

Aller Hand Services

Integrationsfirma für Menschen mit Behinderung

Leitbild

Unternehmenspolitik und Unternehmensziele

1. Leitbild

Die Aller Hand Services gemeinnützige GmbH (AHS) ist eine vom Integrationsamt Berlin anerkannte Inklusionsfirma für Menschen mit Behinderung.

Die AHS wird in ihrem Handeln getragen von einem humanistischen Menschenbild, welches Gleichheit, Akzeptanz und Achtung allen bei ihr tätigen Menschen entgegenbringt. Toleranz gegenüber anders denkenden Menschen, Menschen mit einer anderen Religion oder einer anderen Hautfarbe gehören ebenso zu den Voraussetzungen einer Tätigkeit in unserem Betrieb, wie die würdevolle Behandlung von Menschen mit Behinderung.

Jeder bei AHS tätige Arbeitnehmer erklärt sein Einverständnis dazu schriftlich. Dies ist Teil der Personalakte.

Aller Hand Services ist als Maßnahmeträger im Fachbereich 6 der **Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung** (AZAV) zugelassen. Das Qualitäts-Managementsystem des Unternehmens ist seit 2016 nach **DIN EN ISO 9001:2015** zertifiziert.

Die andauernde Erfüllung der Anforderungen dieser beiden Forderungsdokumente wird in jährlichen externen Audits überprüft.

AHS ist seit 2017 Unterzeichner der auf Transparency International Deutschland e.V. zurückgehenden „**Initiative Transparente Zivilgesellschaft**“ (<https://www.transparency.de/mitmachen/initiative-transparente-zivilgesellschaft/>) und hat die von der Initiative geforderten 10 Punkte der transparenten Darstellung des Unternehmens auf seiner Webpräsenz veröffentlicht.

2. Grundsätze der Arbeit

2.1 Unternehmenspolitik und -ziele

Vorrangiges Ziel und Aufgabe der AHS ist die Schaffung und Erhaltung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung. Zu dessen Umsetzung schafft die AHS Handwerks- und Dienstleistungsbereiche.

Diese umfassen zurzeit folgende Arbeitsgebiete:

- Gebäudereinigung
- Reinigung von Photovoltaikanlagen
- Garten-/Landschaftsbau
- Gebäudeservice

Die Ausführung der Auftragsarbeiten erfolgt in gemeinsamer Arbeit von Menschen mit und ohne Behinderung. Sofern dies möglich ist, werden Hilfsmittel eingesetzt, die behinderungsbedingte Einschränkungen ausgleichen helfen.

Die jeweiligen Vorarbeiter sind gehalten, sich auf die Möglichkeiten und Grenzen der Menschen mit Behinderung einzustellen und diese in der Arbeit zu fordern ohne sie zu überfordern.

So ist den Kundenanforderungen stets Rechnung zu tragen, dabei sind aber Überlastungssituationen für die tätigen Arbeitnehmer/innen, insbesondere der Menschen mit Behinderung, zu vermeiden.

Dies ist im wesentlichen Aufgabe der Leiter der Betriebsteile, die eine gute und realistische Planung und qualitativ hochwertige Auftragsausführung zu verantworten haben. Grundlage hierfür sind die entsprechende Fachkompetenz und pädagogische Qualifikation der verantwortlichen Leiter und Vorarbeiter.

Den Anforderungen des Arbeitsschutzes wird in besonderem Maße Rechnung getragen. Die Begleitung und Überprüfung erfolgt durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Arbeitsmediziner. Innerhalb des Betriebes sind zwei Arbeitnehmer als Arbeitssicherheitsbeauftragte geschult, darüber hinaus erhalten alle Arbeitnehmer/innen regelmäßige Schulungen als Ersthelfer.

2.2 Erprobung und Anleitung

Neben den sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen bietet die AHS auch Praktikumsplätze und ausgelagerte Arbeitsplätze für Personen aus Werkstätten für behinderte Menschen an.

In den entsprechenden Vorgesprächen wird über das Ziel und die Inhalte der entsprechenden Maßnahmen gesprochen und ein darauf abgestimmter Plan zwischen dem verantwortlichen Anleiter und dem behinderten Menschen vereinbart.

Aufgrund des breiten Auftragspektrums z.B. im Bereich Garten-/Landschaftsbau (von der Pflege bis zur Gartenneuanlage) kann ein individueller Integrationsplan erstellt werden.

Unter Einbeziehung der persönlichen Vorkenntnisse, fachlich evtl. bereits vorhandener Qualifikation sowie unter Berücksichtigung des individuellen Leistungsvermögens des Einzelnen kann die Erprobung unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erfolgen.

Gerade dies ermöglicht eine Eigen- und Fremdeinschätzung über das Leistungsvermögen und die denkbaren weiteren Schritte hinsichtlich der Vermittlung in eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, eine Ausbildung oder Umschulung oder auch eine Empfehlung für eine Berufsbildungsmaßnahme, z.B. in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

3. Kommunikation im Unternehmen, Chancen und Risiken

Zur Erreichung des vorrangigen Zieles, Schaffung und Erhalt von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung, ist der wirtschaftlichen Betriebsführung größte Bedeutung zuzumessen.

Hierzu gehören neben einer guten Betriebsausstattung, fachlich gut qualifizierte Betriebsleiter und Vorarbeiter. Darüber hinaus eine Gesamtleitung, die die Fähigkeiten und auch Grenzen des Betriebes kennt und vertrauensvoll mit den Beschäftigten zusammen arbeitet.

Zu deren Umsetzung sind Kommunikationsstrukturen vorhanden, die den Austausch, die Beratung und Information über betriebliche Vorkommnisse sicherstellen.

Es finden regelmäßige, im 14-tägigen Rhythmus terminierte Besprechungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsleitern statt, deren Inhalte schriftlich festgehalten werden.

Darüber hinaus findet mind. einmal jährlich eine Betriebsversammlung statt, in welcher die Geschäftsleitung alle Beschäftigten über wesentliche Vorkommnisse und Planungen unterrichtet und die Arbeitnehmer/innen über ihre Arbeit und damit zusammenhängende Fragen/Anliegen sprechen können.

Bei Bedarf erfolgen darüber hinaus kurzfristig Einzelgespräche, sofern Beschäftigte ihr Anliegen mit der Geschäftsleitung oder/und dem Betriebsleiter unmittelbar besprechen wollen.

Insgesamt wird Wert gelegt auf Transparenz, unkompliziertes und in jeder Hinsicht „barrierefreies“ Miteinander, welches getragen ist von Vertrauen und gegenseitigem Zutrauen in die Fähigkeiten jedes Einzelnen.

Dieses Führungsprinzip erlaubt es, Chancen sowohl für das Unternehmen als auch für den einzelnen Arbeitnehmer/Praktikanten zu erkennen und gezielt zu verfolgen als auch möglichen Risiken in ihren Auswirkungen abzuschätzen und sachgerechte Entscheidungen zu treffen.

4. Kooperationen

Die AHS arbeitet aktiv im regionalen Netzwerk Großbeerenstraße mit und ist Mitglied in der Landesarbeitsgemeinschaft der Berliner Inklusionsunternehmen (LAG IF Berlin) sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsbetriebe.

5. Weitere Planungen

Mittel- und langfristiger Schwerpunkt ist weiterhin der Ausbau der Bereiche bzw. die Inbetriebnahme neuer Tätigkeitsfelder, um die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern und weitere, insbesondere für Menschen mit Behinderung, zu schaffen.

Darüber hinaus soll - nach Schaffung der notwendigen Voraussetzungen - auch die Durchführung von berufsvorbereitenden Qualifizierungsmaßnahmen bzw. auch Maßnahmen als anderer Leistungsanbieter beantragt werden.



Ulrike Schüler
Geschäftsführerin
im Januar 2019