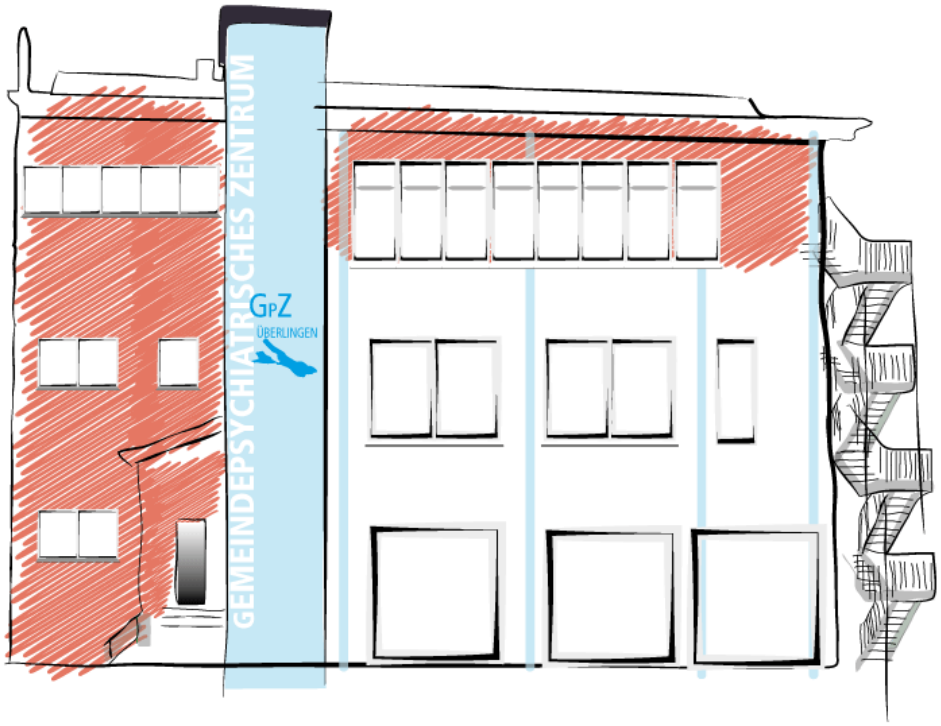
Qualitätsbericht



Inhaltsverzeichnis

1	Leitbild	4
2	Unternehmenspolitik	4
3	Qualitätspolitik	5
3.1	Kunden / Leistungsberechtigte / Leistungsträger	5
3.2	Finanzen	5
3.3	Mitwirkung / Beteiligung / Vernetzung	5
3.4	Mitarbeitende / Beschäftigte	5
3.5	Prozesse	5
4	Leistungssteuerung / Hilfeplanung	6
4.1	Leistungssteuerung mit Angabe der Personen (Menge)	7
4.2	Leistungssteuerung mit Angabe der Prozente	8
4.3	Verteilung der Teilnehmenden auf die Geschäftsfelder	9
4.4	Belegung zum Jahresende	9
4.5	Belegung in Teilnehmermonaten	10
4.6	Durchschnittsbelegung nach Maßnahmen	10
4.7	Durchschnittsbelegung nach Berufsfelder	11
4.8	Profillagenverbesserung / Kompetenzermittlung (MOMoStEP)	11
4.8.1	Berufsbildungsbereich	11
4.8.2	Arbeitsbereich	13
4.9	Gesamtauswertung der Fallführung (Fazit)	14
5	Arbeitsmarktorientierung	15
5.1	Wirkungsanalyse/Auswertung	15
5.2	Belegung von externen Beschäftigungsplätzen	15
5.3	Zusammenarbeit mit Integrationsfachdienst IFD	15
5.4	Arbeitsmarktsituation	15
5.5	Zufriedenheit der Begleitung	16
5.6	Zusammenhang Profillage und Teilnahme an Arbeitserprobungen	16
5.7	Ausblick	16
6	Zusatzangebote / Qualifizierung	16
6.1	Ausblick	17
7	Rückmeldungen und Beschwerden	17
8	Audit / Qualitätsverbesserung	18
8.1	Ergebnisse von internen Audits	18
8.2	Ergebnisse von externen Audits	18
8.3	Ergebnisse und Folgemaßnahmen von früheren Bewertungen	18
8.4	Status von eingeleiteten Vorbeuge- und Korrekturmaßnahmen	19
8.5	Empfehlung für Verbesserungen	19
8.6	Folgemaßnahmen	19
9	Datenschutz	19
9.1	Allgemeines zum Datenschutz	19
9.2	Relevante Entwicklungen in der Rechtsprechung	19
9.3	Vorgänge und Projekte im Berichtszeitraum	19
9.4	Maßnahmen	20
10	Arbeitssicherheit	20

10.1	Arbeits- und Wegeunfälle	20
10.2	Ersthelfer Training	20
10.3	Arbeitsmedizinische Vorsorge und Sprechstunde	20
10.4	Begehungen der Arbeitsstätten durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit	20
10.5	Unterweisungen	20
10.6	Prüfung der Anlagen	21
10.7	Chancen und Risiko	21
10.8	Ereignisse nach dem Stichtag	21
10.9	Prognose	21
11	Qualitätsanalyse	21
11.1	Kunden / Leistungsberechtigte / Leistungsträger	21
11.2	Finanzen	21
11.3	Mitwirkung / Beteiligung / Vernetzung	22
11.4	Mitarbeitende / Beschäftigte	22
11.5	Prozesse	22
12	Bewertung der Zielerreichung für 2016	23
13	Qualitätsziele für 2017	28



Qualitätsbericht für das Berichtsjahr 2016

1 Leitbild

Wir sind der regionale Ansprechpartner in allen Fragen der psychischen Gesundheit und bieten als Trägergemeinschaft Betreuungsleistungen im Bereich Wohnen, medizinische Behandlung und Therapie sowie sinnvolle Beschäftigung in verschiedenen Berufsfeldern.

Wir sehen unseren Auftrag darin, insbesondere die Menschen, die wegen der Nichtverstehbarkeit ihres Verhaltens sozial auffällig und in Reaktion darauf ausgegrenzt werden, wieder in ein möglichst selbstständiges und beziehungsreiches Leben zu begleiten.

Wir beteiligen Betroffene und steigern damit die Qualität unserer Angebote.

Wir kooperieren und verbessern dadurch individuelle Genesungsprozesse.

Wir begegnen anderen respektvoll und tolerant und sehen darin die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Wir wissen, dass Menschen autonome Wesen sind und damit Experten ihrer selbst, ihrer Lebensgeschichten und sozialen Verhältnisse.

Wir verstehen uns als soziales Lernfeld, in dem Krisen auch eine Chance zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit bedeuten und bilden damit den Bezugsrahmen zur Erweiterung von Selbstwert und Lebensqualität.

2 Unternehmenspolitik

Zur Realisierung unseres Qualitätsmanagementsystems verpflichtet sich die Geschäftsleitung, die Bedeutung der Kundenanforderungen, die Mitarbeiterorientierung, die Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Anforderungen, die Managementbewertung und die Verfügbarkeit von Ressourcen sicherzustellen.

Ingo Kanngießer



Geschäftsleitung

Wir handeln im Auftrag der Leistungsträger und stellen die betroffenen Personen und deren individuellen Bedarfe im Sinne von Fördern und Fordern in den Mittelpunkt unserer Tätigkeit. Alle Mitarbeitenden sind für die Umsetzung der Aufgaben, Ziele, Strategien und Maßnahmen mitverantwortlich und verpflichten sich, die hierfür notwendigen Strukturen entsprechend effektiv und effizient zu gestalten, zu beachten bzw. weiterzuentwickeln.

Die GpZ Überlingen gGmbH steht in einem Beziehungsgeflecht verschiedenster Kundenanforderungen. Unsere Kunden sind

- Leistungsberechtigte, zur Erfüllung personenzentrierter (Re)Integrationsprozesse
- Leistungsträger, zur Erbringung von Sozialen Dienstleistungen
- Produktions- und Dienstleistungskunden unserer Zweckbetriebe

Wir wollen die aktuellen und künftigen Erfordernisse der Kunden verstehen und streben danach, die Erwartungen unserer Kunden zu erfüllen oder sie im Rahmen der Möglichkeit zu übertreffen.

3 Qualitätspolitik

Die Geschäftsleitung stellt sicher, dass die Qualitätspolitik angemessen und umsetzbar ist, eine Verpflichtung zur Erfüllung der Anforderungen und zur ständigen Verbesserung der Wirksamkeit des Qualitätsmanagements enthält, einen Rahmen zum Festlegen und Bewerten von Qualitätszielen bietet und regelmäßig überprüft wird.

3.1 Kunden / Leistungsberechtigte / Leistungsträger

Die GpZ Überlingen gGmbH ist eine Anlaufstelle für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, die Unterstützung zur Führung eines selbstständigen und eigenverantwortlichen Lebens brauchen. Als Kompetenzzentrum für seelische Gesundheit beraten wir alle interessierten Menschen aus dem westlichen Bodenseekreis und stellen dabei die Interessen der Betroffenen in den Mittelpunkt.
Die Werkstatt des GpZ Überlingen bietet psychisch kranken Menschen die Möglichkeit in einem beschützten Rahmen am Arbeitsleben teilzuhaben. Wir begleiten Teilnehmende der beruflich-sozialen Rehabilitation auf deren Weg zur Neupositionierung im (Arbeits-)Leben. Dabei setzen wir auf eine personenzentrierte Beratungsleistung und stellen unsere Teilnehmenden mit deren Bedürfnissen, Erfahrungen und Zielen in den Mittelpunkt unserer Arbeit.
Wir bieten unseren Produktions- und Dienstleistungskunden Qualität, Termintreue und Verlässlichkeit. Darauf aufbauend eine Partnerschaft zwischen Profit und Nonprofit und somit zusätzlich zur Erfüllung des Kundenwunsches eine sinnerfüllte und gemeinwohlorientierte Zusammenarbeit.
Wir bieten den Trägern der beruflich-sozialen Rehabilitation eine vertragsgemäße und an der Normalisierung ausgerichtete Leistungserbringung.

3.2 Finanzen

Wir arbeiten ressourcenschonend, effektiv und effizient und bieten damit allen Kundengruppen ein sehr gutes Preis-Leistungsverhältnis. Darüber hinaus erwirtschaften wir angemessen Gewinn, um die zukünftigen Entwicklungen des Unternehmens finanzieren zu können.

3.3 Mitwirkung / Beteiligung / Vernetzung

Wir beziehen alle zur erfolgreichen Leistungserbringung notwendigen Personen und Institutionen mit in die Prozesse der (Re)Integration und Teilhabe ein. Neben einer guten Vernetzung mit unseren Kooperationspartnern setzen wir in besonderer Weise auf die Beteiligung der Betroffenen selbst.

3.4 Mitarbeitende / Beschäftigte

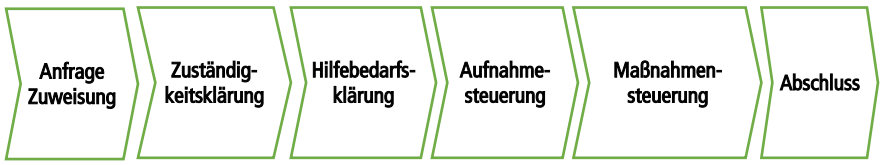
„mit Menschen für Menschen" bedeutet … unsere MitarbeiterInnen sind das Fundament für unseren Erfolg. Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit der MitarbeiterInnen haben daher einen hohen Stellenwert.
Damit sich deren Stärken frei entfalten können setzen wir auf einen partnerschaftlichen, kooperativen und dialogorientierten Führungsstil, der große Gestaltungsfreiräume ermöglicht und unternehmerisches Denken und verantwortungsvolles Handeln braucht. Zusätzlich unterstützen wir unsere MitarbeiterInnen durch ein individuelles Aus- und Weiterbildungsangebot und ermöglichen die Teilnahme an einem externen Coachingangebot.

3.5 Prozesse

Die relevanten Prozesse der Leistungserbringung sind definiert und unterliegen einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Damit erzielen wir stetige Qualitätsverbesserungen, die sowohl unseren Kunden als auch unseren Mitarbeitenden zu Gute kommt.

4 Leistungssteuerung / Hilfeplanung

Der Prozess der Leistungssteuerung ist ein Kernprozess der (Re)Integrativen Leistungen und in sechs Prozess-Bausteine aufgeteilt.



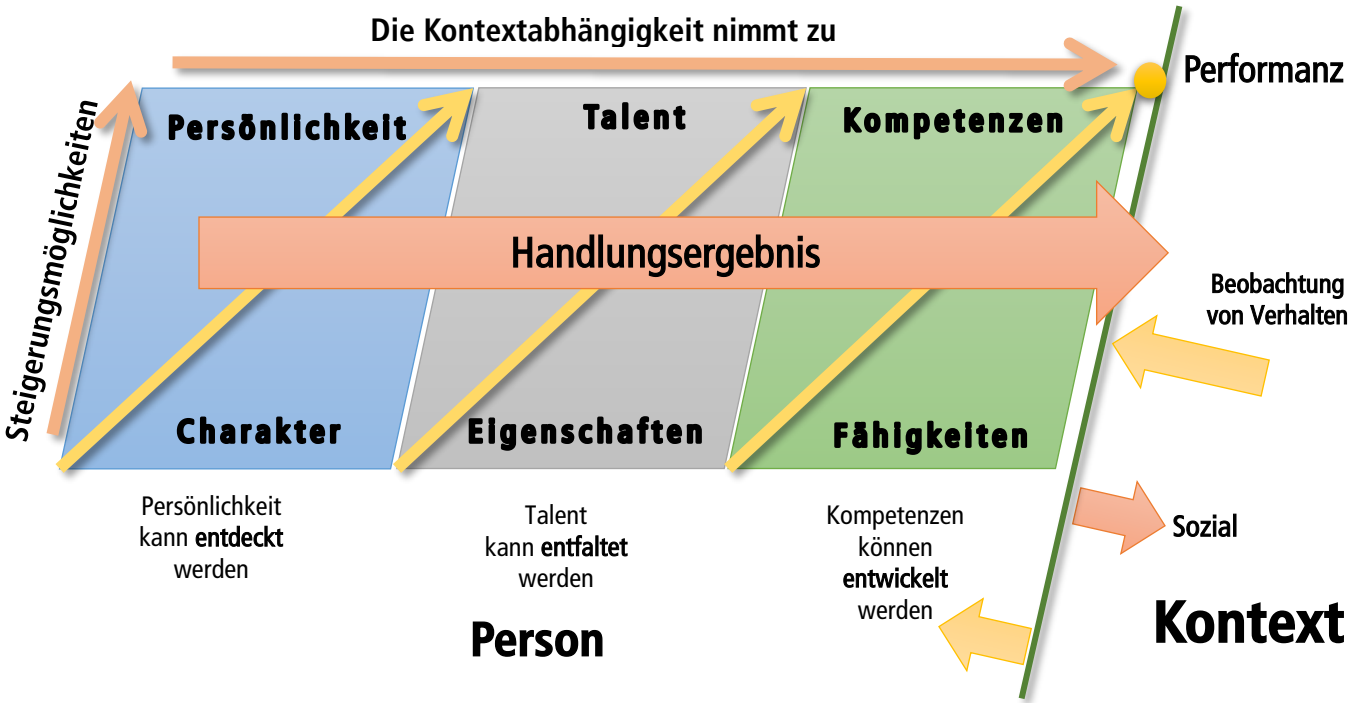
Robert Hack



Fallführung

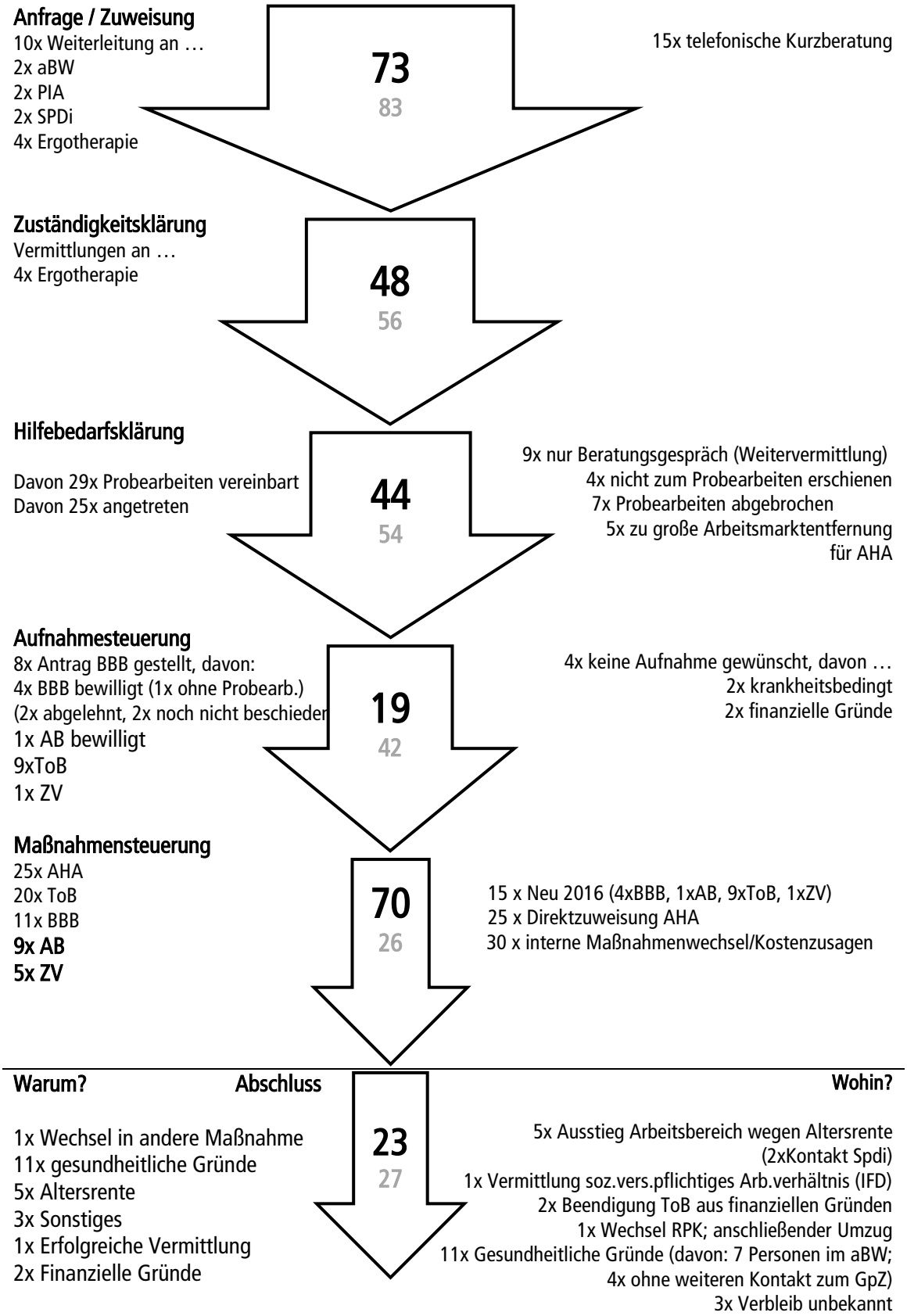
Von den 44 Personen, bei denen eine Hilfebedarfsklärung durchgeführt wurde, haben 25 Personen im GpZ ÜB zur Probe gearbeitet. Davon sind 15 im GpZ in einer Maßnahme angekommen (4 nach Antragstellung in den BBB, 9 in die ToB, 1x AB, 1x ZV). Hinzu kommen 25 Personen, die in die AHA-Maßnahme zugewiesen wurden. Ein Vergleich zum Jahr 2015 (ohne AHA-Maßnahme) kommt zu dem Ergebnis, dass mehr als die Hälfte der Klienten, die ein Probearbeiten durchgeführt haben, im GpZ eine Maßnahme begonnen haben. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einer Steigerung von 82%! - 2015: 9 von 27 (33%); 2016: 15 von 25 (60%).

4 Personen haben sich nach dem Probearbeiten gegen eine Maßnahme in der GpZ Überlingen gGmbH entschieden. Meist aus krankheitsbedingten oder finanziellen Gründen.
Allerdings mussten 7 Personen das Probearbeiten vorzeitig beenden. Das entspricht 28%, also fast jede 3te Person. Bei den meisten war der Grund eine Überforderung aus gesundheitlichen Gründen.
Hinzu kommen 4 Personen, bei denen ein Probearbeiten in einem Geschäftsfeld geplant war (4x Probe, 7x Abbruch, 4x Probe nur geplant >15 Personen von 56 in der Gesamtverteilung.
Somit verbleiben 15 Personen, die nach dem Probearbeiten eine Maßnahme in der GpZ Überlingen gGmbH begonnen haben. Das entspricht 60% aller Probearbeiter.



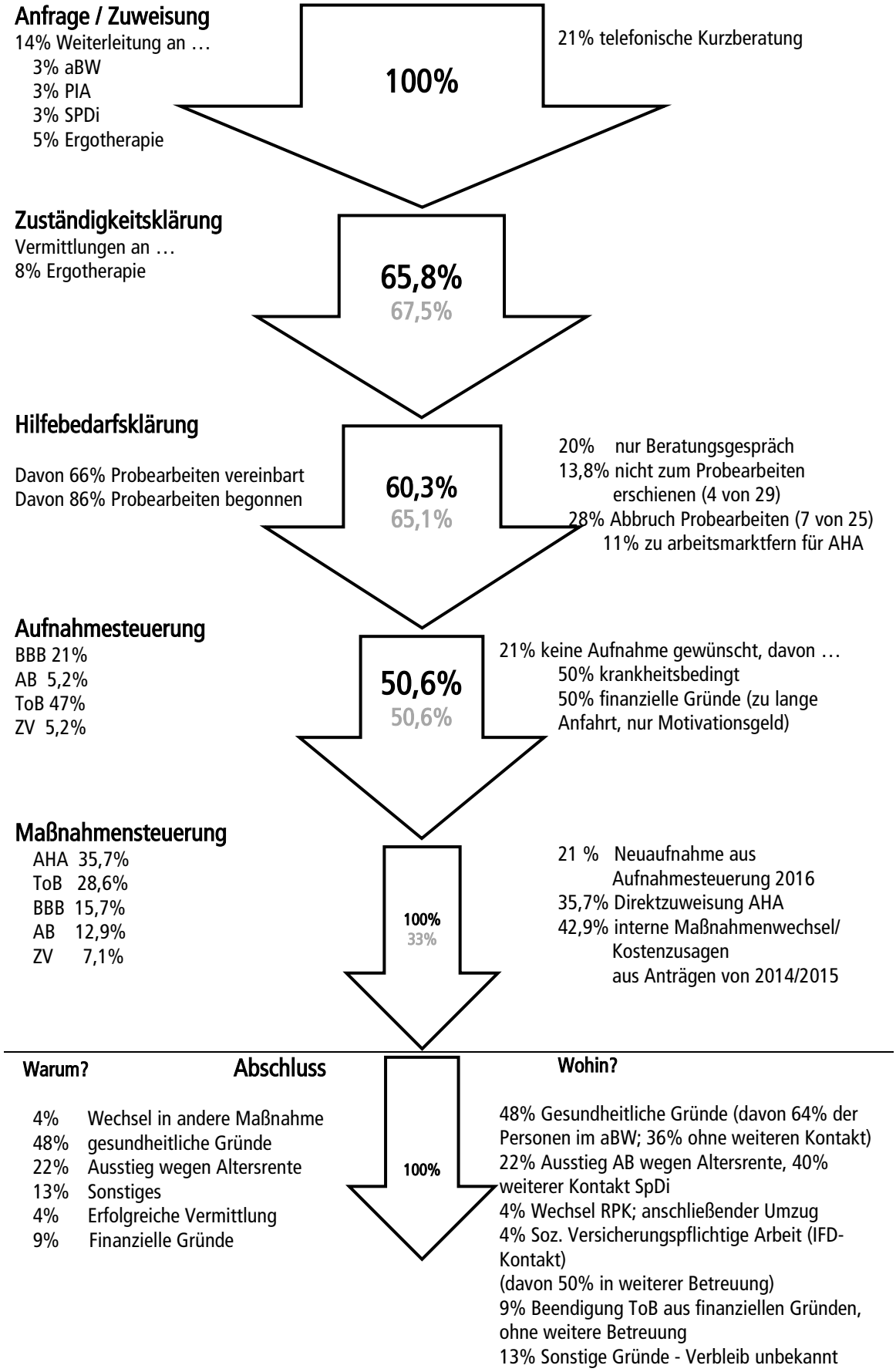
Folgende Grafiken zeigen den aktuellen Verlauf der Leistungssteuerung 2016. Die Zahlen entsprechen Personen bzw. Prozenten, die die einzelnen Prozessschritte durchlaufen und wohin diese beim Austritt gehen. Die Zahlen des Vorjahrs stehen in grau unter den aktuellen Zahlen.

4.1 Leistungssteuerung mit Angabe der Personen (Menge)

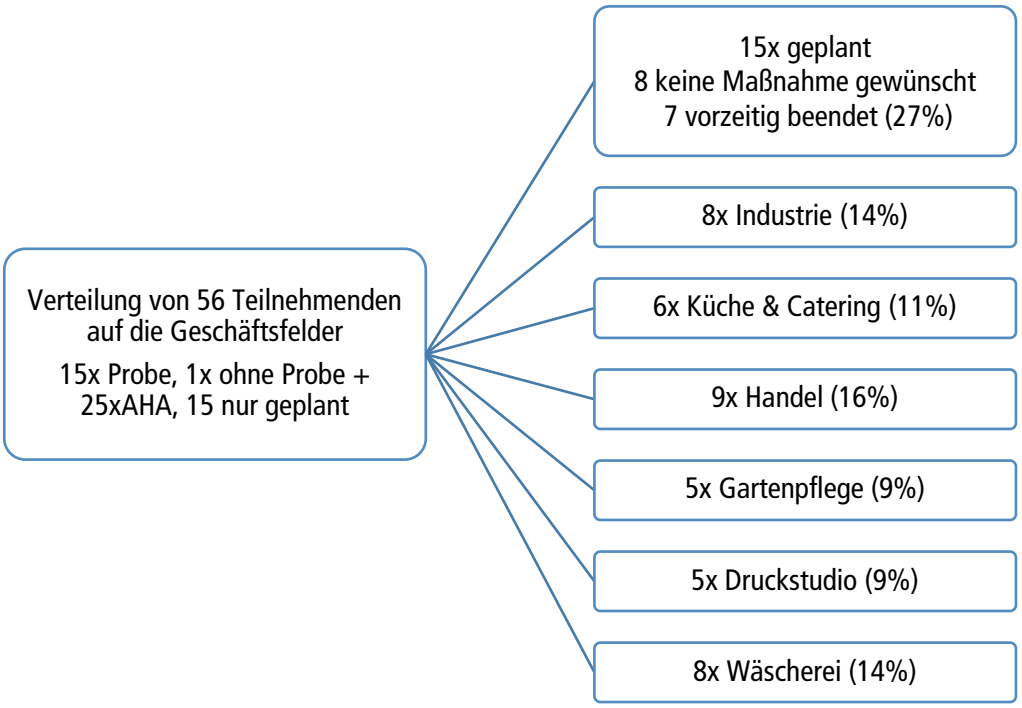


4.2 Leistungssteuerung mit Angabe der Prozente

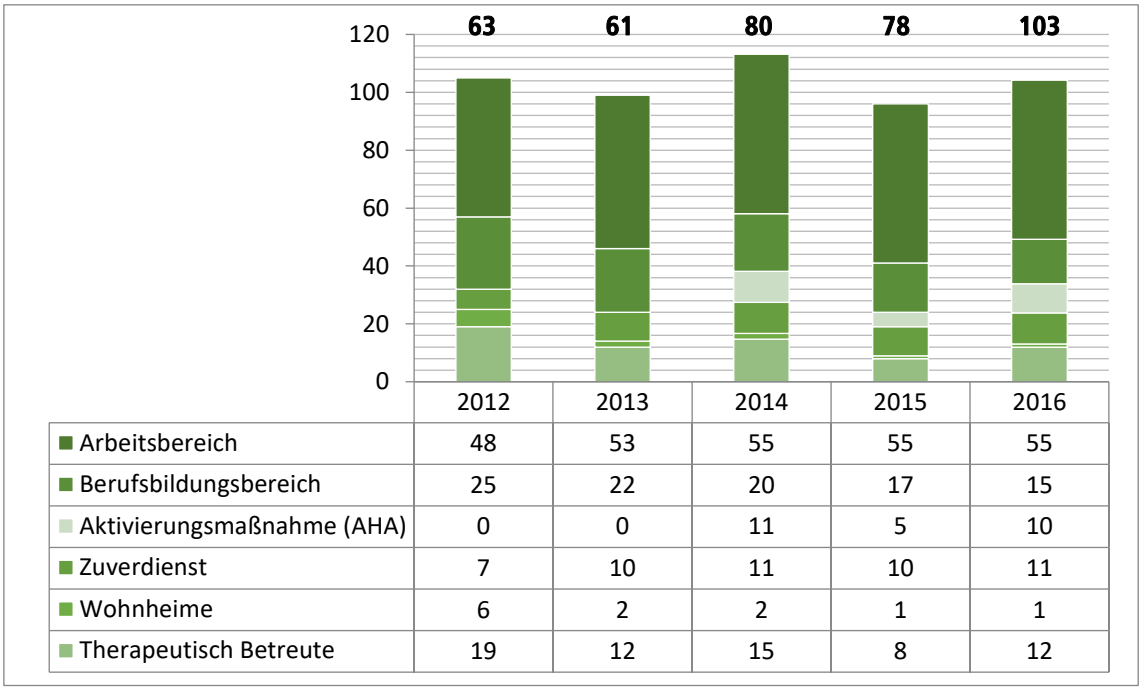
Verhältnis (n=73 / Abschluss n=23)



4.3 Verteilung der Teilnehmenden auf die Geschäftsfelder

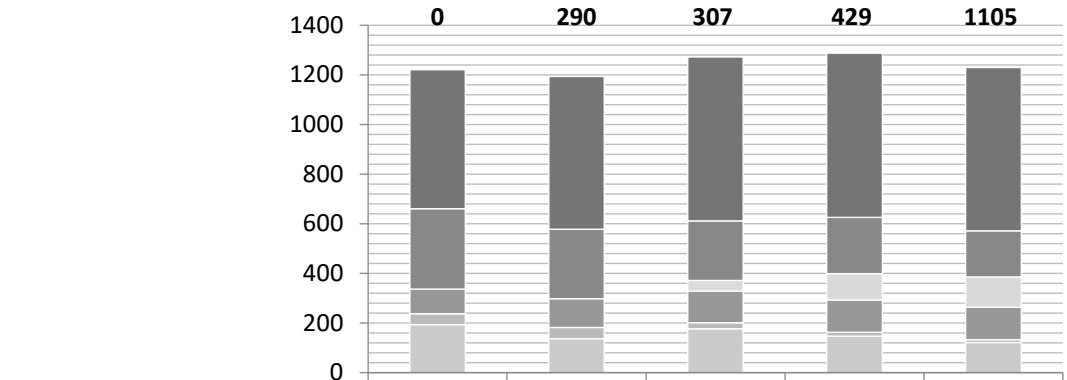


4.4 Belegung zum Jahresende



	2012	2013	2014	2015	2016
Arbeitsbereich	48	53	55	55	55
Berufsbildungsbereich	25	22	20	17	15
Aktivierungsmaßnahme (AHA)	0	0	11	5	10
Zuverdienst	7	10	11	10	11
Wohnheime	6	2	2	1	1
Therapeutisch Betreute	19	12	15	8	12

4.5 Belegung in Teilnehmermonaten



	2012	2013	2014	2015	2016
Arbeitsbereich	561	616	661	662	659
Berufsbildungsbereich	323	280	239	228	185
Aktivierungsmaßnahme (AHA)	0	0	43	105	123
Zuverdienst	100	116	128	130	130
Wohnheime	44	45	24	16	12
Therapeutisch Betreute	193	137	177	147	121

4.6 Durchschnittsbelegung nach Maßnahmen

Maßnahme / Monate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Ø
Arbeitsbereich	55	54	53	54	56	55	56	57	57	54	54	54	**55**
Berufsbildung	14	15	15	16	16	17	15	15	15	15	16	16	**15**
Zuverdienst	12	12	11	10	10	10	10	11	11	11	11	11	**11**
Aktivierung	14	11	10	11	10	9	6	6	15	11	10	10	**10**
Vianney Hospital	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	**1**
ToB	9	9	10	12	11	10	9	8	9	11	11	12	**10**
Summe	**105**	**102**	**100**	**104**	**104**	**102**	**97**	**98**	**108**	**103**	**103**	**104**	**103**

Was die durchschnittliche Jahresbelegung im Werkstattbereich (Arbeitsbereich und Berufsbildungsbereich) betrifft, haben zum 31.12. des Berichtsjahres 70 Personen (15 BBB und 55 AB) teilgenommen. Im Vergleich mit den Vorjahren (2014: 20 BBB | 55 AB (Gesamt 2014: 75 Teilnehmende); 2015: 17 BBB | 55 AB (Gesamt 2015: 72 Teilnehmende) ist die Zahl im Arbeitsbereich konstant, während die Teilnehmenden im BBB kontinuierlich abgenommen haben. Gleichzeitig hat die Zahl der Eintritte im BBB zugenommen (2014: 11 Eintritte, 2015: 8 Eintritte, 2016: 11 Eintritte.)

Im Arbeitsbereich gab es 8 Eintritte und 10 Austritte, davon gingen überdurchschnittlich viel Personen in die Altersrente (5 Personen > 50% der Abgänger). Hinzu kommt eine Vermittlung und 4 Abbrüche aufgrund von psychischer Überlastung.

Die Maßnahme Zuverdienst hat sich seit Beginn im Jahr 2008 ähnlich stabilisiert, allen erwerbsunfähigen Klienten, die den Wunsch hatten, hier zur Tagesstrukturierung einer Beschäftigung nachgehen zu dürfen, konnte ein individuelles personenzentriertes Beschäftigungsangebot unterbreitet werden. 2015 waren insgesamt 15 Personen (Vorjahr 12) im Zuverdienst beschäftigt bei einer durchschnittlichen Belegung von 10,75 Teilnehmenden (Vorjahr 10,66). Im Zuverdienst haben 5 Klienten 2016 neu begonnen, von diesen 5 haben 3 Klienten den ZV im Berichtsjahr wieder beendet. Eine Person wechselte in den BBB, eine Person musste den ZV aus gesundheitlichen Gründen beenden.

Im Bereich der Tagesstätte konnte auch 2016 allen Klienten des Bodenseekreises, die aufgrund einer psychischen Erkrankung Tagesstruktur benötigten, eine Beschäftigung angeboten werden. 26 Personen waren therapeutisch beschäftigt, wobei 14 Personen die therapeutische Beschäftigung (ToB) auch wieder beendet haben. Die Gründe sind vielschichtig. Entweder es waren Maßnahmenwechsel in den BBB (4), ein längerer Klinikaufenthalt, die Bewilligung einer medizinischen Reha (1), Krankheit (3), finanzielle Gründe (2) oder sonstige Gründe (3).
Getreu unserem Motto kein Abschluss ohne Anschluss ist es unser Ziel, für einen guten Übergang zu sorgen, weswegen wir detaillierte Aussagen über Austritte machen können. Inclusive der Maßnahmenteilnehmenden ToB gibt es im GpZ Überlingen durchschnittlich 11,7 Tagesstättenbesucher täglich, die z.B. am Mittagessen teilnehmen oder bei Zusatzangeboten aktiv mitmachen, so das Ergebnis einer Stichprobe. Durch eine gute trägerübergreifende Zusammenarbeit können so Klienten aktiviert werden, die aus den unterschiedlichsten Gründen keiner Beschäftigung nachgehen können und damit auf niederschwelligere Angebote angewiesen sind.

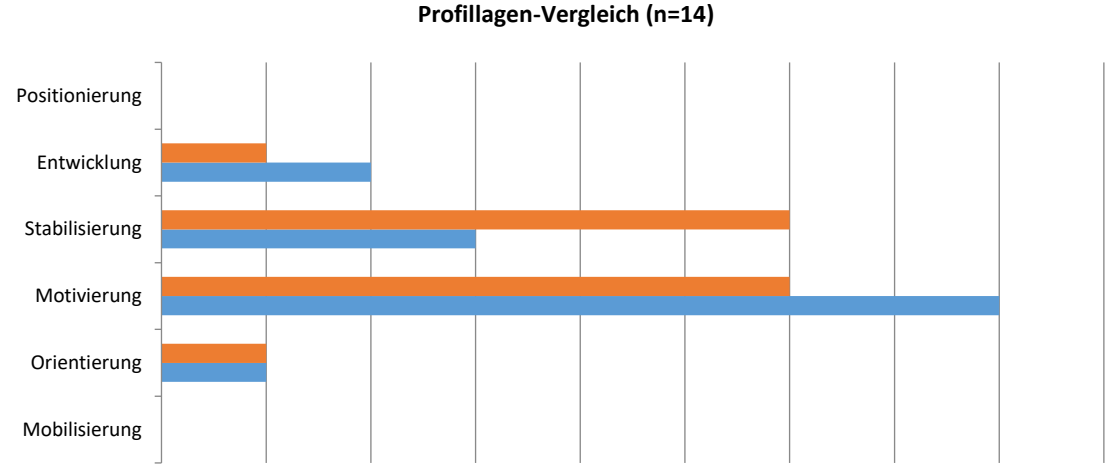
4.7 Durchschnittsbelegung nach Berufsfelder

Berufsfeld / Monate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Ø
Handel	16	16	16	16	15	17	16	18	17	16	16	16	**16**
Metall	5	4	4	6	6	7	8	7	8	8	8	7	**7**
Wäscherei	22	23	22	22	20	22	20	21	21	22	22	24	**22**
Küche	19	18	18	18	19	18	17	16	16	19	21	20	**18**
GALA	5	8	7	8	6	6	4	4	4	5	5	5	**6**
Montage	13	14	16	17	18	15	13	13	13	15	14	14	**15**
Druckstudio	15	16	16	16	15	16	16	16	17	16	16	17	**16**
Seminar	9	2	0	0	4	0	2	2	11	1	0	0	**4**
Begl. Dienste	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	**1**
Summe	**105**	**102**	**100**	**104**	**104**	**102**	**97**	**98**	**108**	**103**	**103**	**104**	**103**

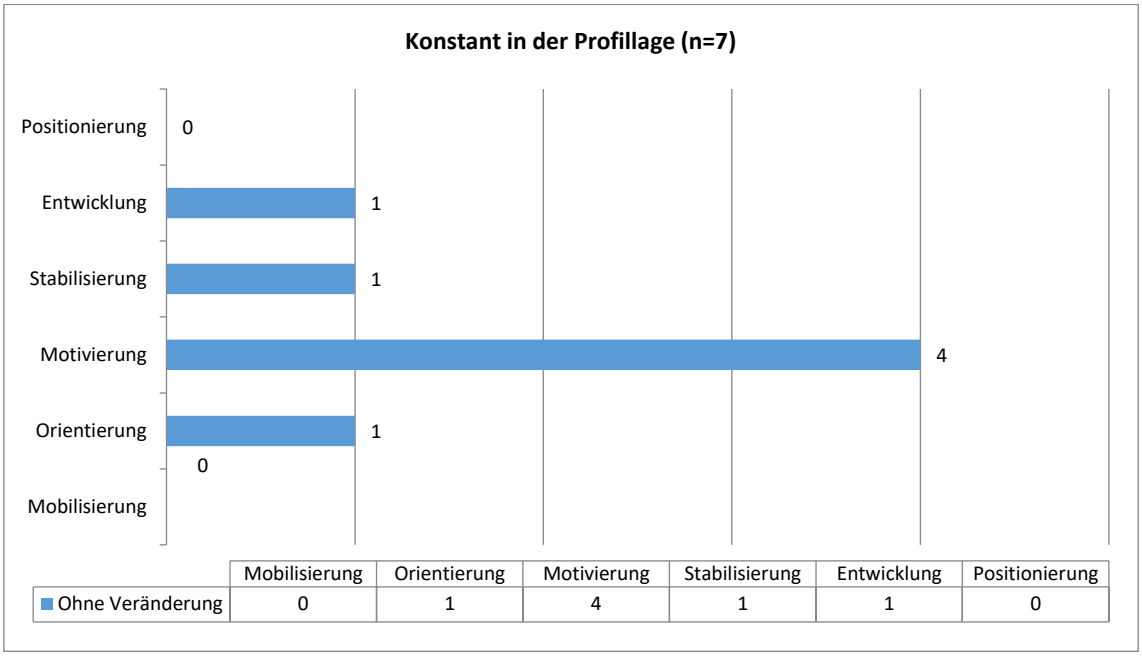
4.8 Profillagenverbesserung / Kompetenzermittlung (MOMoStEP)

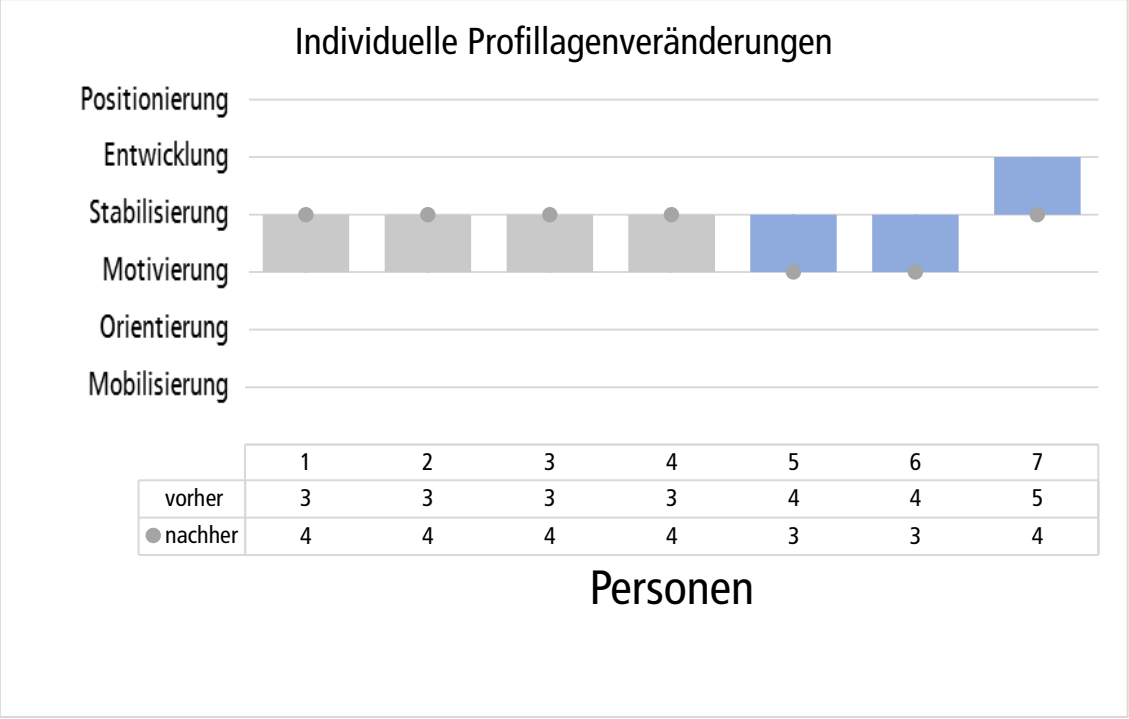
Durch die Einführung der Kompetenzermittlung (MOMoStEP steht für: Mobilisierung, Orientierung, Motivierung, Stabilisierung, Entwicklung und Positionierung), einem in der GpZ Überlingen gGmbH entwickelten Instrument, das auch im Sinne einer Vorher-Nachher-Analyse zur Feststellung der Profillage bzw. der Profillagenveränderung dient, können wir eine noch feinere Aussage über die Wirkung unserer Angebote und Arbeit machen.

4.8.1 Berufsbildungsbereich



	Mobilisierung	Orientierung	Motivierung	Stabilisierung	Entwicklung	Positionierung
nachher	0	1	6	6	1	0
vorher	0	1	8	3	2	0

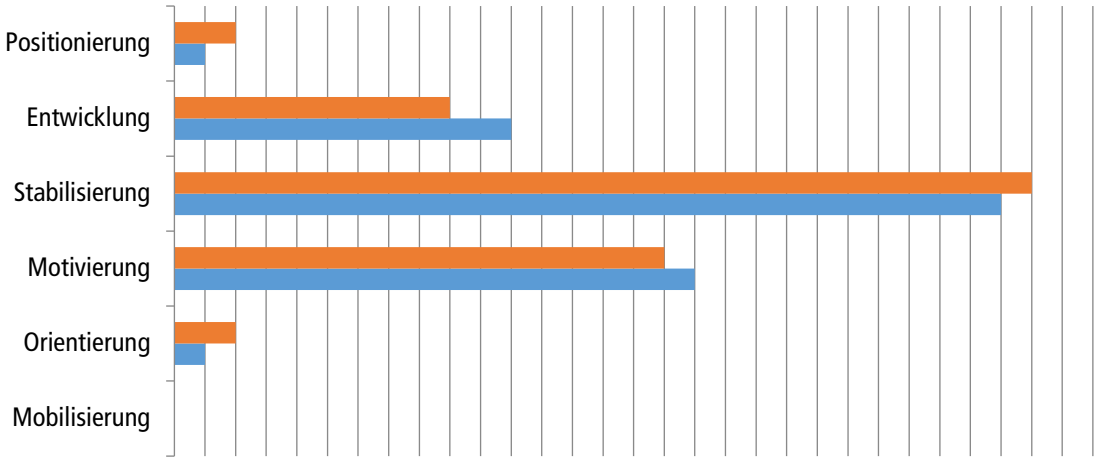




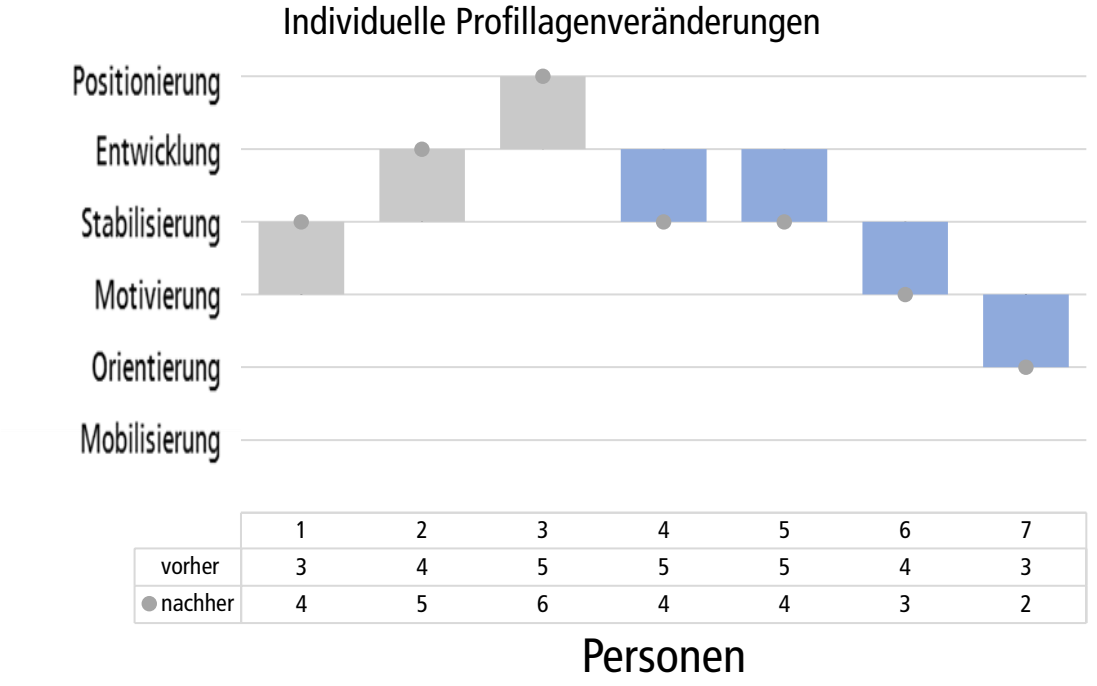
Wie aus obigen Graphiken zu erkennen ist, konnte sich bei 4 von 14 Teilnehmenden im Berufsbildungsbereich die Profillage verbessern (ca.29%), jeweils um 1 Stufe (alle 4 von Motivierung auf Stabilisierung). Bei 7 Personen blieb die Profillage identisch (50%). Sie sind in ihrer Leistungsfähigkeit und Leistungswilligkeit konstant und bewegen sich zwischen den Profillagen Orientierung, Motivierung, Stabilisierung und Entwicklung, ohne dass es zu einer Veränderung, also auch keiner Verschlechterung, der Profillage gekommen ist.
Bei 3 Teilnehmenden hat sich die Profillage verschlechtert (21%). 2 Personen sind krankheitsbedingt von Stabilisierung zu Motivierung gewechselt, eine Person von Entwicklung zu Stabilisierung.

Fazit: Von insgesamt 14 Personen mit ausreichend langer Anwesenheitsdauer blieb bei ca. der Hälfte der Teilnehmenden die Profillage konstant, bei der zweiten Hälfte wechselten sich Verbesserung und Verschlechterung der Profillage ab.

4.8.2 Arbeitsbereich



	Mobilisierung	Orientierung	Motivierung	Stabilisierung	Entwicklung	Positionierung
nachher	0	2	16	28	9	2
vorher	0	1	17	27	11	1



	1	2	3	4	5	6	7
vorher	3	4	5	5	5	4	3
nachher	4	5	6	4	4	3	2

Wie aus obigen Graphiken über die Profillagen im Arbeitsbereich erkennbar ist, verhält es sich hier im Vergleich zum Berufsbildungsbereich völlig anders. Von den ausgewerteten 57 Teilnehmenden im Arbeitsbereich blieb bei 50 Teilnehmenden die Profillage konstant, was 87,7% entspricht (Im Vorjahr waren 95% in ihrer Profillage konstant).
Lediglich bei 7 Personen ist eine Veränderung der Profillage feststellbar (12,3%). Drei Teilnehmende haben sich in ihrer Profillage verbessert (Von Motivierung zu Stabilisierung, von Stabilisierung zu Entwicklung, von Entwicklung zu Positionierung).
Bei 4 Personen im Arbeitsbereich hat sich die Profillage dagegen verschlechtert (2x von Entwicklung zu Stabilisierung, 1x von Stabilisierung zu Motivierung und 1x von Motivierung zu Orientierung).

Fazit: Die Klienten des Arbeitsbereichs sind teilweise seit 2002 in der GpZ Überlingen gGmbH beschäftigt. Für diesen Personenkreis sind Stabilität und Teilhabe oberste Ziele. Daher ist es oft auch krankheits- und/oder altersbedingt Ziel, die Profillage und damit die Leistungsfähigkeit zu erhalten. Dennoch ist es auch bei Personen, die schon länger im Arbeitsbereich sind möglich, die Profillage langsam aber stetig zu steigern. Allerdings wollen viele Klienten im Arbeitsbereich trotz guter Profillage keine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt riskieren. Das ist auch fachlich nachvollziehbar, denn damit ist oft der relativ stabile Gesundheitszustand gefährdet.

4.9 Gesamtauswertung der Fallführung (Fazit)

Ein Vergleich der Jahre 2015 und 2016 kommt zu folgenden Gesamtergebnissen:

- Anfrage/Zuweisung/Zuständigkeitsklärung/Hilfebedarfsklärung/Aufnahmesteuerung sind prozentual etwa gleichbleibend
- Im Jahr 2016 sind von 29 geplanten Probearbeitern 4 nicht erschienen (2015 sind 5 von 32 nicht zum Probearbeiten erschienen) > ähnlicher Wert
- Im Jahr 2016 haben sehr viele Personen das Probearbeiten abgebrochen, weil sie gesundheitlich zu instabil waren (7 von 25 = 28% der tatsächlichen Probearbeiter)
- Im Sinne eines KVP (kontinuierlicher Verbesserungsprozess) konnte die Quote der Probearbeiter, die danach eine Maßnahme im GpZ begonnen haben, um 82% erhöht werden (2015: 9 von 27 haben eine Maßnahme begonnen; 2016: 15 von 25 haben eine Maßnahme begonnen)
- Bei der Maßnahmensteuerung wurden 2016 im Gegensatz zu 2015 auch die internen Maßnahmenwechsel/Kostenzusagen von noch nicht beschiedenen Anträgen mitberücksichtigt. Dadurch erhöht sich die Zahl auf 70 (Vorjahr nur 42). Die internen Maßnahmenwechsel/Kostenzusagen sind mit 30 relativ hoch, Dies entspricht 42,9%.
- Es gab einen erneuten Rückgang der Teilnehmenden im BBB zum 31.12.2016 auf 15 Teilnehmende. Es gab zwar wieder mehr Eintritte im BBB (2014:11, 2015:8, 2016: 11) doch bei 2 Klienten musste der BBB im Berichtsjahr aus gesundheitlichen Gründen wieder beendet werden.
- Die Maßnahmen AB/ZV/ToB sind sehr konstant in der Anzahl der Teilnehmenden
- Im Jahr 2016 sind überdurchschnittlich viel Teilnehmende aus dem AB in den Ruhestand gewechselt (5 Teilnehmende > 22% von 23 Personen, die eine Maßnahme 2016 im GpZ beendet haben.
- Die Gründe für eine Maßnahmenbeendigung sind bei ca. 50% eine Verschlechterung der Gesundheit, sowohl 2015 als auch 2016.
- Bei der Auswertung der Profillagen im AB haben sich die Ergebnisse von 2015 bestätigt. Die meisten Teilnehmenden bleiben in ihrer Profillage konstant (2015: 3 von 59; 2016: 7 von 57 Teilnehmenden).
- Bei einem Profillagenvergleich im BBB verhält es sich ähnlich. Ca. die Hälfte der Teilnehmenden bleibt in ihrer Profillage konstant (2015:11 von 21; 2016: 7 von 14). Bei der anderen Hälfte wechselten sich Verschlechterung und Verbesserung ab. Im Verhältnis zu 2015 gab es mehr Verschlechterungen in der Profillage im Berufsbildungsbereich aufgrund von gesundheitlichen Problemen.

5 Arbeitsmarktorientierung

5.1 Wirkungsanalyse/Auswertung

5.2 Belegung von externen Beschäftigungsplätzen

Bärbel Petruschke



Arbeitsmarkorientierung

Es konnten innerhalb der Integrationsbemühungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt insgesamt 5 Arbeitserprobungen durchgeführt werden. Davon wurden 3 Arbeitserprobungen von Beschäftigten im Arbeitsbereich und 2 Arbeitserprobungen von Teilnehmenden im Berufsbildungsbereich absolviert. Zusätzlich arbeitete eine Person stundenweise an zwei Außenarbeitsplätzen. Es war eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen des Arbeitsbereiches möglich.
Die Vermittlungsquote im AB und BBB liegt 2016 bei 1,4% (bezogen auf die Jahresbelegung) bzw. bei 6,7% (bezogen auf die Eintritte). Es ist in der Abbildung unten erkennbar, dass die Vermittlungszahlen im Vergleich zu den Vorjahren nicht konstant bleiben, sich jedoch eine Tendenz abzeichnet zwischen 1,4% und 4,1% bezogen auf die Teilnehmermonate.

Vermittlungsquote (Vermittlungen/Eintritte)

		2012	2013	2014	2015	2016
AB	Arbeitsbereich	33,3%	-	-	33,3%	12,5%
BB	Berufsbildung	13,3%	12,5%	-	25,0%	-
		16,7%	7,7%	-	27,3%	6,7%

Vermittlungsquote (Vermittlungen/Belegung)

		2012	2013	2014	2015	2016
AB	Arbeitsbereich	2,1%	-	-	1,8%	1,8%
BB	Berufsbildung	8,0%	4,2%	-	10,0%	-
		4,1%	1,4%	-	4,0%	1,4%

Externe Bildungsorte und Vermittlungsquoten im AB und BBB: Stand: Datenbasis jeweils Januar bis September

5.3 Zusammenarbeit mit Integrationsfachdienst IFD

Die Zusammenarbeit gestaltete sich jeweils personenzentriert bei der Beratung und Begleitung von Personen in Arbeitserprobungen. Konkret kam es bei 6 Personen zu IFD- Kontakten, wobei ein intensiver Kontakt in der Vorbereitung und der konkreten Vermittlung bestand. Begleitung und Betreuung in Arbeitserprobungen fanden mit zwei Personen statt. Hinzu kamen Beratungsgespräche mit drei Personen.
Zusätzlich wurde das jährliche Auswertungsgespräch zwischen IA und IFD durchgeführt und es kam zu einem Informationsaustausch durch Teilnahme des IFD im Rahmen des Bildungstages, der innerhalb des BBB durchgeführt wird. Dies wurde von allen Seiten als positiv empfunden, da dadurch bereits grundsätzliche Fragen geklärt werden konnten und ein Erstkontakt ermöglicht wurde.

5.4 Arbeitsmarktsituation

Es wurde im Rahmen der Akquisebemühungen im Berufsbildungsbereich sowie im Arbeitsbereich bei unterschiedlichen Arbeitgebern nachgefragt. Es konnten 5 neue Arbeitgeber hinzugewonnen werden, die eine grundsätzliche Bereitschaft für Arbeitserprobungen zeigen.
Absagen durch Arbeitgeber gab es unter anderem aufgrund von mangelnden Kapazitäten bei der Betreuung und Einarbeitung möglicher PraktikanntInnen. Die Bereitschaft für Arbeitserprobungen in den Bereichen: Einzelhandel und Küchentätigkeiten sowie Betreuungsbereich in der Altenpflege waren eher gegeben. Schwierig gestalteten sich Anfragen im Montagebereich, da hier fast alle Vermittlungen

über Zeitarbeitsfirmen abgedeckt werden, sowie im Bereich der Computerbranche und im Medienbereich, die verstärkt auf junge und flexible Einsteiger im Studium oder direkt i. Anschluss setzt.

5.5 Zufriedenheit der Begleitung

Im Anschluss an eine Arbeitserprobung werden Fragebögen ausgegeben, an die Teilnehmenden und an die Arbeitgeber. Es kam im Bereich: Betreuungsleistungen zu folgenden Ergebnissen, die mit: schlecht, sehr schlecht, teils teils, gut und sehr gut bewertet werden können.
Fragebögen der Arbeitgeber: 2 Rückläufe jedoch ohne Bewertung im Bereich der Betreuungsleistung.
Fragebögen der Teilnehmenden: 1 Rücklauf mit der Beurteilung: sehr gut für die Betreuungsleistung.
Zusätzlich werden Auswertungsgespräche mit allen Beteiligten bei externer Beschäftigung durchgeführt, die entsprechend als Grundlage für die weitere Zielplanung dienen.

5.6 Zusammenhang Profillage und Teilnahme an Arbeitserprobungen

Bei den 5 durchgeführten Arbeitserprobungen lagen die Profillagen der Teilnehmenden 3mal im Bereich einer 4, was der Stabilisierung zuzuordnen ist, 1mal im Bereich der 5 - Entwicklung und 1mal im Bereich der 3 - Motivierung. Die Person, die vermittelt werden konnte, hatte eine Profillage von 4 im Bereich der Stabilisierung. Die Person, die stundenweise auf einem AAP beschäftigt ist, hat die Profillage 4 - Stabilisierung. Somit kann festgehalten werden, dass die Profillage der Stabilisierung am häufigsten vertreten ist.

5.7 Ausblick

Es ist geplant, in Zukunft verstärkt darauf zu achten, ob Wirkfaktoren zu beschreiben sind, die eine Teilnahme an externen Bildungsorten positiv beeinflussen bzw. verstärken können. Hierbei sind insbesondere die Auswirkungen auf die Teilnehmenden während und nach einer AE zu betrachten, damit die Erfahrungen langfristig nutzbar gemacht werden können.

6 Zusatzangebote / Qualifizierung

Im Berichtsjahr 2016 haben 48 von 53 ausgeschriebenen Zusatzangeboten stattgefunden. Nur 5 Angebote konnten aufgrund zu geringer Beteiligung nicht stattfinden. (2015 waren das 41 von 48 Angeboten). Krankheitsbedingt konnte 2016 keine Jahresumfrage durchgeführt werden.

Von den 48 durchgeführten Zusatzangeboten werden 18 Angebote regelmäßig angeboten …

a) unbegrenzt wöchentlich wie Walkinggruppe, Kochen, Bildungstag, GePetZt-Redaktion
b) oder als Kurs für einen begrenzten Zeitraum, wie verschiedene PC-Kurse, Französisch, Weihnachtschor, English-Conversation, Life-Kinetik
c) oder aber jährlich wiederkehrende Angebote wie Theaterfahrten nach Konstanz, 3-tätiger Hüttenaufenthalt, Grillfeste und jahreszeitenbedingte Feste/Partys, Europapark Rust, Betriebsausflug, Ikea-Ausflug, Glückstag Mainau, Narrenflohmarkt Neufrach, Tischtennisturnier

Robert Hack



Fallführung

Ergänzt wurden die regelmäßig stattfindenden Zusatzangebote durch insgesamt 30 einmalige Angebote wie Museumsbesuche oder Ausflüge. Auch abteilungsspezifische Freizeitangebote wie der Weihnachtsmarkt, Wanderung mit Grillen, Messebesuche gehören als Ergänzungsangebot zum Repertoire.

Die Zusatzangebote wurden 2016 sehr gut besucht. Insbesondere die regelmäßigen Zusatzangebote erfreuen sich großer Beliebtheit. Das Ziel, eine Online-Version des Programmheftes zu erstellen, wurde 2016 realisiert. Insbesondere für Angebote die zum Zeitpunkt des Drucks des Programmhefts zeitlich oder/und inhaltlich noch nicht feststanden, sind dann online korrekt und vollständig veröffentlicht worden. Dadurch wurden eine bessere und aktuellere Zugänglichkeit und eine größere Reichweite der Angebote ermöglicht.

Eingeführt wurden auch die Kategorien Wahl-, Wahlpflicht- und Pflichtangebote. So findet nun das Bildungsangebot „BerG - Beruf und Gesundheit" für die Teilnehmenden des Berufsbildungsbereichs seit April 2016 wöchentlich als Pflicht-Bildungstag im organisatorischen Rahmen der Zusatzangebote statt.

6.1 Ausblick

In 2017 wird wieder eine Jahresumfrage zur Überprüfung der Zufriedenheit der Angebote durchgeführt. Um ein repräsentatives Ergebnisse zu erhalten soll die Rücklaufquote bei mindestens 70% liegen.
Die bereits im Vorjahr festgelegten Ziele bleiben als mittel- bis langfristiges Planungsziel erhalten. So sollen Beschäftigte von Mitarbeitenden des Sozialdienstes sowie den Fachkräften für Arbeit und Berufsförderung entsprechend ihrer im Eingliederungs- und Förderplan festgelegten Ziele zur Teilnahme an Zusatzangeboten angeregt und beraten werden. Dafür, sowie um den pädagogischen Nutzen der Angebote für die Teilnehmenden offenkundig zu machen, sollen die Beschreibungen der Angebote im Programmheft Zielbeschreibungen enthalten. Langfristig soll zudem jeder Dozent wissen, welche organisatorischen Anforderungen an die Durchführung von Zusatzangeboten gestellt werden. Hierzu wird eine Prozessanweisung sowie ein Merkblatt erarbeitet, anhand derer sowohl interne als auch externe Dozenten alle wesentlichen Informationen erhalten.

Das Zusatzangebotsheft soll in Zukunft eine separate Halbjahreskalenderübersicht beinhalten, so dass der Leser auf einen Blick sehen kann, welche Angebote wann und wo stattfinden. Diese Programmübersicht kann auch aus dem Heft entnommen und als Plakat an den entsprechenden Info-Wänden ausgehängt werden.

7 Rückmeldungen und Beschwerden

Rainer Schaff



Werkstattrat

2016 gab es ausschließlich Beschwerden/ Rückmeldungen aus dem ZD 12. Diese wurden schriftlich an den Werkstattrat gerichtet.
Die Beschwerdebearbeitung übernahm die QM-Beauftragte Frau Schumacher. Bei den meisten Beschwerden konnte Abhilfe geleistet werden. Auch wurden die Beschwerdeführer über den Fortlauf informiert.
Erstmals kamen auch Rückmeldungen von Mitarbeitern und auch eine externe Rückmeldung kam an.
Die meisten Beschwerden gab es über die räumlichen Bedingungen. Hier wurden die fehlende Händedesinfektion sowie die mangelhaften Hygienebedingungen auf der Damentoilette im ZD12 beanstandet. Mittlerweile gibt es Handdesinfektionsmittel auf den Toiletten im ZD12, obwohl der Arbeitgeber diese nicht bereitstellen muss. Durch einen Wechsel der Reinigungsfirma sind die Beschwerden über die Toilettenhygiene zurückgegangen.
Bei der Verpflegung gab es Lob und Kritik. So wurde die Abwechslung des Speiseplans gelobt, aber auch die Qualität einzelner verarbeiteter Produkte kritisiert.
Eine mehrfach geäußerte Beanstandung betraf die Preiserhöhung der Küche um bis zu 66%. Dies wurde als zu schlagartig beanstandet und es wurde angeregt, auf zwei Etappen die Preise zu erhöhen. Maßnahmen zur Rücknahme und zu einer moderateren Gestaltung der Preise wurden vom GpZ nicht getroffen.
Eine Beschwerde betraf die mangelhafte Diskretion und die fehlende Aufsicht beim Druck der Lohnabrechnungen der Klienten, was zu Diskussionen über den Lohn bei den Klienten führte. Hier wurde veranlasst, dass nur noch Mitarbeitende solche Tätigkeiten ausführen dürfen.

8 Audit / Qualitätsverbesserung

Petra Schumacher



Teamleitung Zentrale Dienste, Qualitätsmanagement- und Datenschutzbeauftragte

Im Jahr 2016 lag der Fokus unserer Arbeit im Lenkungsteam QM auf der Prüfung der Erfordernisse für eine Zertifizierung der GpZ Überlingen gGmbH nach DIN ISO 9001:2015 und den ersten Anpassungen unseres Qualitätsmanagementsystems auf die neue Norm. Begleitet wurden wir bei dieser Aufgabe durch einen externen Berater, Herrn Bernhard Bosch, von der Firma Bosch Consult. Im Rahmen der Beratungsleistung wurden Inhalte der Norm erarbeitet und der erforderliche Aufwand einer möglichen Zertifizierung erfasst. Erste Anforderungen der neuen Norm wurden bereits aufgegriffen und sollen im Jahr 2017 bereits im Sinne des KVP umgesetzt werden. Aus wirtschaftlichen Gründen wurden die weiteren Vorbereitungen auf die DIN ISO 9001:2015 zunächst auf Eis gelegt und der Fokus im Jahr 2017 auf die anstehende Neuzertifizierung nach AZAV gerichtet.

8.1 Ergebnisse von internen Audits

Am 29.06.2016 wurde ein internes Audit zum Normkapitel 4 und 5, Qualitätsmanagementsystem und Verantwortung der Leitung, durchgeführt.

Aus den Ergebnissen des internen Audits wurde ein Maßnahmenplan erstellt und von der Geschäftsleitung freigegeben. Die Umsetzung der Maßnahmen liegt im Verantwortungsbereich der Geschäftsführung:

- Ergänzend zur Darstellung des Angebotes in unserer Unternehmensbroschüre und im Intranet soll eine Neuauflage der Flyer für die einzelnen Geschäftsfelder und ein überarbeiteter Gesamtflyer erstellt werden
- Die Aussagen zur Qualitätspolitik sollen überarbeitet werden, mit einer differenzierten Darstellung der Qualitätspolitik und darauf aufbauend eine Verknüpfung von Qualitätspolitik mit den Qualitätszielen auf allen Ebenen
- In den Strategiegesprächen der einzelnen Geschäftsfelder soll ein stärkerer Fokus auf das Thema Entwicklung und Umsetzung der Qualitätsziele auf Geschäftsfeldebene gelegt werden. Damit werden alle Mitarbeitenden über die Qualitätsziele informiert und können an der Entwicklung neuer Ziele mitwirken

8.2 Ergebnisse von externen Audits

Am 2. und 3. Dezember 2016 fand die 4. Begutachtung zur Systemförderung nach AZAV statt. Auch in dieser Begutachtung wurde uns eine gute Weiterentwicklung bestätigt. Lobend hervorgehoben wurden unser gut ausgebildetes Personal, das im GpZ Überlingen entwickelte MOMoStEP-Konzept und die Weiterentwicklung unserer Konzepte und Qualifizierungsmodule. Die Verbesserungsvorschläge aus vorangegangenen Begutachtungen konnten alle umgesetzt werden, Korrekturmaßnahmen waren nicht erforderlich. Das Zertifikat behält weiterhin seine Gültigkeit, wir sind weiterhin zugelassener Bildungsträger der Arbeitsförderung.

Folgende Verbesserungsvorschläge wurden im Auditbericht festgehalten:

- Bei den Qualifizierungsbausteinen sollten die Zielformulierungen und die Inhalte des Bausteines überprüft werden, da hier eine Überschneidung stattfindet

8.3 Ergebnisse und Folgemaßnahmen von früheren Bewertungen

Auch im Jahr 2016 wurde am Kernprozess „Qualifizierung" und in diesem Zusammenhang an der Erstellung weiterer Qualifizierungsmodule gearbeitet. Die Arbeit mit den Qualifizierungsmodulen muss nochmals geschult werden, hier bestehen noch einige Lücken in der Umsetzung.
Im Jahr 2016 wurde ein Vertrag mit der Fa. BAD abgeschlossen, die die Sicherheitstechnische und betriebsärztliche Versorgung im Haus sicherstellt. Die Präzisierung unserer Unternehmens- und Qualitätsziele wurde im Jahr 2016 weiterbearbeitet und das Ergebnis ist in diesem Qualitätsbericht umgesetzt.

8.4 Status von eingeleiteten Vorbeuge- und Korrekturmaßnahmen
Korrekturmaßnahmen sind laut Bericht zum Überwachungsaudit vom 2. und 3. Dezember 2016 nicht erforderlich.

8.5 Empfehlung für Verbesserungen
Insgesamt wurde eine gute Entwicklung unseres Qualitätsmanagementsystems bestätigt. Es wird zunehmend deutlich, dass der kontinuierliche Verbesserungsprozess greift und die einzelnen Verbesserungsmaßnahmen in einander greifen und zu einer strukturierteren Arbeitsweise mit weniger Reibungsverlusten führen.

8.6 Folgemaßnahmen
Folgemaßnahmen sind der Zielplanung für 2017 zu entnehmen

9 Datenschutz
9.1 Allgemeines zum Datenschutz
Dieser Datenschutzbericht gibt der Geschäftsleitung, den Mitarbeitenden und allen interessierten Lesern einen Überblick über den Stand der Dinge im betrieblichen Datenschutz der GpZ Überlingen gGmbH. Der Bericht umfasst das Geschäftsjahr 2016 und wurde am 04.11.2016 durch die Dsb erstellt. Bei weiterem Interesse kann bei der Dsb das Datenschutzkonzept der GpZ Überlingen gGmbH incl. öffentlichem Verfahrensverzeichnis, Dienstanweisungen und Prozessanweisungen zum Thema Datenschutz eingesehen werden.

9.2 Relevante Entwicklungen in der Rechtsprechung
Die Datenschutz Grundverordnung auf Ebene der EU wurde verabschiedet und ist nach einer Übergangsfrist ab Mai 2018 bindend. Es stehen einige Änderungen für die Unternehmen an. Die Datenschutzbeauftragte wird sich im Rahmen einer Fortbildung über die Neuerungen informieren und ggf. Maßnahmen einleiten, um weiterhin datenschutzkonform arbeiten zu können.

9.3 Vorgänge und Projekte im Berichtszeitraum
Als ergänzende Regelung zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), insbesondere des § 11 BDSG (Auftragsdatenverarbeitung), wurde im Jahr 2016 ein Vertrag zur Auftragsdatenvereinbarung für DV-Systeme aufgesetzt, der die Rechte und Pflichten unserer Partner für Wartung und Fernwartung zum Thema Datenschutz regelt. Der Vertrag wurde an unsere vier Partner verschickt, ein Vertragsabschluss steht hier noch aus.

Am 28.09.2016 fand im Rahmen einer WaM (Weiterbildung am Mittwoch) eine Mitarbeiterschulung und -sensibilisierung für alle Mitarbeitenden statt. Hier wurden die Grundsätze und Kerngedanken des Datenschutzes vertieft und gemeinsame Richtlinien für die tägliche Arbeit erarbeitet. Die Unterlagen dieser WaM stehen allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung. Handlungsbedarf stellte sich für den Bereich Papiermüllentsorgung im ZD12 heraus. Hier muss die Dsb klären, ob die Entleerung und das Shreddern des Papiermülls datenschutzkonform organisiert sind.

Im Oktober 2016 wurde in der Oberen Bahnhofstr. 18 mit der Installation einer Videoüberwachung begonnen. Grund für diese Maßnahme waren die Einbrüche in den Jahren 2014 und 2015, ein weiterer Einbruchversuch wurde im Jahr 2016 entdeckt. Um Einbrecher künftig abzuschrecken bzw. bei der Ergreifung der Täter entscheidende Hinweise liefern zu können, werden die Eingangsbereiche in der OB 18 seit Oktober zwischen 18:30 und 07:30 Uhr videoüberwacht. Vor der Installation der Kameras wurde von der Dsb die Zulässigkeit der Videoüberwachung überprüft. Diese liegt vor, die

erforderlichen Prüfkriterien wurden dokumentiert. Mitarbeiter und Beschäftigte wurden in einem Schreiben der Geschäftsführung am 16.08.2016 bereits informiert. Ein Piktogramm „Videoüberwachung" mit Angabe der verantwortlichen Stelle wurde an gut sichtbarer Stelle angebracht. Sobald die Installation abgeschlossen ist, wird die Dsb das Verfahrensverzeichnis für die Videoüberwachung fertig stellen und den Mitarbeitenden über das Intranet zur Verfügung stellen. Hier können dann nähere Details zur Art und Speicherung der Daten entnommen werden.

Anfang des Jahres 2016 kam es zu einer Datenschutz-Beschwerde seitens eines Beschäftigten im Arbeitsbereich. Bei der Kuvertierung der Löhne nahm ein Beschäftigter Einsicht in die Löhne verschiedener Beschäftigter und verbreitete diese Informationen bei den KollegInnen. Hier wurden 2 Maßnahmen eingeleitet, um solche Pannen zukünftig zu vermeiden. Zum einen werden die Löhne unserer Beschäftigten seit diesem Vorfall nur noch von Mitarbeitern der GpZ Überlingen kuvertiert, zum anderen wurden die Beschäftigten noch einmal auf ihre Zusatzvereinbarung zum Datenschutz hingewiesen, die alle Beschäftigten im Druckstudio und Handel unterschreiben müssen.

9.4 Maßnahmen

Für das Jahr 2017 stehen folgende Maßnahmen an. Die Dsb wird an einer Fortbildung zum Thema Datenschutz Grundverordnung teilnehmen und ggf. notwendige Maßnahmen zur Umsetzung in der GpZ Überlingen gGmbH einleiten. Im Jahr 2017 werden Begehungen in den Geschäftsfeldern geplant, um die Umsetzung der Schulungsinhalte der WaM vom 28.09.2016 zu überprüfen und ggf. zu vertiefen.

10 Arbeitssicherheit

Falko Wendland



Geschäftsfeldleitung Küche & Catering, Koordinator für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Sicherheitsbeauftragter

10.1 Arbeits- und Wegeunfälle

Im Jahr 2016 ereigneten sich 6 Arbeitsunfälle, die der BGW Karlsruhe gemeldet wurden.

10.2 Ersthelfer Training

Durch die Fortbildungen „Erste-Hilfe-Training" im Herbst 2016 ist die Abdeckung an beiden Standorten (OB18 und ZD12) durch Ersthelfer gesichert.

10.3 Arbeitsmedizinische Vorsorge und Sprechstunde

Ab 2016 werden wir von der B.A.D GmbH arbeitsmedizinisch betreut. Am 21.06.2017 fand die erste Begehung durch unsere neue Fachkraft für Arbeitssicherheit Herr Strube statt. Am 09.12.2016 haben wir unsere ASA-Sitzung mit unserem Betriebsarzt Herr Götting und Herrn Strube durchgeführt.

10.4 Begehungen der Arbeitsstätten durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Im Jahr 2016 wurden 2 sicherheitstechnische Begehungen an beiden Standorten durchgeführt. Neben der Begutachtung der Arbeitsstätten, der Betriebsanlagen und der Maschinen wurde mit den jeweiligen Geschäftsfeldleitungen, Mitarbeitenden und Beschäftigten über Gesundheitsgefahren gesprochen, diese damit informiert und situationsbezogen beraten und gegebenenfalls Mängel behoben. Dies ist in Begehungsprotokollen schriftlich festgehalten.

10.5 Unterweisungen

Neben den zahlreichen geschäftsfeldspezifischen Unterweisungen rund um das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, haben in diesem Jahr folgende Unterweisungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten oder auch externe Fach- bzw. Lehrkräfte stattgefunden

- Hygieneschulung (HACCP)
- Mitgänger-Flurförderzeuge
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz - Einweisung
- Erst-Helfer-Training.

10.6 Prüfung der Anlagen

Die Prüfung der Anlagen (Fahrstuhl, elektrische tragbare Geräte, Rolltore, Feuerlöscher, Rauchmelder, Leitern sowie Schredder) werden in regelmäßigen Abständen durchgeführt. Dies wird durch den Sicherheitsbeauftragen und die Fachkraft für Arbeitssicherheit überwacht und von den externen Firmen, die einen Prüfungsvertrag mit dem GpZ Überlingen haben, durchgeführt.

10.7 Chancen und Risiko

Durch die Fertigstellung eines Arbeits- und Gesundheitsschutz Konzept im Jahr 2014 werden wir bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz noch besser aufgestellt sein.

10.8 Ereignisse nach dem Stichtag

Es gab keine meldepflichtigen Vorfälle nach dem Stichtag. Auch die pflichthafte Beauftragung eines Brandschutzbeauftragten ist für das GpZ Überlingen nicht notwendig. Das GpZ Überlingen hat weder ein höheres Brandrisiko noch übersteigt die Mitarbeiterzahl die Mindestgröße.

10.9 Prognose

Sicherheit und Gesundheitsschutz wird von allen Akteuren ernst und wichtig genommen und vom Geschäftsführer, über die Geschäftsfeldleitungen bis zu jedem einzelnen Mitarbeitenden und Beschäftigten praktisch und Vorort mit Engagement umgesetzt. Voraussetzung dafür ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Akteure.
Sicheres und gesundes Arbeiten bleibt Ziel und Auftrag für die Zukunft. Motivierte und geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beschäftigte sind der Schlüssel dafür.

11 Qualitätsanalyse

Ingo Kanngießer



Geschäftsleitung

Die Gesetzlichen Vorgaben, insbesondere die Sozialgesetzbücher, sind nicht aufeinander abgestimmt. Um unter diesen rechtlichen Rahmenbedingungen eine qualitativ „gute" Umsetzung unseres gemeinnützigen Auftrages zu ermöglichen, müssen innerbetriebliche Arbeits- und Rahmenbedingungen organisiert werden, die dies berücksichtigen.

11.1 Kunden / Leistungsberechtigte / Leistungsträger

Das Zusammenspiel unterschiedlicher Interessenslagen der oben aufgeführten Kundengruppen führt regelmäßig und auch im konkreten alltäglichen Tun zu diplomatischen Entscheidungen. Dieses abwägen der unterschiedlichen Interessen und das Finden des besten Kompromisses führt im Berichtsjahr zu einschneidenden Entscheidungen. Aufgrund der wirtschaftlichen Situation der GpZ Überlingen gGmbH muss die (Betreuungs-) bzw. Angebotsqualität reduziert werden. Die Gesellschafterversammlung hat daher zum Jahresende 2016 beschlossen das Geschäftsfeld Gartenpflege zum 31.3.2017 zu schließen.
Damit reduziert sich die Angebotsvielfalt der beruflich-sozialen Rehabilitation und Teilhabe und damit die Wahloptionen für die Leistungsberechtigten. Auch wenn die Anzahl der interessierten Personen für das Berufsfeld Gartenpflege inzwischen schon längere Zeit sehr gering war, ist diese Entscheidung mit einem Verlust an Qualität verbunden.
Die zur Erhaltung dieses Angebotes notwendige starke Steigerung der Vergütungssätze war den Leistungsträgern nicht näher zu bringen. Auch diese Kundengruppe hat berechtigte Interessen an einem wirkungsvollen und günstigen Rehabilitations- und Teilhabeangebot, das in dieser Breite für den westlichen Bodenseekreis offensichtlich nicht finanzierbar ist.

11.2 Finanzen

Die GpZ Überlingen gGmbH liegt mit dem Rehabilitations- und Teilhabeangebot im oberen, teureren Preissegment. Das liegt an unterschiedlichen Begebenheiten wie dem Durchführungsort, der Anzahl und Art der angebotenen Berufsfelder und die damit notwendige Infrastruktur. Auch die enge

sozialpädagogische Betreuung kombiniert mit einer relativ großen Arbeitsmarktnähe und der damit einhergehenden intensiven fachlichen Betreuung am Arbeitsplatz spielen dabei eine große Rolle.
Demgegenüber steht die sehr breite Angebotspalette an Berufsfeldern und Schwierigkeitsgraden der entsprechenden Tätigkeiten, die verlässliche Betreuungsqualität und -kontinuität am Arbeitsplatz und bei den Bildungsangeboten. Ebenso die starke konzeptionelle Verankerung am allgemeinen Arbeitsmarkt und die überdurchschnittlichen Vermittlungszahlen. Auch die aktive und vernetzte Beteiligung an der Weiterentwicklung der Versorgungslandschaft rechtfertigen die Kosten im Sinne eines guten Preis-Leistungs-Verhältnisses.
Im Berichtsjahr konnten keine Rücklagen erwirtschaftet werden.

11.3 Mitwirkung / Beteiligung / Vernetzung

Die Beteiligung der Betroffen hat in der GpZ Überlingen gGmbH inzwischen bereits Tradition und ist konzeptionell und organisatorisch tief und gut verankert. Der damit einhergehende höhere Aufwand rechtfertigt sich durch die qualitative spürbare Verbesserung.
Auch die Zusammenarbeit mit den Akteuren der Sozialpsychiatrie in Überlingen (Vianney, Pauline, ZfP) ist in Bezug auf Fallmanagement und Organisation gut. Die Trennung der Serverstrukturen (ZfP, Pauline) hat die Kommunikation, Abstimmung und gemeinsame Nutzung der Ressourcen erschwert. Die kollegiale Zusammenarbeit ist dennoch weiterhin auf sehr gutem Niveau. Große Schritte der Weiterentwicklung der sozial-psychiatrischen Versorgungsqualität sind allerdings nur noch mittels gemeinsamer leistungserbringerübergreifende Projekte, Konzepte, … vorstellbar, was wiederum durch eine gemeinsame (digitale) Infrastruktur erleichtert werden würde.
Wir pflegen einem regelmäßigen und offenen Austausch mit KollegInnen der komplementären Dienste und den FallmanagerInnen, BeraterInnen, … der relevanten Leistungsträger.

11.4 Mitarbeitende / Beschäftigte

Die Fluktuation in der GpZ Überlingen gGmbH ist grundsätzlich sehr niedrig. Auch wenn das erfreulich ist und wir das sehr positiv Werten - im Sinne von „hier möchte ich bleiben" - ist die Fluktuation schon wieder derart niedrig, dass sehr selten neue Mitarbeitende mit frischen Ideen und frischer Motivation ankommen. Dieser Prozess läuft bereits längere Zeit und die Qualitätspolitik in diesem Bereich ruft uns förmlich auf hier konstruktiv einzugreifen.
Unser Angebot an kollegialer Beratung, Intervision, Coaching, … wird nur noch begrenzt wahrgenommen bzw. ist infrage gestellt. Fortbildungen, kollegiale Vernetzung, Zusammenarbeit für das „Große-Ganze" … wird als zusätzliche Belastung empfunden und nicht mehr als Investition in die Zukunft. Der Alltag wird als anstrengend erlebt und die persönliche Energie wohl für die Aufrechterhaltung der eigenen Gesundheit und Lebenszufriedenheit benötigt.
Unser partnerschaftlicher, kooperativer und dialogorientierter Führungsstil, ermöglicht zwar große Gestaltungsfreiräume, … die damit verbundene Übernahme von Verantwortung in unseren komplexen Handlungsfeldern überdeckt im Alltag oft diese Vorteile und belastet zusätzlich die Stimmung.

11.5 Prozesse

Wir sind bezüglich Definition von Prozessen und Klärung von Schnittstellen auf einem guten Niveau angekommen. Die Vorgaben werden im Alltag auch weitestgehend eingehalten. Feedback, Beschwerden, Lob, … und die damit angeregten Verbesserungen werden ernst genommen und zeitnah bearbeitet. Die Weiterentwicklung bezüglich Zertifizierungsfähigkeit nach DIN EN ISO 9001:2015 wurde aufgrund der vordringlichen Aufgaben zeitlich nach hinten verschoben. Prozesse der Bildungssteuerung - Qualifizierungsmodule und deren Dokumentation - sind ausreichend aber noch nicht optimal organisiert. Für eine Verbesserung müsste die entsprechende Software gefunden und angeschafft werden, was im Moment nicht umsetzbar ist.

12 Bewertung der Zielerreichung für 2016

Nr.	Zieldefinition, mit Inhalt, Ausmaß und Zeitpunkt	Strategie, Plan oder Methode	Mittel oder Maßnahme	Verantwortlich	Bewertung der Zielerreichung
1	Die Maßnahmen BBB, AB, ZV und ToB sind bis zum 30.06.2016 inhaltlich strukturiert, verschriftlicht und damit transparent, kommunizierbar und nachvollziehbar für alle interessierten Parteien	Schriftliche Ausarbeitung von Aufgabe, Ziel, Ablauf, Zuständigkeit, Intensität,…der verschiedenen Maßnahmen	Für die genannten Maßnahmen wird ein Konzept erstellt.	Tanja Coppola	50% Fortführung in 2017 Bis 30.06.17
2	Am 31.12.2016 soll für jeden Teilnehmenden eine Aussage zur Profillagenverbesserung möglich sein	Jeder Teilnehmende, egal in welcher Maßnahme er sich befindet, soll mind. 2 Profillagen (Verlauf) bekommen	Zweite Durchführung der Kompetenzermittlung (Fremdbewertung) bei jedem Teilnehmer bis zum 30.09.2016	Robert Hack	AB 100% BB 100% Restliche Maßnahmen in Arbeit
3	Die Assistenzleistung „Integrationsassistenz" ist am 30.06.2016 inhaltlich strukturiert und beschrieben und damit transparent, kommunizierbar und nachvollziehbar	Anpassung bzw. Weiterentwicklung der bisherigen Funktion an die neue Struktur der Kernprozesse	Erstellung einer Funktionsbeschreibung (Integrationsassistenz)	Bärbel Petruschke	Nicht erreicht in Bearbeitung bzw. Zielerreichung ist zu erreichen bis 06/ 2017 im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung Konzept „ Arbeitsmarktorientierung"
4	Einheitliche Dokumentation der Qualifizierungs- und Bildungsprozesse (Schnittstelle Bildungssteuerung – Qualifizierung) über alle Geschäftsfelder bis 31.12.2016	Anpassung der TeamDoku mit den entsprechenden Formularen	Einführung eines Dokumentationsstandards und entsprechende Schulung der Mitarbeitenden	Ingo Kanngießer	15%

Nr.	Zieldefinition, mit Inhalt, Ausmaß und Zeitpunkt	Strategie, Plan oder Methode	Mittel oder Maßnahme	Verantwortlich	Bewertung der Zielerreichung
5	Teilziel 1: Die Geschäftsfelder haben bis zum 30.06.2016 ihre Qualifizierungsmodule erstellt Teilziel 2: Einführung einer Prozessanweisung für die Arbeit mit den Qmodulen bis 31.12.2016	Die Qualifizierungsmodule werden anhand der Musterbeispiele mit dem „FB 714 Qualifizierungsmodule“ erstellt	▪ Jedes Geschäftsfeld beschreibt bis 30.06.2016 auf Tätigkeiten basierende Qmodule ▪ Entwicklung eines Planungsinstrumentes in Form einer Qualifikationsmatrix ▪ Entwicklung einer Prozessanweisung für die Planung, Durchführung und Dokumentation der Qmodule	GFL + Tanja Coppola + Falko Wendland	z. Teil erreicht Fortführung Teilziel 1 in 2017 PA Qualifizierung noch nicht erledigt Nach erstellen der PA WaM durchführen
6	Am 31.05.2016 ist der Informations- und Dokumenten-Workflow in der GpZ Überlingen gGmbH verbessert	Mit computergestützten Mgl. Sowohl die aktuellen Bedürfnisse nach Zugriffsgeschwindigkeit, Einfachheit und Transparenz der Nutzung erfüllen, wobei sichergestellt sein muss, dass die Anforderungen aus dem QM und der Datenschutz bzw. -sicherheit gewährleistet sind	Erneuerung bzw. Weiterentwicklung der bestehenden Intranet-Software oder Kauf bzw. Entwicklung einer geeigneten neuen Software	Ingo Kanngießer	0%

Nr.	Zieldefinition, mit Inhalt, Ausmaß und Zeitpunkt	Strategie, Plan oder Methode	Mittel oder Maßnahme	Verantwortlich	Bewertung der Zielerreichung
7	Bis 30.06.2016 sind die MA zum sensiblen Umgang mit personenbezogenen Daten geschult	Inhouse-Schulung	Durchführung einer WaM zum Thema „praktischer Datenschutz in der GpZ Überlingen gGmbH“	Petra Schumacher	WaM durchgeführt am 28.09.2016 100%
8	Die externen Partner für Wartung oder Fernwartung sind bis 30.06.2016 auf die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen in der Auftragsdatenverarbeitung verpflichtet	Schriftliche Verpflichtung der externen Partner	Erstellen eines Vertrages, versenden und mit Unterschrift zurück fordern	Petra Schumacher	Vertrag wurde erstellt, unterschriebene Verträge liegen vor bis auf eine Ausnahme 75%
9	Im Oktober 2016 ist die Rücklaufquote bei der Jahresumfrage für Zusatzangebote 70% aller befragten Beschäftigten	Die Befragung wird in jedem Geschäftsfeld im Beisein der KZA durchgeführt	Engere Begleitung bei der Befragung	Sarah Weinbach	Verschoben
10	Ab 30.06.2016 ist jede Teilnahme von Beschäftigten an einem Zusatzangebot in der Teamdoku dokumentiert	Schriftliche Information der interessierten Parteien	Merkblatt für Dozenten	Sarah Weinbach	Verschoben
11	Bis 31.12.2016 gibt es eine Online-Version des Programmheftes für Zusatzangebote	Bessere und aktuellere Zugänglichkeit zu den Angeboten	Digitalisierung des Angebotes Jeder Standort verfügt über mindestens einen frei zugänglichen Info-Terminal	Sarah Weinbach Christoph Letzner	100%
12	Bis 31.12.2016 verfügt jeder Standort über ein frei zugängliches Info-Terminal		Anschaffung und Einrichten eines PC's, Standort suchen und aufstellen	Ingo Kanngießer	100%
13	Am 31.12.2016 weiß jeder Mitarbeitende und jeder Dozent welche Anforderungen an die Durchführung von Zusatzangeboten gestellt werden.	Information an Mitarbeitende und Dozenten	Prozessanweisung Zusatzangebote	Sarah Weinbach	Verschoben

Nr.	Zieldefinition, mit Inhalt, Ausmaß und Zeitpunkt	Strategie, Plan oder Methode	Mittel oder Maßnahme	Verantwortlich	Bewertung der Zielerreichung
14	Vermittlungen bis 31.12.2016 3 AE im AB und 6 AE im BBB	Enge Begleitung der in Frage kommenden Beschäftigten	Einzelgespräche	Bärbel Petruschke	s. Statistik : erreicht wurde: 3 AE im AB: 100% 6 AE im BBB , jedoch tatsächlich: 2 AE
15	Die Dokumentation der Arbeitgeberakquise erfolgt ab 30.04.2016 durch alle beteiligten BB in einem zentralen Dokument	Der Stand der Akquisebemühungen wird aktuell gehalten	Entwicklung einer neu organisierte AG-Übersicht mit Schulung für alle BBen	Bärbel Petruschke	100% G:\600\610\Assis.\Integration\Akquise von AG\Firmenliste
16	Im Jahr 2016 wird jeder Teilnehmende des BBB durch die Teilnahme am wöchentlich stattfindenden Bildungstag auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet	Gezielte Information und Vorbereitung auf eine Arbeitserprobung	Erstellen von Bewerbungsunterlagen innerhalb des Bildungstages	Bärbel Petruschke	100% erreicht ,s. unter G: Assistenz-leistungen\ Zusatzangebote\Bildungstag\Bewerbungstraining\ Unterlagen
17	Bis 31.03.2016 besteht ein Vertrag mit einer anderen Reinigungsfirma oder Eigenpersonal	Stellenausschreibung Internetrecherche	Suche nach einer Reinigungsfirma oder Personalsuche	Ingo Kanngießer	100% zum 01.04.16
18	Anzahl der umsonst produzierten Essen wird bis zum 30.06.2016 auf 0 Essen pro Standort und Tag reduziert	Information über Nichtteilnahme	Systematik entwickeln, wie Fehlbestellungen vermieden werden können	Falko Wendland	50% Ziel wird nicht fortgeführt
19	Wir können ab 01.02.16 nachweisen, dass wir die arbeitsmarktlichen Entwicklungen beobachten und bewerten	Regelmäßiger TOP im Begleitenden Dienst Team	Arbeitgebernewsletter der AA und allg. Stellenportale werden im SD Team diskutiert, und Ergebnisse bewertet und protokolliert	Bärbel Petruschke	100% Protokoll im Tobit Team TOPe Begleitende Dienste
20	Bis zum 30.4.16 wird ein Termin festgelegt, an dem die GpZ ÜB gGmbH zertifizierungsfähig nach DIN ISO 9001:2015 ist	der finanz. und zeitl. Aufwand für eine Zertifizierung nach DIN ist zum 31.03.16 bekannt	Externe Beratung	Petra Schumacher	eingestellt

Nr.	Zieldefinition, mit Inhalt, Ausmaß und Zeitpunkt	Strategie, Plan oder Methode	Mittel oder Maßnahme	Verantwortlich	Bewertung der Zielerreichung
21	Zum 31.12.16 ist eine neue Dokumentationssoftware implementiert	Suche nach einem Softwarepartner	Recherche und Programmvorstellungen	Ingo Kanngießer	0%
22	Bis zum 30.6.2016 gibt es eine Leistungs-, Vergütungs- und Prüfungsvereinbarung mit dem LRA Bodenseekreis bezüglich einer intensiven flexiblen Tagesstrukturierung.	1. Kurzkonzept 2. Antrag auf Abschluss 3. Verhandeln 4. Vereinbaren	Abgestimmtes Vorgehen mit dem GpV Bodenseekreis und dem GpZ FN.	Ingo Kanngießer	0%
23	Im Qualitätsbericht 2016 wird zu der maßnahmenbezogenen Wirkungsanalyse durch die Fallführung berichtet. (siehe Ziel 3/2015)	Die Fallführung erfasst und bewertet die Profillagen der Teilnehmenden Und die Abschlüsse und Anschlüsse	Zu jedem Teilnehmenden werden mindestens zwei Kompetenzermittlungen (Fremd) durchgeführt Ergebnisqualität Evaluation der Maßnahmen	Robert Hack	schon im Bericht 2015 umgesetzt
24	Ab dem 1.3.2016 steht den Mitarbeitenden eine größere, zumindest neue Auswahl an Coaches zur Verfügung	Eckpunkte einer Coaching-Vereinbarung definieren	Weitere Coaches anschreiben und für eine Zusammenarbeit im Rahmen der Vereinbarung gewinnen.	Ingo Kanngießer	100%
25	Bis zum 31.12.2016 sind die Effektivität oder die Effizienz des EDV-Support verbessert. EDV-Probleme werden dann schneller oder zielsicherer gelöst.	Externer Dienstleister beauftragen und interne Strukturen zur Meldung aufbauen.	Den EDV-Support an einen geeigneten Experten abgeben und an dieser einen Stelle zu bündeln. Ein DAVID-Formular erstellen, das mit allen wichtigen Informationen und direkt an ein Support-Management-System gesendet wird.	Ingo Kanngießer	100%

Nr.	Zieldefinition, mit Inhalt, Ausmaß und Zeitpunkt	Strategie, Plan oder Methode	Mittel oder Maßnahme	Verantwortlich	Bewertung der Zielerreichung
26	Ab 31.01.2015 erhält jeder Teilnehmende im Druckstudio die Möglichkeit, Kenntnisse in den Programmen Photoshop, Illustrator und Indesign zu erlangen	Regelmäßige Schulung (wöchentlich oder 14-tägig)	Erstellen und Durchführen von Schulungseinheiten, organisieren der Nachweisführung,	Beate Stark	Auf Anfrage Dokumentation in der TeamDoku Teilnehmerzahlen sind zu gering

13 Qualitätsziele für 2017

	Qualitätspolitik	abgeleitetes Qualitätsziel	Messung/ Wirksamkeit	Maßnahmen	Verantwortlich
Kunden / Leistungsempfänger	Alle interessierten Menschen aus dem westlichen Bodenseekreis werden personenzentriert beraten	jede Anfrage bei der Fallführung wird bearbeitet	Auswertung der Erstgespräche	Druchführung der Erstgespräche mit entprechendem Formblatt "Erstgespräch"	Robert Hack
	psychisch kranke Menschen haben die Möglichkeit in einem beschützten Rahmen am Arbeitsleben teilzuhaben	Für jeden an Teilhabe interessierten wird ein passendes Angebot gefunden. Auch externe Angebote und "exotische" Lösungen werden regelmäßig bei der Suche mit einbezogen	Verhältnis der Anfragen zu den Vermittlungen (s. Dokumentation)	es werden verschiedene Maßnahmen mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen angeboten	Robert Hack
	Wir begleiten Teilnehmende der beruflich-sozialen Rehabilitation auf deren Weg zur Neupositionierung im (Arbeits-)leben	Für jeden Teilnehmenden werden individuelle Förderziele erarbeitet.	Eingliederungs- und Förderplan ist vorhanden gem. Konzept	Erarbeitung und Auswertung der Förderziele	BB

		Mit jedem Teilnehmenden im BBB werden im ersten Jahr 40% der individuell geplanten Qualifizierungsmodule erarbeitet	Anzahl der durchgeführten Module (Qualifizierungsplan)	Durchführung der geschäftsfeldspezifischen Qualifizierungsmodule	GfL aller Geschäftsfelder
Kunden / ProDi	Wir bieten unseren ProDi-Kunden Qualität, Termintreue und Verlässlichkeit	Bis zum 31.07.2017 sind die Hygienerichtlinien für Betreiber von gewerblichen Wäschereien umgesetzt	Einsicht der Nachweise	Fobi Hygiene und Arbeitsschutz Hygienepläne erstellen Mitarbeiterschulung	Agnes Waedt
		Jedes Geschäftsfeld hat ein System zur Erfassung von Kundenbeschwerden	Aufzeichnungen	Entwicklung eines Systems zur Erfassung von Kundenbeschwerden und deren Auswertung Geschäftsfeldebene (ProDi)	jew. Geschäftsfeldleitungen
Kunden / Leistungsträger	Wir bieten den Trägern der beruflich-sozialen Rehabilitation eine vertragsgemäße und an der Normalisierung ausgerichtete Leistungserbringung	Nachweisführung für Arbeitsmarktorientierung wird verbessert	Protokolle und Nachweisdokumente	Funktionsbeschreibung Integrationsassistenz und Weiterentwicklung Konzept Arbeitsmarktorientierung	Bärbel Petruschke
		wir erhalten im Dezember 2017 die Rezertifizierung nach AZAV	Zertifikat	Vorbereitung der Dokumente und Unterlagen	Petra Schumacher
		Vermittlungen bis 31.12.2017 in Arbeitserprobungen 3 AE im AB 3 AE im BBB	3 AE im AB 3 AE im BBB	Zielplanungsgespräch zwischen Teilnehmendem, Integrationsassistenz und BB	Bärbel Petruschke
Finanzen	wir erwirtschaften angemessenen Gewinn	Das Geschäftsjahr 2017 schließt mit einem positiven Ergebnis über 5T€ ab	5T€	Die außerordentlichen Kosten für die GaLa-Schließung werden noch in 2016 verrechnet. Weitere Einsparungen bei den Kosten in 2017 prüfen. Steigerung der Maßnahmeerlöse insbesondere im AB und BB.	Ingo Kanngießer

Mitwirkung/ Beteiligung	Beteiligung der Betroffenen	Die Beteiligungsstrukturen sind bis Ende 2017 transparent dargestellt	Konzept und Funktionsbeschreibung	Fertigstellung von Konzept und Funktionsbeschreibung	Rainer Schaff
Mitarbeitende	individuelles Aus- und Weiterbildungsangebot	Die prospektive Fortbildungsplanung für 2018 berücksichtigt die Unternehmensebene, Geschäftsfeldebene und individuelle Wünsche gleichermaßen	Die Fobiplanung kann ohne Rücksprache mit der GF erfolgen	Die Ergebnisse aus den Strategiegesprächen, Mitarbeiterjahresgesprächen und aus der jährlichen Abfrage des Fobibedarfs werden der prospektiven Fobiplanung zugrunde gelegt	Petra Schumacher
	partnerschaftlicher, kooperativer und dialogorientierter Führungsstil	Agreement der Mitarbeitenden zur "Auftragslage" der sozialen Dienstleistung	Ergebnisdokumentation liegt vor	Klausurtag	Ingo Kanngießer
	Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit	Bis zum 31.12.2017 sind sicherheitstechnische Unterweisungen für alle Geräte vorhanden	Unterweisungen	Fortbildung Einführung geeigneter Formblätter, Maßnahmen, Strukturen Schulung der MA	Agnes Waedt
	MitarbeiterInnen sind das Fundament für unseren Erfolg	Über- und Unterforderung werden vermieden.	Stellenschlüssel bzw. Betreuungsschlüssel werden eingehalten	Bis zum 31.08.2017 ist die Nachfolge für das Geschäftsfeld Industrie geregelt	Ingo Kanngießer
Prozesse	KVP	Einheitliche Dokumentation der Qualifizierungs- und Bildungsprozesse (Schnittstelle Bildungssteuerung-Qualifizierung)	TeamDoku	Einführung eines Dokumentationsstandards und entsprechende Schulung der Mitarbeitenden	Ingo Kanngießer
	KVP	Im Jahr 2017 werden 4 Audits durchgeführt	Auditbericht	2 Audits im Bereich Qualifizierung (ZD12, OB18), 1 Audit Bildungsstrg.; 1 Audit Leistungssteuerung	Petra Schumacher

	KVP	alle Mitarbeiter im Geschäftsfeld kennen die geschäftsfeldspez. Ziele	mind. 1 geschäftsfeldspez. Ziel ist formuliert	Auswertung der Ziel- und Strategiegespräche durch die QMB	Petra Schumacher
	KVP	Probearbeiten wird flexibel und personenzentriert durchgeführt	Anzahl und Dauer des Probearbeitens	WaM zum Thema Stellenwert des Probearbeitens für die Belegung der Gfl. Prüfkriterien/ Aufnahmevoraussetzung für Probearbeiter überarbeiten Probearbeiten vs. Schnuppertag	Robert Hack
	KVP	Die Maßnahmen AB und BBB sind beschrieben und können interessierten Personen (Parteien) ausgehändigt werden	Konzepte	Die Maßnahmen BBB und AB sind bis zum 30.06.2017 inhaltlich strukturiert, verschriftlich und damit transparent, kommunizierbar und nachvollziehbar für alle interessierten Parteien	Tanja Coppola Ingo Kanngießer



Gemeindepsychiatrisches Zentrum Überlingen gGmbH

Obere Bahnhofstraße 18-22
88662 Überlingen
fon 07551-30118-0
fax 07551-30118-80
email@g-p-z.de
www.g-p-z.de