

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 Gewalt-, Arbeits- und Gesundheits- sowie dem Umweltschutz verpflichtet. Ein Unternehmen, das sich solche Ziele steckt, muss sich auch inhaltlich mit der Frage auseinandersetzen, wie diese erreicht werden können. Ein wichtiger Baustein ist der optimale Einsatz der Fähigkeiten der angestellten Fach- und Führungskräfte sowie der betreuten Mitarbeitenden. Deshalb wurden die folgenden Leitgrundsätze entwickelt. Sie sollen dabei helfen, die Potenziale der Fach- und Führungskräfte sowie der Mitarbeitenden 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, freundlich, gewaltfrei 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 dabei 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 Belegschaft 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 Menschen verletzt wird. Dazu gehören insbesondere Mobbing, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung, Gewalt jeglicher Art sowie 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. Den Führungskräften obliegen aufgrund ihrer Funktion neben

der Gesamtverantwortung für die Arbeitsergebnisse, auch noch der Schutz und die Fürsorge für die unterstellten Fachkräfte und den Mitarbeitenden.

Verantwortung übernehmen, heißt bewusst 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 informieren Mitarbeitende, 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 Mitarbeitenden, 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.
- 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 WFB Standort übergreifend.

4 Aktiver Arbeits-/ Gesundheits-/ Umweltschutz inkl. der damit verbundenen Nachhaltigkeit

Für eine nachhaltige Entwicklung von Arbeits-/ Gesundheits- und Umweltschutz 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 Mitarbeitenden- und Angestelltenbefragungen zeigen uns Stärken wie auch Verbesserungspotentiale im Unternehmen auf, denen wir uns durch organisatorische und/oder technische Veränderungsprozesse annehmen.
- Wir stellen den Mitarbeitenden, 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, BEM etc.) und fördern somit die Gesundheit und die Zufriedenheit der WFB Belegschaft nachhaltig.
- Wir unterstützen Prozesse zur Ressourcensparsamkeit und –effizienz und haben ein wachsames Augenmerk auf unsere eigene CO2-Bilanz.
- 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.

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 jeweiligen 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 einzelnen Teammitglieder (Mitarbeitende und Angestellte) 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 mbH als Ganzes.

- Wir fördern eine vertrauensvolle, offene Gesprächskultur. Jährliche Feedbackgespräche sowie die regelmäßige formelle und informelle Kommunikation tragen zur persönlichen Entwicklung und zur Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation der Angestellten und Mitarbeitenden bei.
- Wir übernehmen Verantwortung für die zielgerichtete Personalentwicklung unserer Fach- und Führungskräfte aber auch für die Weiterentwicklung jedes einzelnen Mitarbeitenden.
- 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.