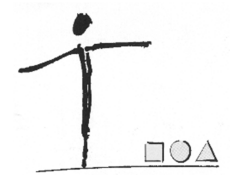


LIDIS Dienstleistungsgesellschaft mbH

Ein Unternehmen der Stiftung Rehabilitationszentrum Berlin - Ost



Unternehmensziele 2019

Inhaltsverzeichnis

1. Firmenpolitische Ziele	2
2. Ziele der Geschäftsleitung	3
3. Wirtschaftliche Ziele	4
4. Weiterbildungsplan	5
5. Kapazitätsentwicklung / Personalplan	6
6. Investitionsplan	Anlage
7. Qualitätsmanagement, Arbeits- Gesundheits- und Brandschutz	6
8. Öffentlichkeitsarbeit	7

1. Firmenpolitische Ziele

Die LIDIS Dienstleistungsgesellschaft mbH ist in ihrer Eigenschaft als Inklusionsbetrieb beauftragt, schwerbehinderten Menschen die Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, wenn deren Teilhabe oder sonstige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Dazu erhält die LIDIS Fördermittel des Integrationsamtes nach § 132a und § 27 des SGB IX sowie seit dem 01.01.2018 Mittel aus der "Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb". Diese Fördermittel werden ausschließlich für den Ausgleich der Minderleistungen der schwerbehinderten Mitarbeiter sowie für den besonderen Aufwand bei deren Betreuung eingesetzt.

In den Personalentscheidungen wird die gesetzlich vorgeschriebene Quote zwischen Mitarbeitern mit und ohne Behinderungen berücksichtigt. Somit wird die LIDIS ihrer besonderen Verantwortung als Inklusionsunternehmen gerecht.

Als Tochter der LWB - Lichtenberger Werkstätten gemeinnützige GmbH und Unternehmen der Stiftung Rehabilitationszentrum Berlin-Ost ist das öffentliche Auftreten, Denken und Handeln stets auf den Erfolg des Gesamtfirmenverbundes ausgerichtet.

2. Ziele der Geschäftsleitung

Zur weiteren Umsetzung unseres Gesellschaftsauftrages und als Ergebnis aus der Organisationsanalyse 2018, haben wir nachfolgenden Maßnameplan entwickelt;

Sofortmaßnahmen

- Monatliche Mitarbeitersprechstunde
- Einrichtung eines Kummerkasten für anonyme Hinweise und Kritiken eventuell in elektronischer Form
- Jährliche Personalgespräche mit allen Mitarbeitern
- Durchführung einer MA-Vollversammlung zur Auswertung der Org.-Analyse
- Stellenbeschreibungen für Leitungsmitglieder
- Erstellen eines Organigramms
- Erstellen von Arbeitsanweisungen in schriftlicher Form (gilt vorrangig für die Abt. Reinigung)- konkrete Formulierung der Aufgaben auf den Lieferscheinen.
- Betriebliche Abläufe, Anweisungen und Vorhaben werden schriftlich in einfacher Sprache formuliert.
- Schulung der Leitungsmitglieder (Seminar Personalführung inklusiv im April 2019 in Köln- Herr Andrearczyk)
- BEM Qualifizierung (Seminar beim LAGESO- Frau Drobniewski, April 2019)
- Prüfung von Qualifizierungsangeboten für die MA (arbeitsbezogene Lehrgänge und Seminare, Messebesuche, Vorführungen,)
- Intensivierung der Lehrausbildung in der Gebäudereinigung.
- Prüfung von Gesundheits- und sozialen Angeboten. (Kooperation mit den Gesellschaften der RBO, Krankenkassen, Sportstudios u.a.)
- Kooperationen mit der Agentur für Arbeit (REHA- Arbeitgeberservice)
- Leitbild schriftlich fixieren (Internetauftritt und Unternehmensziele)
- Vorurteile durch gezielte Aufklärungsgespräche im Rahmen der Personalgespräche und persönlicher Gespräche, abbauen.
- Abbauen kommunikativer Barrieren durch Einsatz von Gebärdendolmetscher und Anwenden der einfachen Sprache in Wort und Schrift.
- Durchführen und dokumentieren von regelmäßigen Qualitätskontrollen und Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheitsgesprächen.

Um den gestiegenen Anforderungen an die Betreuung der MA mit Behinderung gerecht zu werden, werden wir 2019 die Leistung eines Sozialarbeiter/ -pädagogen (entweder in Kooperation mit der LWB oder durch geringfügige Anstellung) als Unterstützung nutzen.

Die effektive Auslastung der Leistungskapazitäten, verbunden mit den gesetzlichen Aufträgen zur Förderung von Menschen mit Behinderungen, fordert ein hohes Maß an Flexibilität und Kenntnissen in der Mitarbeiterführung. Durch gezielte Weiterbildung, Akquise von Arbeitsaufträgen und verbesserter Arbeitsvorbereitung wird die LIDIS den ständig anwachsenden Anforderungen an die Art und Qualität der Leistungen gerecht.

Wir erstellen in Zusammenarbeit mit der Muttergesellschaft und den Stiftungsunternehmen, einen Katalog an gesundheitsfördernden Leistungen und bieten diese 2019, allen Mitarbeitern im Rahmen des Gesundheitsmanagement, als Leistungen zum Erhalt der eigenen Arbeitskraft sowie zur Stärkung des Teamgeistes an.

2019 wollen wir noch transparenter werden, dazu führen wir jährlich eine MA-Vollversammlung durch, hier werden mit den Mitarbeitern Unternehmensziele und bevorstehende Veränderungen besprochen.

Wir erarbeiten in Zusammenarbeit mit einem Sozialarbeiter ein Konzept für ein zusätzliches Geschäftsfeld. „Seniorenassistenz“. Wir prüfen Bedarfe und Finanzierungsmöglichkeiten auch durch Mittel Dritter. Wir sehen darin weitere Möglichkeiten zur Schaffung von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt insbesondere für Menschen mit Behinderung.

In Zusammenarbeit mit einem Sozialarbeiter werden wir die Eignung der LIDIS als „anderer Anbieter“ im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes prüfen und gegebenenfalls ein entsprechendes Konzept erarbeiten.

2018 - 2019 hat es sich die LIDIS zum Ziel gesetzt, ein eigenes Entgeltsystem zu entwickeln. Die Gehälter aller Mitarbeiter sollen, angelehnt an den jeweilig gültigen Tarifvertrag, entsprechend der Aufgaben und der Leistung in Lohngruppen angepasst, transparent und nachvollziehbar gestaltet werden. Zusätzlich wird mit jedem Mitarbeiter einmal jährlich ein Leistungsgespräch geführt.

Zum 1.1.2019 wurden in der Gesellschafterversammlung Zulagen entsprechend der Aufgaben der Mitarbeiter beschlossen. 2019 wird ein Entgeltpunktesystem entwickelt, die daraus entstehenden Mehrkosten ermittelt und der Gesellschafterversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

3. Wirtschaftliche Ziele

Das Ziel der LIDIS für 2019 ist es, ein positives wirtschaftliches Ergebnis zu erreichen.

Durch Akquise von Aufträgen und effektive Nutzung unserer Leistungsressourcen wollen wir unser Ergebnis von 2018 weiter steigern.

Der Bestand der vertraglich gebundenen Reinigungsaufträge wird stärker auf Wirtschaftlichkeit geprüft und gegebenenfalls Preis- oder Leistungskorrekturen vorgenommen.

Die Abteilung Elektrotechnik übernimmt 2019 Prüfaufgaben im Firmenverbund der RBO, diese werden durch zusätzliche Arbeitskräfte und zusätzliche Investitionen abgesichert.

Der Stellenplan sowie die notwendigen Investitionen werden im laufenden Jahr in enger Zusammenarbeit mit dem Gesellschafter angepasst.

Die durch die Tarifierhöhung zu erwartenden Mehrkosten werden durch eine angemessene Preisanpassung ausgeglichen.

Entwicklung in Zahlen:

	Umsatzerlöse		Abteilungsergebnis		Mitarbeiterentwicklung	
	2018	Ziel 2019	2018	Ziel 2019	2018	Ziel 2019
Reinigung	1.025130,00 +	1.086500,00 6,00%	150800,00 +	155.325,00 3,00%	39 +	41 2
Hauservice	590.424,00 +	626.000,00 6,00%	102.756,00 +	105.838,00 5,00%	9 +	11 2
Elektro	244.096,00 +	268.500,00 10,00%	80.272,00 +	82.680,00 3,00%	4 +	6 2

4. Weiterbildungsplan

Abt. Reinigung:

- Meisterausbildung Frau Hoppe 2018 - 2021
Ziel: Unterstützung der Abteilungsleitung und Sicherstellung der Nachfolge der Abteilungsleitung
- rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung (REZA) Herr Homburg seit Nov. 2018
Ziel: Verbesserung der Qualität der Lehrausbildung und Mitarbeiterführung
- halbjährliche Mitarbeiterschulung im Umgang mit Chemikalien und jährliche Schulung der Hygienebestimmungen und deren Anwendung in enger Zusammenarbeit mit der LWB und der Firma Hildebrandt.

Abt. Hauservice:

- individuelle fachliche Unterweisungen in speziellen Aufgabenbereichen wie WDVS und dekorative Wandgestaltung durch Herrn Kolbe
- externe Schulung für 2 MA im Bereich Fußbodenarbeiten
- externe Schulung für 3 MA im Bereich WDVS

Abt. Elektrotechnik:

- jährliche Unterweisung in den Ausführungsbestimmungen der Vorschriften und DIN-Normen im Elektrohandwerk und im Prüf- und Messverfahren durch Herrn Andrearzik
- Teilnahme von Herrn Andrearzik an Weiterbildungen des Fachverbandes Elektrotechnik
- Weiterbildung von Herrn Andrearzik im Bereich Umgang und Anleitung von MA mit psychischen Erkrankungen
- Externe Schulung von Mitarbeitern als elektrisch unterwiesene Person

5. Kapazitätsentwicklung / Personalplan

Abt. Reinigung:	von 2018	39	Mitarbeiter	auf 2019	41	Mitarbeiter
Abt. Hausservice:	von 2018	9	Mitarbeiter	auf 2019	11	Mitarbeiter
Abt. Elektrotechnik:	von 2018	4	Mitarbeiter	auf 2019	6	Mitarbeiter

6. Investitionsplanung

Siehe Anlage

7. Qualitätsmanagement, Gesundheits- und Arbeitsschutz

Das System der Dokumentation der Qualität im Bereich Reinigung wird weiter entwickelt und regelmäßig ausgewertet.

Regelmäßige Unterweisungen der Mitarbeiter, in Bezug auf die Arbeitsaufgaben und hinsichtlich der vom Kunden zu erwartenden Qualität durch die jeweiligen Meister, sollen eine kontinuierliche Qualität in den Handwerksbereichen gewährleisten. Die erreichte Qualität der Arbeit wird von den jeweiligen Meistern kontrolliert und durch Unterschrift des Kunden auf den Lieferscheinen dokumentiert.

Bereichsübergreifend wird in regelmäßigen Arbeitsberatungen über aktuelle Themen gesprochen und gemeinsam Wege zur Lösung von Problemen gefunden.

In Zusammenarbeit mit dem Ingenieurbüro für Arbeitssicherheit (IWB) werden regelmäßig Arbeitsschutzbelehrungen durchgeführt. Verantwortlich für den Arbeitsschutz sind neben dem Geschäftsführer die jeweiligen Abteilungsleiter.

Die IAS Gruppe betreut das Unternehmen betriebsärztlich sowie bei der Weiterbildung im Gesundheitsschutz. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement wird entsprechend der gesetzlichen Vorgaben durchgeführt.

In den Abteilungen Reinigung und Hausservice wird jeweils ein Mitarbeiter in besonderem Maße für Aspekte der Arbeitssicherheit geschult und eingesetzt.

8. Öffentlichkeitsarbeit

Die neue Internetseite soll den Webauftritt und die Präsentation des Unternehmens anschaulicher und informativer machen. Die Gestaltung und Aktualisierung des Internetauftritts wird durch Herrn Kolbe durchgeführt.

Als Mitglied der Landesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsfirmen nehmen Mitarbeiter der LIDIS regelmäßig an den Veranstaltungen teil, repräsentieren dort das Unternehmen und arbeiten eng mit anderen Inklusionsfirmen zusammen. Im Rahmen der Mitgliedschaft nehmen wir aktiv Einfluss auf Verhandlungen zu Förderbedingungen gegenüber dem Landesamt für Gesundheit und Soziales. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit müssen die unmittelbaren Auswirkungen des BTHG auf die Arbeit der LIDIS, insbesondere die Auswirkungen der Zulassung anderer Leistungsanbieter bei der Teilhabe am Arbeitsleben und das Budget für Arbeit, ermittelt werden.

Die „Inklusionsinitiative - AlleImBetrieb“ und das Budget für Arbeit wirken auch 2019 positiv auf die Rahmenbedingungen der LIDIS aus. Die jetzt für den Minderleistungsausgleich und den besonderen Aufwand zur Verfügung stehenden Mittel ermöglichen eine bessere Förderung der Mitarbeiter mit Behinderung.

Mit dem neu geschaffenen Reha-Team der Agentur für Arbeit arbeiten wir eng zusammen, ermöglichen Langzeitarbeitslosen und Menschen mit Behinderung durch Betriebspraktika und Probearbeit den Wiedereinstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Wir beteiligen uns an Job- und Ausbildungsmessen der Agentur für Arbeit.

gez. Detlef Drobniowski
Geschäftsführer