellten Fach- und Führungskräfte. Deshalb wurden die folgenden Leitgrundsätze entwickelt. Sie sollen dabei helfen, die Potenziale der Fach- und Führungskräfte vor Ort zu erkennen, zu würdigen und zu fördern.

1. Respektvolles & Wertschätzendes Miteinander

Respekt, Fairness und Wertschätzung im Arbeitsalltag ist für uns die Grundlage, um gemeinsam erfolgreich zu sein. Das bedeutet, im Umgang miteinander eine Kommunikations- und Gesprächskultur zu pflegen, die höflich und freundlich sowie partnerschaftlich und tolerant ist. Durch vorbildliches Verhalten wird ein konstruktives Arbeitsklima gefördert, Sicherheit gegeben und Vertrauen geschaffen.

- Wir bauen gegenseitiges Vertrauen auf, indem wir offen, ehrlich und fair kommunizieren und den Blick auf die gemeinsame Erreichung unserer Ziele fokussieren. Dabei erkennen wir das persönliche Engagement und die Leistungen unserer Angestellten und Mitarbeitenden an.
- Wir reden auf Augenhöhe miteinander und hören aktiv zu. So unterstützen wir unsere Mitarbeitenden und Angestellten in dem was sie tun und informieren sie anforderungsgerecht. Gute Kommunikation schafft eine offene Arbeitsatmosphäre, Vertrauen und Leistungsbereitschaft.
- Wir verbieten und sanktionieren Verhaltensweisen, mit denen die Integrität und Würde von Personen verletzt wird. Dazu gehören insbesondere Mobbing, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung und sexuelle Belästigung von Personen.
- Wir geben und fordern konstruktives Feedback. Unser Handeln ist dabei geleitet von einem positiven Umgang mit Fehlern und Kritik. Wir sehen dies als Chance für unsere eigene Weiterentwicklung.
- Wir interessieren uns für unsere Mitarbeitenden, Fach- und Führungskräfte und unterstützen ihre

individuelle Weiterentwicklung.

- Wir betreiben Inklusion nicht nur bei unserer zu betreuenden Klientel (Mensch mit Behinderung), sondern bieten auch jedem Angestellten mit Einschränkungen ein passgenaues Aufgaben-Portfolio zur Wertschätzung und Werterhaltung in unserem Unternehmen.

2. Verantwortungsübernahme

Fach- und Führungskräfte haben eine gemeinsame Verantwortung für ihr Handeln und unterstützen sich dabei gegenseitig.

Führungskräften obliegen aufgrund ihrer Funktion neben der Gesamtverantwortung für die Arbeitsergebnisse auch der Schutz und die Fürsorge für die Fachkräfte und den Mitarbeitenden. Verantwortung übernehmen, heißt Entscheidungen zu treffen, deren Konsequenzen zu tragen und sich der Vorbildwirkung bewusst zu sein.

- Wir entwickeln und pflegen eine positive, wertschätzende, teamfördernde und von Ehrlichkeit geprägte Zusammenarbeit.
- Hierfür reflektieren wir regelmäßig unsere eigene Rolle als Fach- und Führungskraft und arbeiten ständig an der Weiterentwicklung unserer Führungskompetenzen.
- Wir gehen Konflikte gemeinsam aktiv an und lösen diese konstruktiv. Dazu geben wir uns regelmäßig Feedback, üben konstruktive Kritik und sprechen Probleme unmittelbar an.
- Wir legen in unserem Verantwortungsbereich eine klare Organisationsstruktur, die Arbeitsabläufe, die Arbeitsaufgaben, die dazugehörigen Entscheidungsbefugnisse, Erreichbarkeiten sowie erforderliche Vertretungsregelungen fest. Dabei finden die unterschiedlichen Qualifikationen und individuellen Kompetenzen Berücksichtigung.
- Wir fördern eine Teamkultur, die von einem wertschätzenden und unterstützenden Miteinander geprägt ist und zu einem „Wir- Gefühl“ beiträgt. Dafür etablieren wir teambildende Maßnahmen, die den Teamgeist fördern, zur Teamentwicklung beitragen und Vertrauen schaffen.

3. Offene Informationen & nachvollziehbare Entscheidungsfindung

Klare Kommunikation, die offen, zeitnah und gezielt erfolgt, macht die Entscheidungen für alle nachvollziehbar und ist die Grundlage gemeinsamen Handelns. Durch diese Kommunikationskultur können alle über die unterschiedlichen Ebenen an den Entscheidungen mitwirken und sie verstehen.

- Wir schaffen durch regelmäßige und strukturierte Austauschformate allen die Möglichkeit, sich

durch Fragen, Problemschilderungen und Anregungen in den Entwicklungsprozess der WFB Werkstätten einzubringen. Dies geschieht sowohl im Team als auch interdisziplinär und werksattübergreifend.

- Wir informieren die Fach- und Führungskräfte umfassend und aktuell, geben zeitnah notwendige Informationen gezielt weiter.
- Damit schaffen wir die Möglichkeit, die WFB Werkstätten und ihre Prozesse zu verstehen und mitzugestalten. Wir gewährleisten Gesprächsbereitschaft und ausreichend Präsenzzeiten, um kurzfristig ansprechbar zu sein und auf aktuelle Situationen reagieren zu können.
- Wir beziehen die Fach- und Führungskräfte rechtzeitig in die Entscheidungsprozesse ein, begründen die Entscheidungen, berücksichtigen Einwände und informieren sowohl vor als auch nach der Entscheidung ausreichend und zeitnah. Die Entscheidungsprozesse dokumentieren wir, um getroffene Entscheidungen auch langfristig nachvollziehbar zu machen.

4. Aktiver Arbeits-/Gesundheits-/Umweltschutz inkl. Nachhaltigkeit

Für eine nachhaltige Entwicklung von Arbeitsschutz und Gesundheit ist es verpflichtend, eine gesunde Umwelt und eine systematische Gesundheitsförderung zusammenzuführen. Entsprechende Maßnahmen umfassen die Bereiche der ökonomischen, ökologischen und sozialen Entwicklung.

- Wir zeigen großes Interesse an der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden, Fach- und Führungskräfte. Die Ergebnisse von durchgeführten Angestelltenbefragungen zeigen uns Stärken wie auch Verbesserungspotentiale im Unternehmen auf, denen wir uns durch organisatorische und/oder technische Veränderungsprozesse annehmen.
- Wir stellen den Mitarbeitenden wie auch Fach- und Führungskräften eine möglichst passgenaue Infrastruktur, Arbeitsumgebung und zielgerichtete Arbeitsmittel (z.B. Persönliche Schutzausstattung und Hilfsmittel) zur Verfügung und unterstützen damit ein innovatives, kreatives und gesundes Arbeiten.
- Wir betreiben präventiv ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (Gesundheitszirkel, Gesundheitskurse, Betriebsarzt etc.) und fördern somit die Gesundheit und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden als auch Fach- und Führungskräften nachhaltig.
- Wir unterstützen Prozesse zur Ressourcensparsamkeit und –effizienz und haben ein wachsendes Augenmerk auf unsere eigene CO2-Bilanz.

5. Transparentes Handeln & Orientierungsvorgabe

Unser Handeln orientiert sich an den strategischen und operativen Zielen der WFB Werkstätten des

Kreises Mettmann GmbH. Aus

diesen werden für unterschiedliche Verantwortungs- und Arbeitsebenen spezifische Ziele abgeleitet und kommuniziert, um so

Orientierung für das individuelle Handeln zu geben. Regelmäßige Informationen und Austauschformate unterstützen die

Nachvollziehbarkeit und schaffen Transparenz.

- Wir erarbeiten gemeinsam konkrete Ziele, die die speziellen Anforderungen an den Arbeitsbereich berücksichtigen und zur Zielerreichung beitragen. Die vereinbarten Ziele werden regelmäßig in ihrer Umsetzung und Aktualität überprüft und bei Bedarf angepasst.
- Wir kommunizieren regelmäßig die Ziele, Zwischenergebnisse und die noch zu bewältigenden Aufgaben. Hierbei nehmen wir auf individuelle Bedarfe Rücksicht und legen Wert auf die Perspektive und die aktive Mitgestaltung durch die Beteiligten.
- Wir schaffen bei Bedarf einen geschützten Rahmen, in dem individuelle Sorgen und Probleme der Teammitglieder thematisiert werden können.
- Wir motivieren zur aktiven Gestaltung der Prozesse, machen Mut zur Veränderung, zur Verbesserung von Abläufen sowie Strukturen und greifen Vorschläge auf.
- Wir handeln auf der Basis verbindlicher und für alle gleichberechtigt geltender Regeln.

6. Berücksichtigung persönlicher Kompetenzen, Lebenssituationen und Entwicklungspotentiale

Die Betrachtung der Beschäftigten als Menschen mit ihren persönlichen Kompetenzen, individuellen Lebenssituationen und

Entwicklungspotenzialen ermöglicht sowohl eine Entwicklung des/der Einzelnen als auch der WFB Werkstätten des Kreises

Mettmann GmbH als Ganzes.

- Wir fördern eine vertrauensvolle, offene Gesprächskultur. Jährlich stattfindende persönliche Abstimmungsgespräche (Verhalten, Leistung, Ziele und Wünsche) sowie die regelmäßige formelle und informelle Kommunikation tragen zur persönlichen Entwicklung und zur Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation der Angestellten bei.
- Wir übernehmen Verantwortung für die Personalentwicklung unserer Fach- und Führungskräfte.
- Wir halten unser Wissen über Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aktuell und können diese anbieten und umsetzen. Dazu erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit begleitenden Institutionen der WFB Werkstätten des Kreises Mettmann GmbH.

- Wir achten darauf Belastungen und Beanspruchungen individuell anzupassen sowie präventiv für ein gesundes Arbeitsklima zu sorgen. Wir berücksichtigen dies, wenn Entscheidungen getroffen, Arbeit organisiert oder Ressourcen geplant werden und treffen hierzu individuelle Vereinbarungen.
- Wir nutzen regelmäßig Maßnahmen der (Weiter-)Entwicklung von Fach- und Führungskräften und unterstützen die Ausweitung des Angebots zur Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Angestellten der **WFB Werkstätten des Kreises Mettmann GmbH**.

7. Gewaltschutz

Die WFB Werkstätten des Kreises Mettmann GmbH lehnt jegliche Form von Gewalt und grenzüberschreitendem Verhalten ab.

Ziel der vorliegenden Konzeption zur Gewaltprävention ist es, die Mitarbeitenden und Angestellten zu schützen und ihnen

Handlungssicherheit für das tägliche Zusammenleben und -arbeiten in der WFB Werkstätten zu geben.

Mitarbeitende und Angestellte können sich mit Fragen zum Thema Gewaltschutz jederzeit an das jeweilige Hausleitungsteam, den Betriebsrat, den Werkstattrat oder auch direkt an die Geschäftsleitung wenden.

Das Schutzkonzept soll den beteiligten Personen Handlungssicherheit geben und einen einheitlichen und transparenten

Umgang mit herausfordernden Situationen ermöglichen.

- Uns ist im täglichen Umgang miteinander wichtig, Leitlinien des Handelns vorzugeben, um sichere Strukturen zu schaffen und möglichst Situationen zu vermeiden, in denen Gewalt oder grenzüberschreitendes Verhalten entstehen kann.
- Die ausgearbeiteten Leitlinien dienen dem Schutz aller Mitarbeitenden und Angestellten.
- Der kritische Umgang mit potentiell gewaltfördernden Strukturen innerhalb unserer Organisation ist uns ein wichtiges Anliegen.
- Wir erwarten die Reflexionsbereitschaft aller beteiligten Personen, um gewaltauslösende Bedingungen zu erkennen, zu verändern und abzuschaffen.
- Wir erwarten von gesamten Belegschaft die Bereitschaft, ihr eigenes Tun und Handeln zu reflektieren. Aktive und passive Kritikfähigkeit unserer Angestellten und Mitarbeitenden ermöglichen eine offene fachliche Auseinandersetzung über alle Ebenen, mit dem Ziel der gemeinsamen Weiterentwicklung.

8. Inklusion – Teilhabe am Arbeitsleben

Wir leben Inklusion indem wir möglichst alle Möglichkeiten ergreifen die Eingliederung von Menschen

mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt umzusetzen.

Wir fördern hierfür die notwendigen Kompetenzen und vermitteln in Praktika, in ausgelagerte Arbeitsplätze oder in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse.

Wir messen der Weiterentwicklung der strukturellen Bedingungen bei der WFB Werkstätten des Kreises Mettmann GmbH einen hohen Stellenwert bei.

Transparenz, Flexibilisierung und Förderung der Durchlässigkeit sind wichtige Themen, um jedem Menschen mit Behinderung aber auch jedem Angestellten der WFB entsprechende Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten.

Unsere Ziele

Wir wollen einem Personenkreis, der aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt hat, dabei helfen, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten auszuschöpfen und - im Rahmen der Möglichkeiten - ein weitgehend selbstständiges Leben zu führen.

Unsere Prinzipien

Sowohl bei den pädagogischen und pflegerischen Handlungsfeldern als auch bei auftragsbezogenen Arbeiten gelten höchste Qualitätsstandards. Nur so können wir den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Erwartungen unserer anspruchsvollen Kunden gerecht werden. Die kontinuierliche Expansion, unsere Zertifizierung und ein ausgefeiltes Total Quality Management sind der sichtbare Beweis dafür, dass wir aus pflegerischer/pädagogischer, kaufmännischer und technischer Sicht Maßstäbe setzen wollen.

Unser Leitbild

Unsere Aufgabe ist die Errichtung, Unterhaltung und der Betrieb von Werkstätten für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung, die vorübergehend oder langfristig keine Aussicht auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben und sich für die WFB als inklusiven Arbeitsplatz entschieden haben. Durch erfolgreiches unternehmerisches Handeln steigern wir den Gestaltungsspielraum für die Arbeits-, Berufs- und Persönlichkeitsentwicklung der bei uns tätigen Mitarbeiter. Qualifizierung für die Arbeit, berufsbegleitende Rehabilitation und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gestalten wir anspruchsvoll und effizient getreu unserem Motto:

sozial gestalten – unternehmerisch handeln