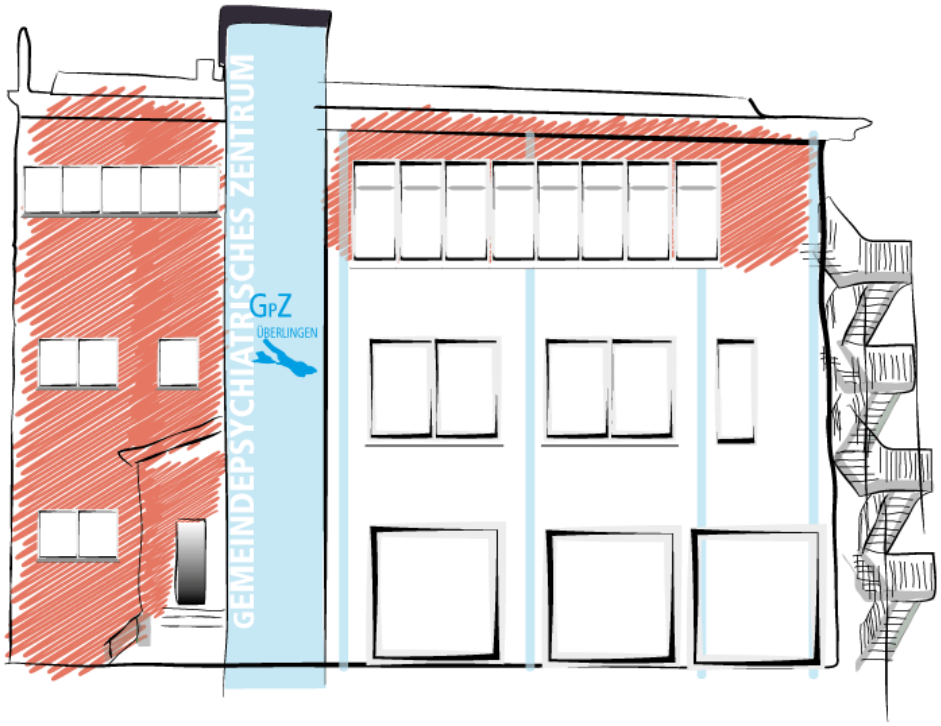
Qualitätsbericht



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
4.8.3	Gesamt WfbM	14
4.9	Gesamtauswertung der Fallführung (Bilanz)	14
4.10	Qualitative Bewertung	15
5	Arbeitsmarktorientierung	16
5.1	Wirkungsanalyse/Auswertung	16
5.2	Belegung von externen Beschäftigungsplätzen	16
5.3	Zusammenarbeit mit Integrationsfachdienst IFD	16
5.4	Arbeitsmarktsituation	16
5.5	Zufriedenheit der Begleitung	17
5.6	Zusammenhang Profillage und Teilnahme an Arbeitserprobungen	17
5.7	Ausblick	18
6	Zusatzangebote / Qualifizierung	18
6.1	Ausblick	18
7	Rückmeldungen und Beschwerden	19
8	Audit / Qualitätsverbesserung	19
8.1	Ergebnisse von internen Audits	19
8.2	Ergebnisse von externen Audits	20
8.3	Ergebnisse und Folgemaßnahmen von früheren Bewertungen	20
8.4	Status von eingeleiteten Vorbeuge- und Korrekturmaßnahmen	20
8.5	Empfehlung für Verbesserungen	20
8.6	Folgemaßnahmen	21
9	Datenschutz	21
9.1	Allgemeines zum Datenschutz	21
9.2	Relevante Entwicklungen in der Rechtsprechung	21
9.3	Vorgänge und Projekte im Berichtszeitraum	21
9.4	Maßnahmen	21

10	Arbeitssicherheit	22
10.1	Arbeits- und Wegeunfälle	22
10.2	Ersthelfer Training	22
10.3	Arbeitsmedizinische Vorsorge und Sprechstunde	22
10.4	Begehungen der Arbeitsstätten durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit	22
10.5	Unterweisungen	22
10.6	Prüfung der Anlagen	22
10.7	Chancen und Risiko	22
10.8	Ereignisse nach dem Stichtag	22
10.9	Prognose	23
11	Qualitätsanalyse	23
11.1	Kunden / Leistungsberechtigte / Leistungsträger	23
11.2	Finanzen	23
11.2.1	Wertschöpfungsrechnung	23
11.3	Mitwirkung / Beteiligung / Vernetzung	24
11.4	Mitarbeitende / Beschäftigte	24
11.5	Prozesse	24
12	Bewertung der Zielerreichung für 2017	25
13	Qualitätsziele für 2018	28



Qualitätsbericht für das Berichtsjahr 2017

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

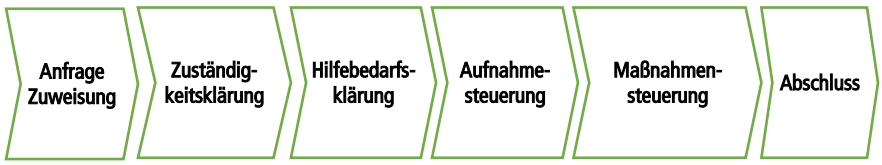
„mit Menschen für Menschen" bedeutet … unsere MitarbeiterInnen sind das Fundament für unseren Erfolg. Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit der MitarbeiterInnen haben daher einen hohen Stellenwert.
Damit sich deren Stärken frei entfalten können setzen wir auf einen partnerschaftlichen, kooperativen 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

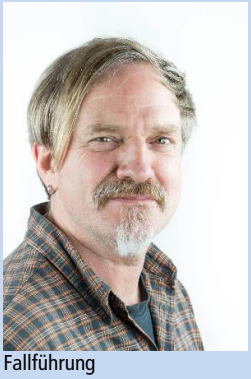
Die relevanten Prozesse der Leistungserbringung sind definiert und unterliegen einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Damit erzielen wir stetige Qualitätsverbesserungen, die sowohl unseren Kunden als auch unseren Mitarbeitenden zu Gute kommt.

4 Leistungssteuerung / Hilfeplanung

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



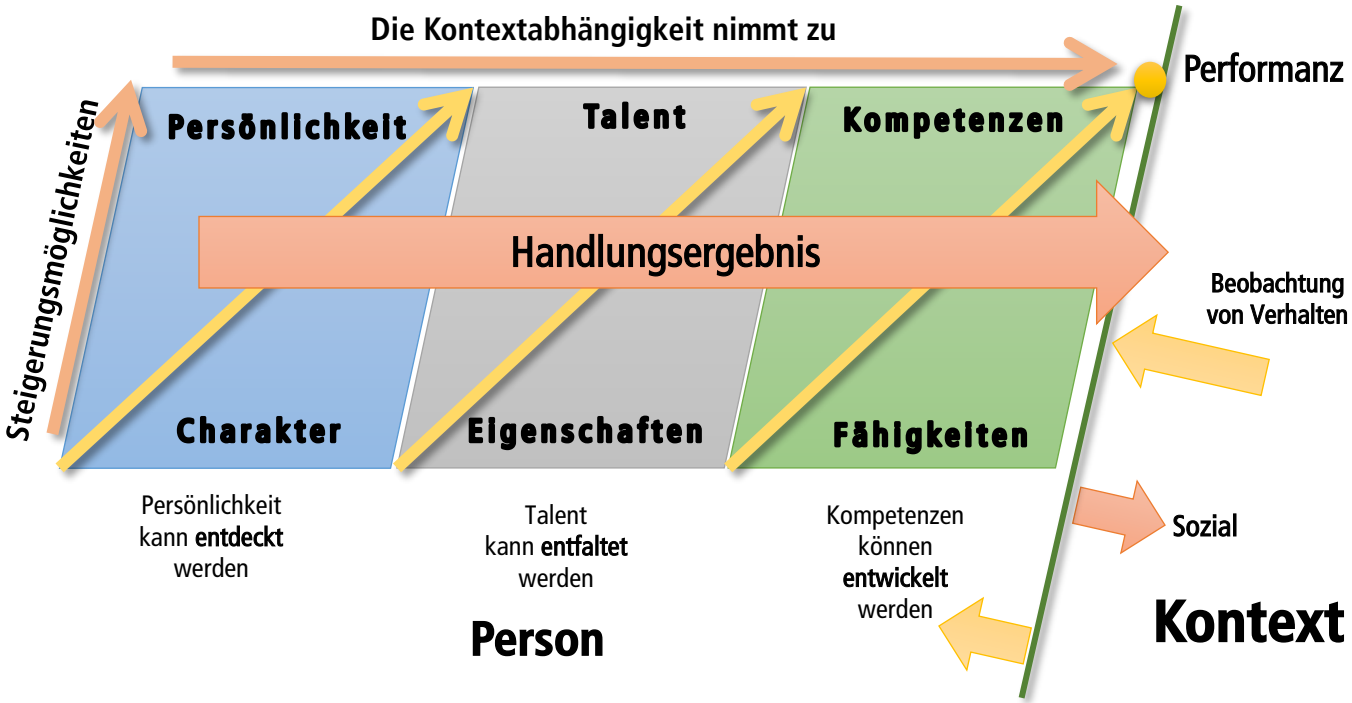
Robert Hack



Fallführung

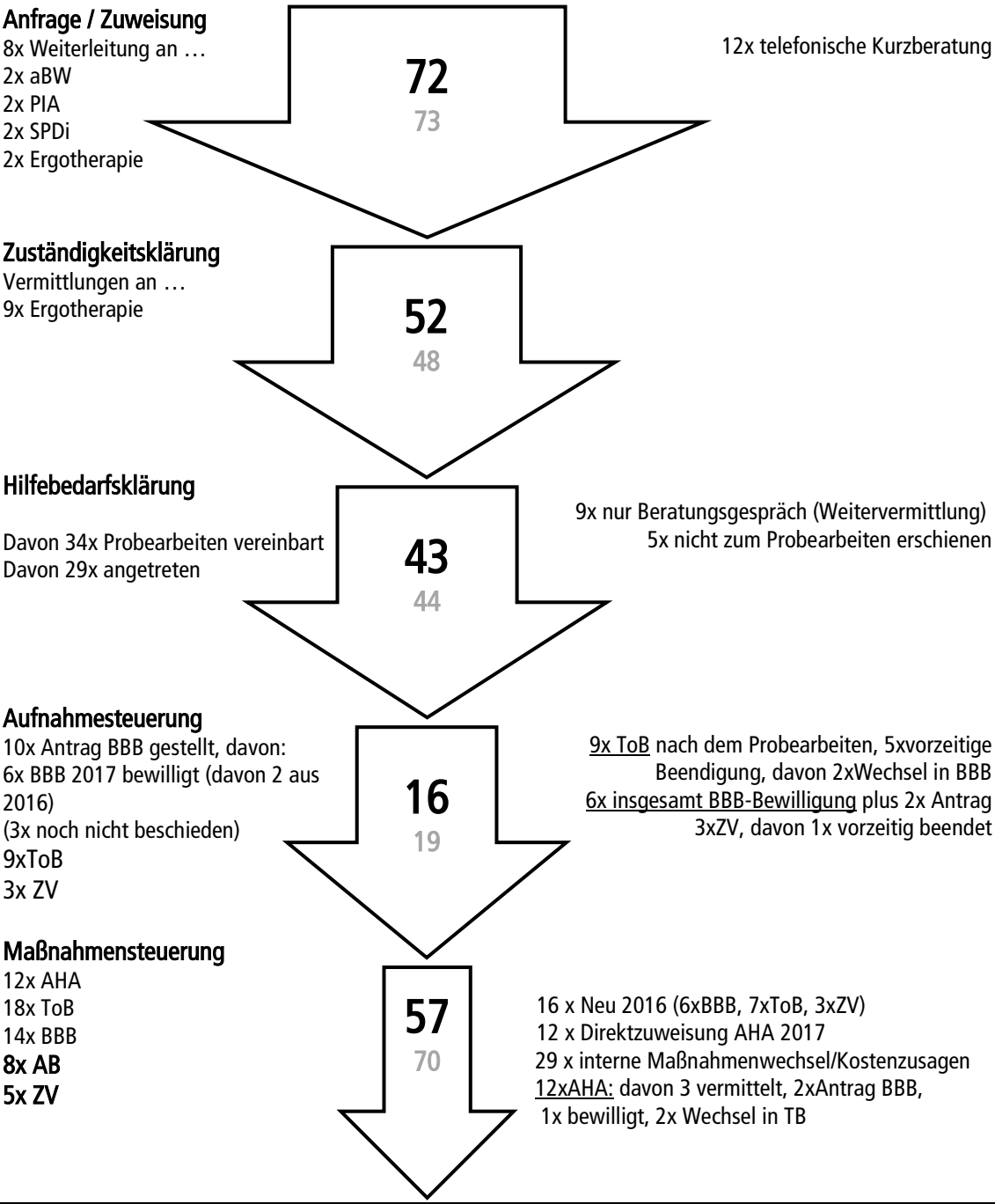
2017 wurde bei 43 Personen eine Hilfebedarfsklärung durchgeführt. 29 Personen haben im GpZ ÜB zur Probe gearbeitet. Davon sind 16 im GpZ in einer Maßnahme angekommen (6 nach Antragstellung in den BBB, 7 in die ToB, 3x ZV). Hinzu kommen 21 Personen, die in die AHA-Maßnahme zugewiesen wurden. Ein Vergleich zu den Vorjahren (ohne AHA-Maßnahme) kommt zu dem Ergebnis, dass erneut mehr als die Hälfte der Klienten, die ein Probearbeiten durchgeführt haben, im GpZ eine Maßnahme begonnen haben (2016: 15 von 25=60% | 2015: 9 von 27=33%).
11 Personen haben sich nach dem Probearbeiten gegen eine Maßnahme in der GpZ Überlingen gGmbH entschieden, 6 aus krankheitsbedingten oder finanziellen Gründen. 4 Personen haben sich für andere Einrichtungen entschieden (2x SKID) und 2x Kostenzusage „Unterstützte Beschäftigung". Eine Person ist weggezogen. Drei Personen planen 2018 einen Maßnahmenbeginn.
Hinzu kommen 5 Personen, bei denen ein Probearbeiten in einem Geschäftsfeld geplant war (4x gesundheitliche Probleme, 1x Absage wegen Tätigkeit auf dem allg. Arbeitsmarkt).

<u>Somit verbleiben 16 Personen, die nach dem Probearbeiten eine Maßnahme in der GpZ Überlingen gGmbH begonnen haben. Das entspricht 55% aller Probearbeiter</u>.



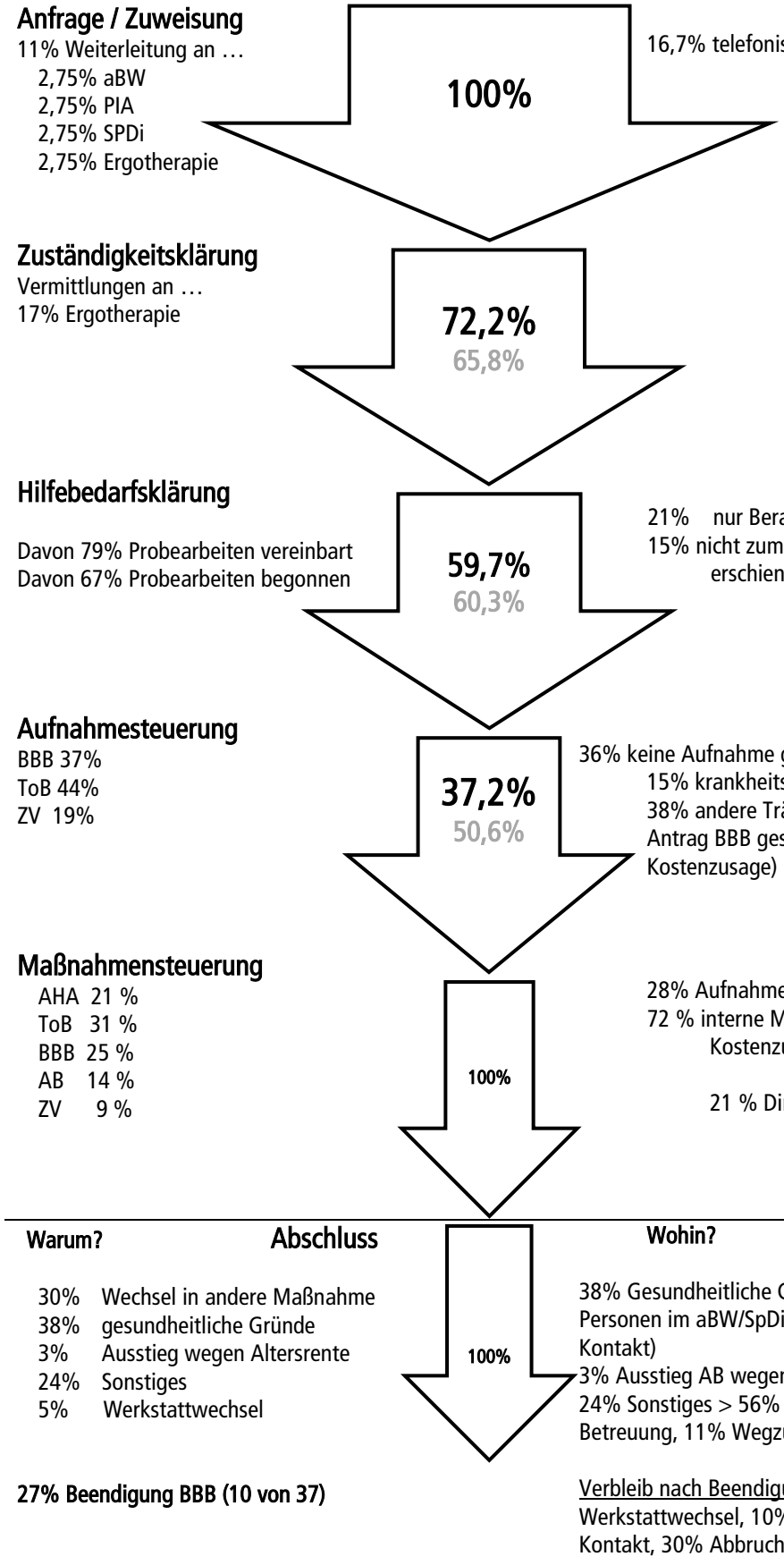
Folgende Grafiken zeigen den aktuellen Verlauf der Leistungssteuerung 2017. Die Zahlen entsprechen Personen bzw. Prozenten, die die einzelnen Prozessschritte durchlaufen und wohin diese beim Austritt gehen. Die Zahlen des Vorjahrs stehen in grau unter den aktuellen Zahlen.

4.1 Leistungssteuerung mit Angabe der Personen (Menge)

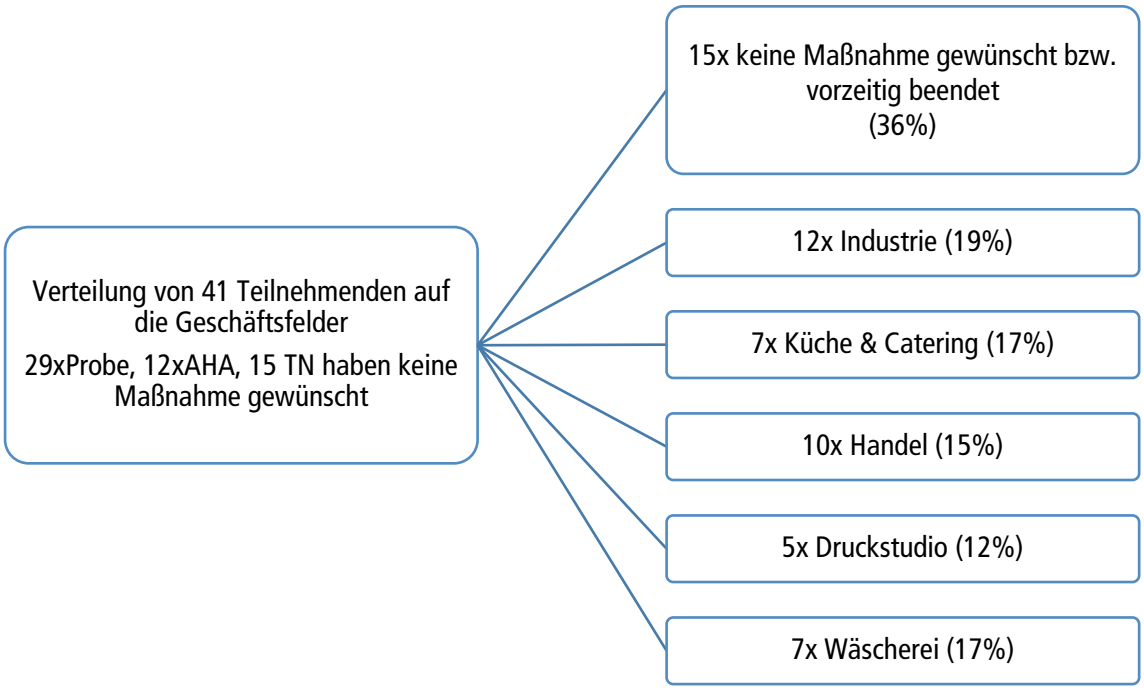


4.2 Leistungssteuerung mit Angabe der Prozente

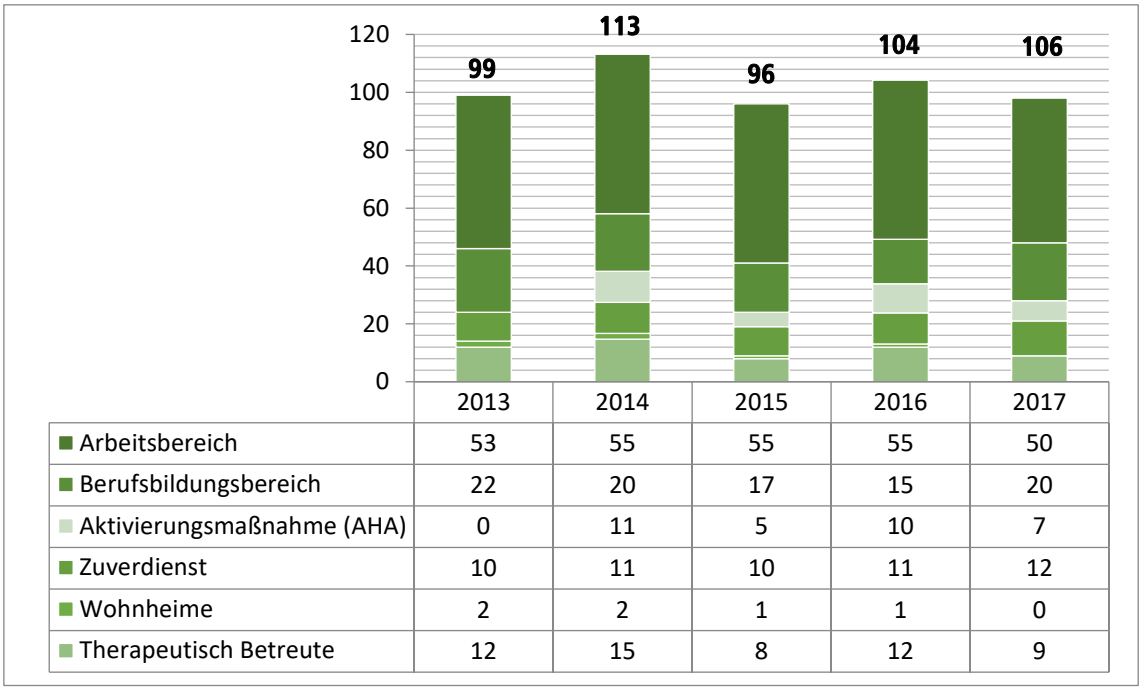
Verhältnis (n=73 / Abschluss n=23)



4.3 Verteilung der Teilnehmenden auf die Geschäftsfelder

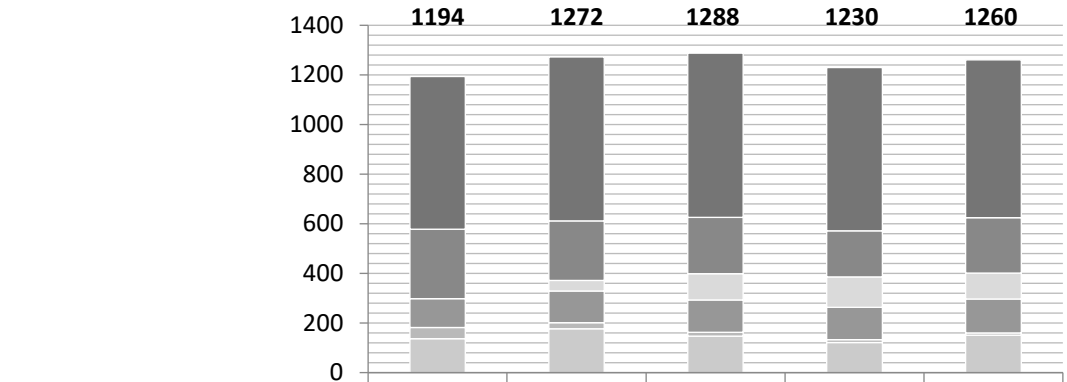


4.4 Belegung zum Jahresende



	2013	2014	2015	2016	2017
Arbeitsbereich	53	55	55	55	50
Berufsbildungsbereich	22	20	17	15	20
Aktivierungsmaßnahme (AHA)	0	11	5	10	7
Zuverdienst	10	11	10	11	12
Wohnheime	2	2	1	1	0
Therapeutisch Betreute	12	15	8	12	9

4.5 Belegung in Teilnehmermonaten



	2013	2014	2015	2016	2017
Arbeitsbereich	616	661	662	659	636
Berufsbildungsbereich	280	239	228	185	223
Aktivierungsmaßnahme (AHA)	0	43	105	123	104
Zuverdienst	116	128	130	130	137
Wohnheime	45	24	16	12	9
Therapeutisch Betreute	137	177	147	121	151

4.6 Durchschnittsbelegung nach Maßnahmen

Maßnahme / Monate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Ø
Arbeitsbereich	54	55	54	51	53	53	53	54	54	53	52	50	**53**
Berufsbildung	18	18	17	18	18	17	20	21	18	18	20	20	**19**
Zuverdienst	11	11	11	11	11	11	11	12	12	12	12	12	**11**
Aktivierung	9	7	3	3	11	11	11	11	10	11	10	7	**9**
Wohnheime	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	**1**
ToB	13	11	16	15	18	15	11	12	11	10	10	9	**13**
Summe	**106**	**103**	**102**	**99**	**112**	**108**	**107**	**111**	**106**	**104**	**104**	**98**	**105**

Was die durchschnittliche Jahresbelegung im Werkstattbereich (Arbeitsbereich und Berufsbildungsbereich) betrifft, so sind die Zahlen im Vergleich zum Vorjahr konstant, allerdings hat sich die Zahl der Teilnehmenden im BBB erstmals seit 2014 wieder mit 21 Teilnehmenden erhöht. Dies liegt maßgeblich daran, dass sich die Zahl der Eintritte im BBB 2017 erhöht hat, während im Berichtsjahr 9 Teilnehmende den BBB beendet haben. (2017: 14 Eintritte | 2016: 11 Eintritte | 2015: 8 Eintritte | 2014: 11 Eintritte).

Gleichzeitig ist die Anzahl der Teilnehmenden im Arbeitsbereich zum Jahresende mit 50 erstmals seit 2012 wieder rückläufig; dies nach einer Konstanz von durchschnittlich 55 TN in den letzten 3 Jahren.

Im Arbeitsbereich gab es 5 Eintritte und 8 Austritte, davon haben 5 Personen den AB krankheitsbedingt beendet (5 Personen > 62,5% der Abgänger). Hinzu kommt ein Werkstattwechsel nach Auflösung der Gartengruppe, sowie 1x Abbruch wegen Mutterschutz/Elternzeit, sowie 1x Beendigung AB wegen Altersrente.

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. 2017 waren wie auch 2016 insgesamt 15 Personen im Zuverdienst beschäftigt. Allerdings fiel die Zahl der geleisteten Stunden deutlich geringer aus, weswegen Überlingen 2 Zuverdienstplätze abgegeben hat (1x an GpZ FN, 1x an Sprungbrett). Im Zuverdienst haben 5 Klienten 2017 neu

begonnen, eine Klientin hat den ZV 2017 wieder beendet. Insgesamt haben 3 Personen den ZV im Berichtsjahr wieder beendet. (2x aus gesundheitlichen Gründen; 1x zur Neuorientierung).

Im Bereich der Tagesstätte konnte auch 2017 allen Klienten des Bodenseekreises, die aufgrund einer psychischen Erkrankung Tagesstruktur benötigten, eine Beschäftigung angeboten werden. 27 Personen waren therapeutisch beschäftigt. 17 Teilnehmende sind im Berichtsjahr dazugekommen (63%), wobei 18 Personen die therapeutische Beschäftigung (ToB) auch wieder beendet haben. Die Gründe sind vielschichtig. Entweder es waren Maßnahmenwechsel in den BBB (7), ein längerer Klinikaufenthalt oder Krankheit (7), oder sonstige Gründe (4).
Getreu unserem Motto kein Abschluss ohne Anschluss ist es unser Ziel, einen guten Übergang zu gewährleisten, weswegen wir detaillierte Aussagen über Austritte machen können. Inclusive der Maßnahmenteilnehmenden ToB gibt es im GpZ Überlingen durchschnittlich ca. 12 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.

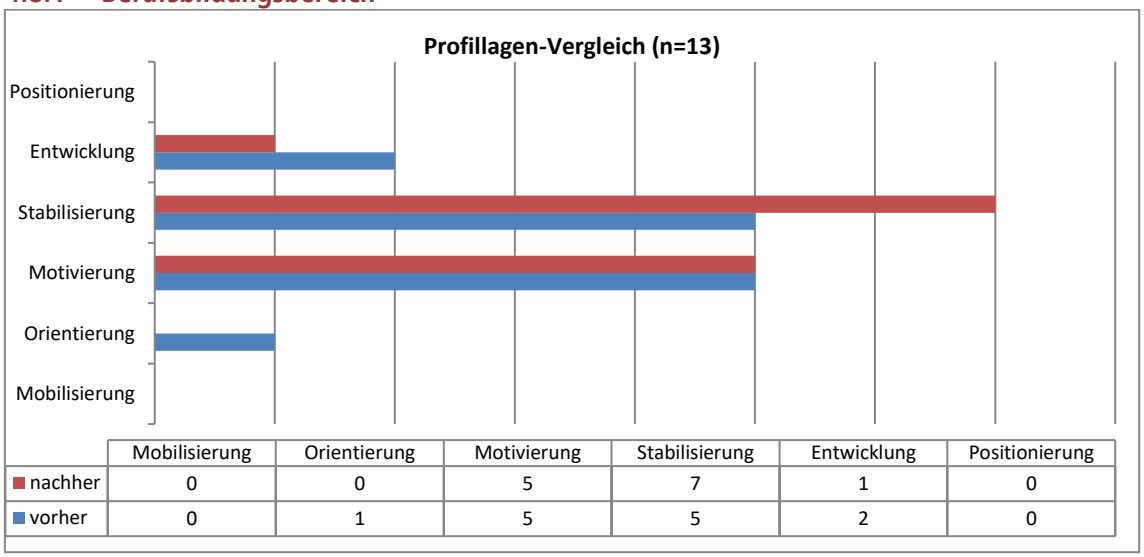
4.7 Durchschnittsbelegung nach Berufsfelder

Berufsfeld / Monate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Ø
Handel	15	16	16	15	14	16	17	16	13	14	14	13	**15**
Metall	9	8	8	8	9	9	9	11	9	9	9	9	**9**
Wäscherei	26	25	24	24	25	27	25	25	24	22	24	23	**25**
Küche	21	20	20	19	19	20	20	21	22	24	24	21	**21**
GALA	5	4	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	**4**
Montage	13	12	13	13	15	15	15	15	16	16	15	14	**14**
Druckstudio	16	17	16	17	18	19	19	21	18	16	15	15	**17**
Seminar	0	0	0	0	11	1	1	1	3	2	2	2	**3**
Begl. Dienste	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	**1**
Summe	**106**	**103**	**102**	**99**	**112**	**108**	**107**	**111**	**106**	**104**	**104**	**98**	**105**

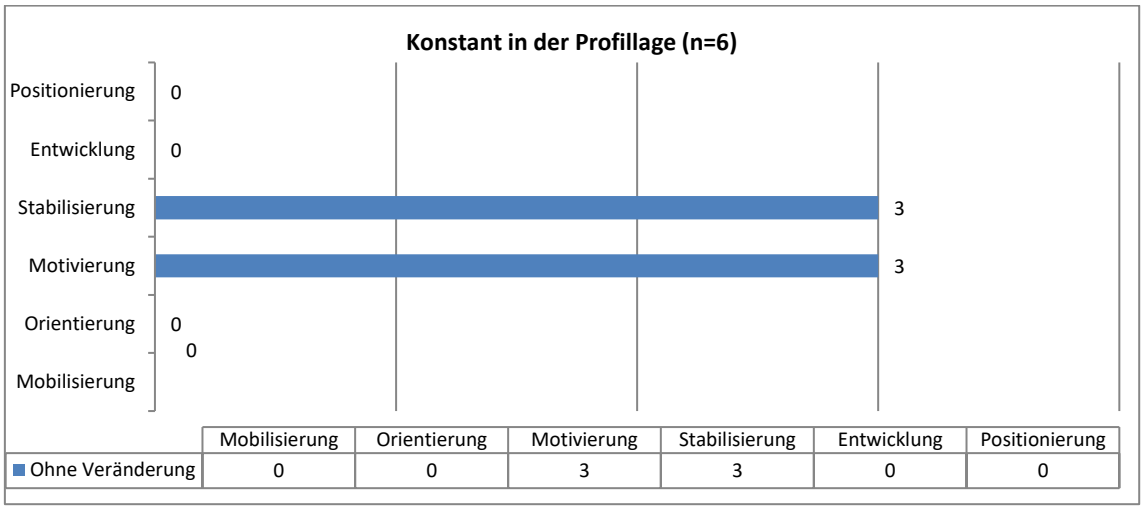
4.8 Profillagenverbesserung / Kompetenzermittlung (MOMoStEP)

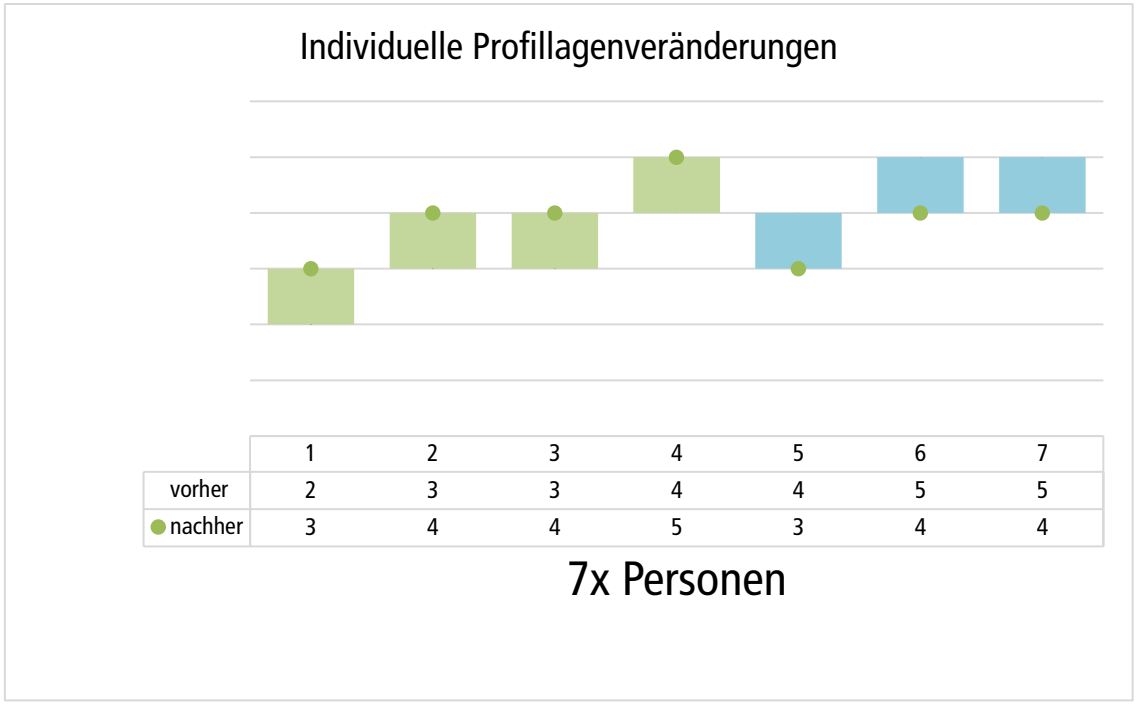
Durch die Einführung der Kompetenzermittlung (MOMoStEP steht für: Mobilisierung, Orientierung, Motivierung, Stabilisierung, Entwicklung und Positionierung), einem in der GpZ Überlingen gGmbH entwickelten Instrument, das auch im Sinne einer Vorher-Nachher-Analyse zur Feststellung der Profillage bzw. der 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	0	5	7	1	0
vorher	0	1	5	5	2	0

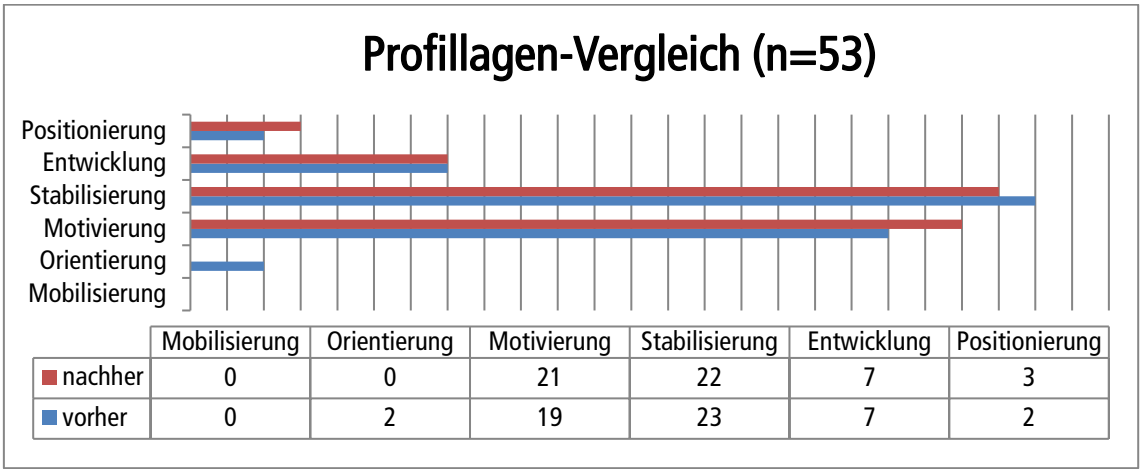




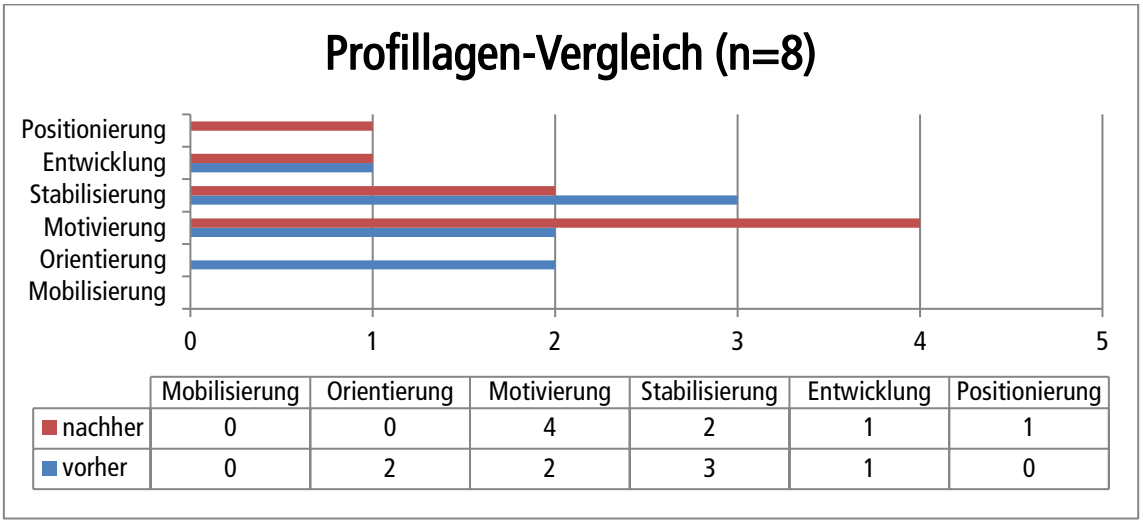
Wie aus obigen Graphiken zu erkennen ist, konnte sich bei 4 von 13 Teilnehmenden im Berufsbildungsbereich die Profillage verbessern (ca.31%), jeweils um 1 Stufe (1 Person von Orientierung zu Motivierung, 2 Personen von Motivierung zu Stabilisierung, eine Person von Stabilisierung zu Entwicklung). Bei 6 Personen blieb die Profillage identisch (46%). Sie sind in ihrer Leistungsfähigkeit und Leistungswilligkeit konstant und bewegen sich in den Profillagen Motivierung (3) oder Stabilisierung (3), ohne dass es zu einer Veränderung, also auch keiner Verschlechterung, der Profillage gekommen ist.
Bei 3 Teilnehmenden hat sich die Profillage verschlechtert (23%). 2 Personen sind von Entwicklung zu Stabilisierung gewechselt, eine Person von Stabilisierung zu Motivierung.

Fazit: Von insgesamt 13 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. Im Vorjahresergebnis wurden ähnliche Werte festgestellt.

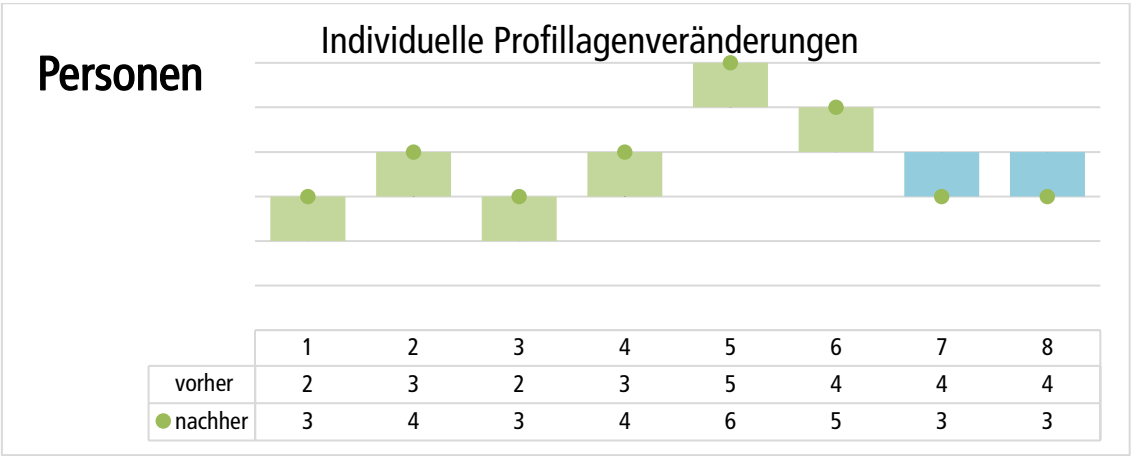
4.8.2 Arbeitsbereich



	Mobilisierung	Orientierung	Motivierung	Stabilisierung	Entwicklung	Positionierung
nachher	0	0	21	22	7	3
vorher	0	2	19	23	7	2



	Mobilisierung	Orientierung	Motivierung	Stabilisierung	Entwicklung	Positionierung
nachher	0	0	4	2	1	1
vorher	0	2	2	3	1	0



	1	2	3	4	5	6	7	8
vorher	2	3	2	3	5	4	4	4
nachher	3	4	3	4	6	5	3	3

Wie aus obigen Graphiken über die Profillagen im Arbeitsbereich erkennbar ist, verhält es sich hier im Vergleich zum Berufsbildungsbereich völlig anders. Von den ausgewerteten 53 Teilnehmenden im Arbeitsbereich blieb bei 45 Teilnehmenden die Profillage konstant, was 85% entspricht (Im Vorjahr waren 87,7% in ihrer Profillage konstant.
Lediglich bei 8 Personen ist eine Veränderung der Profillage feststellbar (15%). 6 Teilnehmende haben sich in ihrer Profillage verbessert (2x von Orientierung zu Motivierung, 2x von Motivierung zu Stabilisierung, 1x von Stabilisierung zu Entwicklung, 1x von Entwicklung zu Positionierung).
Bei 2 Personen im Arbeitsbereich hat sich die Profillage dagegen verschlechtert (2x von Stabilisierung zu Motivierung).

4.8.3 Gesamt WfbM

Die Auswertung der Profillagen (Ergebnis aus der Kompetenzermittlung) im Arbeits- und Berufsbildungsbereich, ergibt eine deutliche Häufung in Motivierung und Stabilisierung, was dem Erleben in der sozialpädagogischen und arbeitstherapeutischen Begleitung entspricht. Nur wenige Teilnehmende wurden unterhalb eingestuft. Waren es zu Jahresbeginn noch 3 Personen im Stufe 2 (Orientierung) sind es am Ende des Berichtsjahres keine Person. Oberhalb sind es zu Anfang und zum Ende des Berichtsjahres jeweils 11 Personen; also keine Veränderungen.

Profillagen 2017	Personen am 1.1.	in %	<>	Personen am 31.12.	in %
Mobilisierung-Orientierung	**3**	4,5	-3	**0**	0,0
Motivierung-Stabilisierung	**52**	78,8	+3	**55**	83,3
Entwicklung-Positionierung	**11**	16,7	0	**11**	16,7

Insgesamt (AB+BBB) konnte bei 10 Personen (15,1%) eine Profillagenverbesserung festgestellt werden. Bei 5 Personen (7,6%) hat sich die Profillage verringert. Davon 3 Personen von Stabilisierung nach Motivierung und 2 Personen von Entwicklung zu Stabilisierung.

Der Anteil der Personen - Verbesserung der Profillage - ist im Berichtsjahr im Berufsbildungsbereich 2,7x höher (30,8%) als im Arbeitsbereich (11,3%).

Verbesserung der Profillage	Berufsbildungsbereich in %	Arbeitsbereich in %	Verhältnis BBB : AB	Gesamt in % BBB+AB
2017	30,8	11,3	2,7 : 1	15,1
2016	28,6	5,3	5,4 : 1	9,9
2015	40,0	5,1	7,4 : 1	16,3

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 anstreben. Das ist auch fachlich nachvollziehbar, denn damit ist oft der relativ stabile Gesundheitszustand gefährdet.

4.9 Gesamtauswertung der Fallführung (Bilanz)

Ein Vergleich mit den Vorjahren kommt zu folgenden Gesamtergebnissen:

- Anfrage/Zuweisung/Zuständigkeitsklärung/Hilfebedarfsklärung/Aufnahmesteuerung sind prozentual etwa gleichbleibend
- 2017 sind von 34 geplanten ProbearbeiterInnen 5 nicht erschienen (2016: 4 von 29, 2015: 5 von 32 nicht zum Probearbeiten erschienen) > ähnlicher Wert
- Im Jahr 2017 niemand das Probearbeiten vorzeitig beendet (2016: 7 von 25 = 28% der tatsächlichen Probearbeiter haben das Probearbeiten vorzeitig beendet).
- Die Quote der Probearbeiter, die danach eine Maßnahme im GpZ begonnen haben liegt ähnlich wie 2016 bei 55% (Zum Vergleich: 2015: 9 von 27 haben eine Maßnahme begonnen >33%; 2016: 15 von 25 haben eine Maßnahme begonnen >60%).
- Es gab 2017 erstmals wieder einen Anstieg der Teilnehmenden im BBB zum 31.12.2017 auf 20 Teilnehmende. (2015:17, 2016:15). Dies hängt u.a. damit zusammen, dass im Berichtsjahr 4 Kostenzusagen aus der Maßnahme AHA erfolgt sind.
- Erstmals wurde 2017 ausgewertet, wieviel Personen nach Beendigung des BBB in den Arbeitsbereich gewechselt sind. Von 10 Teilnehmenden, die den BBB beendet haben sind 5 in den AB gewechselt (50%), eine Person hat die Werkstatt gewechselt, 1x Abbruch aus gesundheitlichen Gründen, 3 Teilnehmende wollten keine Anschlussmaßnahme.

- Bei der Maßnahme Arbeitsbereich gab es zum 31.12.2017 nur 50 Teilnehmende. (2014-2016 waren es 55 TN). Dies hängt damit zusammen, dass die Zahl der Austritte mit 8 deutlich höher war, als 5 Eintritte.
- TN haben den AB aus gesundheitlichen Gründen beendet (62,5%).
- Die Maßnahmen ToB und ZV sind sehr konstant in der Anzahl der Teilnehmenden. Allerdings haben sich die tatsächlich geleisteten Stunden im ZV deutlich verringert, so dass 2 ZV-Plätze abgegeben werden mussten.
- Von 27 Maßnahmenbeendigungen sind 11 mit einem Wechsel in andere GpZ-Maßnahmen verbunden (30%). Von den verbleibenden 70% haben 54% aus gesundheitlichen Gründen beendet (ähnlicher Wert wie 2015 und 2016.)
- Bei der Auswertung der Profillagen im AB haben sich die Ergebnisse von 2015 bestätigt. Die allermeisten Teilnehmenden bleiben in ihrer Profillage konstant (2015: 3 von 59; 2016: 7 von 57 Teilnehmenden, 2017: 8 von 53).
- Bei einem Profillagenvergleich im BBB bleibt etwa die Hälfte der Teilnehmenden in ihrer Profillage konstant (2015:11 von 21; 2016: 7 von 14, 2017: 6 von 13). Bei der anderen Hälfte wechselten sich Verschlechterung und Verbesserung ab.

4.10 Qualitative Bewertung

Entsprechend unseren Qualitätszielen konnten alle interessierten Menschen nicht nur personenzentriert beraten werden, sondern hatten auch die Möglichkeit an einem Probearbeiten teilzunehmen. Das Probearbeiten wurde erstmals flexibler und personenzentrierter durchgeführt, d.h. es gab auch Schnuppertage, um zu sehen, ob eine Beschäftigung überhaupt möglich ist. Dadurch konnten Ressourcen geschont werden, da das nicht finanzierte Angebot „Probearbeiten" auch eine Belastung für das GpZ Überlingen darstellt
Die Zahl der Eintritte im BBB konnte 2018 erstmals wieder erhöht werden, was unter anderem auch mit der AHA-Maßnahme zusammenhängt. Einige Teilnehmende der AHA-Maßnahme stehen krankheitsbedingt dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr voll zur Verfügung, weswegen für sie in vielen Fällen der Berufsbildungsbereich eine gute Möglichkeit ist, sich wieder in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt zu befähigen.

Die gehäuften Austritte im Arbeitsbereich hängen mit verschlechterten Krankheitsverläufen zusammen, in den meisten Fällen handelt es sich um altersbedingte chronische psychische Erkrankungen, die dazu führen, dass die Teilnehmenden nicht mehr werkstattfähig sind. Teilweise sind Beendigungen auch immer wieder die Folge mangelnder Krankheitseinsicht, die dann oft zu unkoordinierten Medikamentenreduzierung und darauf hin zu einer akuten Episode führt. Danach kommt es oft zu Kündigungen des Teilnehmenden. Sie sind damit nur bedingt qualitätsrelevant. Mit der Maßnahme Zuverdienst ist es dann entsprechend unserem Versorgungsauftrag möglich, diesen nicht mehr werkstattfähigen Personen ein niederschwelligeres Teilhabeangebot anzubieten.

5 Arbeitsmarktorientierung

5.1 Wirkungsanalyse/Auswertung

5.2 Belegung von externen Beschäftigungsplätzen

Es konnten innerhalb der Integrationsbemühungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 10 Arbeitserprobungen durchgeführt werden. Davon wurden 4 Arbeitserprobungen von Beschäftigten im Arbeitsbereich und 6 Arbeitserprobungen von Teilnehmenden im Berufsbildungsbereich absolviert. Zusätzlich arbeitete eine Person stundenweise an zwei Außenarbeitsplätzen.
Es war 2017 keine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen des Arbeitsbereiches möglich, entsprechend dem Jahr 2014.

Bärbel Petruschke



Arbeitsmarkorientierung

Vermittlungsquote (Vermittlungen/Eintritte)

		2013	2014	2015	2016	2017
AB	Arbeitsbereich	-	-	33,3%	12,5%	-
BB	Berufsbildung	12,5%	-	25,0%	-	-
		7,7%	-	27,3%	6,7%	-

Vermittlungsquote (Vermittlungen/Belegung)

		2013	2014	2015	2016	2017
AB	Arbeitsbereich	-	-	1,8%	1,8%	-
BB	Berufsbildung	4,2%	-	10,0%	-	-
		1,4%	-	4,0%	1,4%	-

5.3 Zusammenarbeit mit Integrationsfachdienst IFD

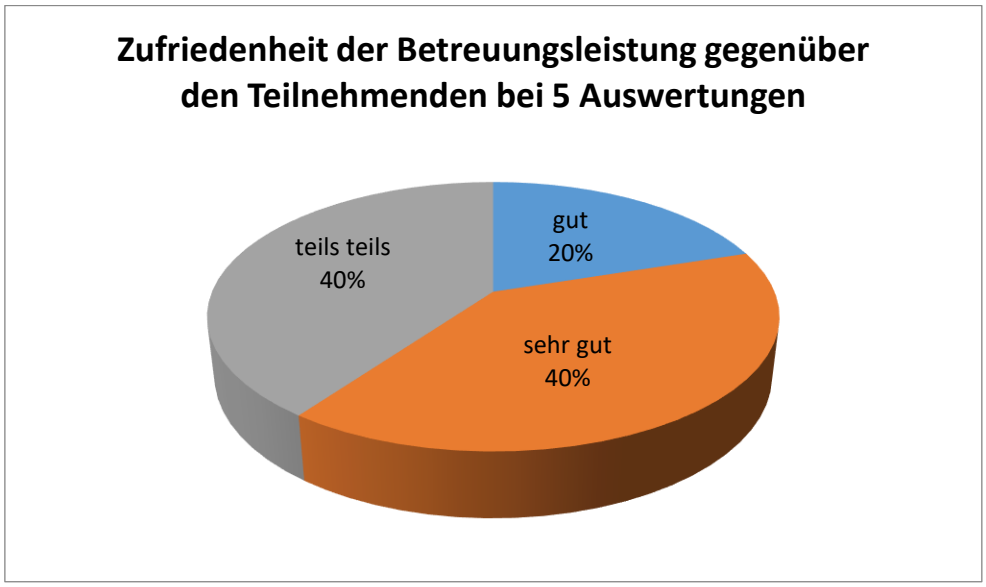
Im Bereich der Beratung und Begleitung von Personen in Arbeitserprobungen kam es zur Zusammenarbeit bei 6 Personen. Davon gab es eine intensive Vorbereitung auf Übernahme in eine Ausbildung für September 2018. Zusätzlich wurde ein Jahresauswertungsgespräch zwischen dem Zuständigem des IFD und der IA geführt und es gab eine IFD Informationsveranstaltung im Rahmen des Bildungstages für alle Teilnehmenden der Beruflichen Rehabilitation. Dabei bekamen diese Personen einen Überblick über mögliche Begleitung des IFD, Vor- und Nachteile eines Schwerbehindertenausweises bzw. auch welche Voraussetzungen vorliegen sollten. Dadurch wurden bereits offene Fragen beantwortet und das gemeinsame Kennenlernen erleichtert.

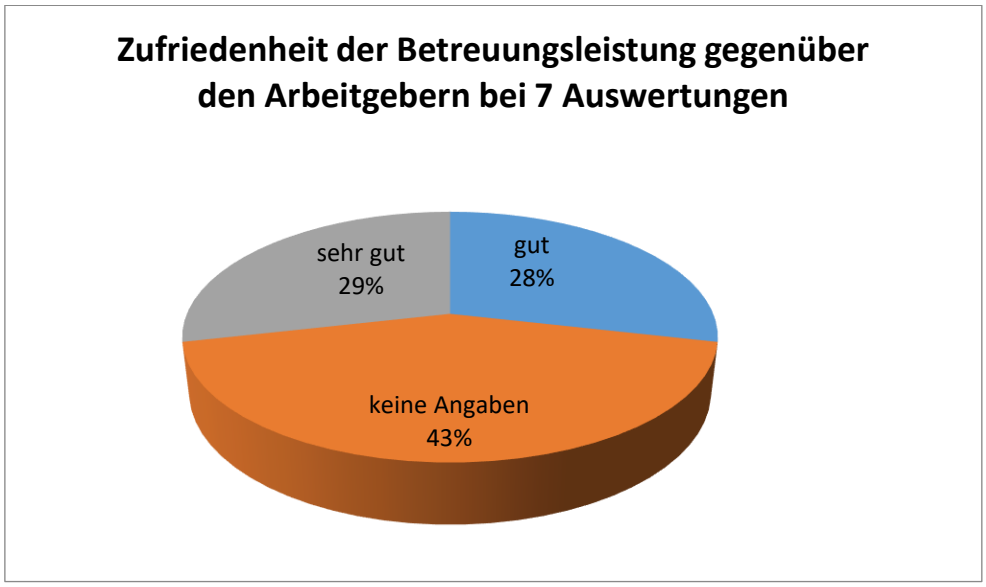
5.4 Arbeitsmarktsituation

Es konnte bei Akquise- Bemühungen im Bereich Handwerk ein Arbeitgeber neu hinzugewonnen werden, der dann auch konkret eine Arbeitserprobung angeboten hat. Die Rückmeldung dort war, dass gerade bei Anfragen zur Ausbildung ein hohes Maß an Eigenmotivation und eine Begeisterung für das Handwerk Grundvoraussetzungen seien.
Teilweise waren keine Kapazitäten bei den Betrieben für Arbeitserprobungen vorhanden und es kam dadurch zu Absagen oder auch aufgrund der erhöhten Nachfrage nach Praktika von Seiten der Ausbildungsstätten oder auch Schulen / Berufsschulen.
Als besonders wichtig zeigt sich der persönliche Erstkontakt zwischen Teilnehmenden und Betrieb sowie aussagekräftige Bewerbungsunterlagen.

5.5 Zufriedenheit der Begleitung

Im Anschluss an eine Arbeitserprobung wurden Fragebögen ausgegeben, an die Teilnehmenden und an die Arbeitgeber. Es kam im Bereich: Betreuungsleistungen durch den Sozialdienst zu folgenden Ergebnissen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Rücklaufquoten der Fragebögen unterschiedlich sind.





Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass eine überwiegende Zufriedenheit bei der Betreuungsleitung bei Arbeitserprobungen besteht, von Seiten der Teilnehmenden wie auch von Seiten der Arbeitgeber. Es ist zu beobachten, dass die Arbeitgeber eher weniger Angaben zu diesem Punkt machen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass dies von den Arbeitgebern auch nicht so stark erwartet wird und diese sich bei Problemen direkt beim Sozialdienst melden.

5.6 Zusammenhang Profillage und Teilnahme an Arbeitserprobungen

Teilnehmende im BBB: Aktivierung in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt war bei 3 Personen möglich. Zwei davon hatte die Profillage der Motivierung und eine Person befand sich in der Profillage der Stabilisierung. Diese konnte 4 Arbeitserprobungen durchführen. Davon waren 2 kürzere Arbeitserprobungen zum Kennenlernen neuer Berufsfelder.
Teilnehmende im AB: Hier waren 4 Arbeitserprobungen möglich. Drei Personen befanden sich in der Profillage Stabilisierung und eine Person hatte die Profillage der Motivierung. Zusätzlich befand sich

eine Person im AAP Verhältnis bei zwei unterschiedlichen Arbeitgebern mit der Profillage der Stabilisierung.
Es kann festgehalten werden, dass die Profillage der Stabilisierung im Arbeitsbereich, wie auch im Vorjahr 2016, am häufigsten vertreten ist.
Im BBB war zwar die Profillage der Stabilisierung nur 1-mal bei 3 Personen vertreten, jedoch ist festzuhalten, dass diese mehrere Arbeitserprobungen durchgeführt hat.

5.7 Ausblick

Im Bereich der Vorbereitung im Rahmen des BBB sollen verstärkt innerhalb des Bildungstages der Aspekt „Sich seiner Fähigkeiten und Interessen bewusst werden" mit aufgenommen werden.
Weiterhin wird daran gearbeitet, ob Wirkfaktoren zu beschreiben sind, die eine Teilnahme an externen Bildungsorten positiv beeinflussen können. Hierzu könnte auch der Parameter" Motivation" noch genauer betrachtet werden.

6 Zusatzangebote / Qualifizierung

Robert Hack



Fallführung

Im Berichtsjahr 2017 haben 37 von 40 Zusatzangeboten stattgefunden.
(2016: 48 von 53; 2015: 41 von 48). Somit hat sich die Anzahl der angebotenen ZA verringert, allerdings konnten bis auf 3 alle durchgeführt werden.

Von den 37 durchgeführten Zusatzangeboten wurden 21 Angebote regelmäßig angeboten …

a) unbegrenzt wöchentlich wie Walkinggruppe, Kochen, Bildungstag, GePetZt-Redaktion, Langsam-Laufgruppe
b) oder als Kurs für einen begrenzten Zeitraum, wie verschiedene Computerkurse, Französischkurse oder den Weihnachtschor vor der Weihnachtsfeier.
c) oder aber jährlich wiederkehrende Angebote wie Theaterfahrten nach Konstanz, 3-tägiger Hüttenaufenthalt, Grillfeste und jahreszeitenbedingte Feste/Partys, Europapark Rust, Betriebsausflug, Ikea-Ausflug, Narrenflohmarkt Neufrach, Tischtennisturnier. Hinzu kommen spezielle hausinterne Zusatzangebote wie eine regelmäßig wiederkehrende Feuerlöschübung oder aber eine Informationsveranstaltung der DRV zur neuen Flexirente.

Ergänzt wurden die regelmäßig stattfindenden Zusatzangebote durch einmalige Angebote wie Museumsbesuche oder Ausflüge. Auch abteilungsspezifische Freizeitangebote wie der Weihnachtsmarkt, Wanderung mit Grillen, Messebesuche gehören als Ergänzungsangebot zum Repertoire.
Die Zusatzangebote wurden 2017 sehr gut besucht. Insbesondere die regelmäßigen Zusatzangebote erfreuen sich großer Beliebtheit. Ab Herbst 2017 wurde das Zusatzangebotsheft verändert hin zu einem Zusatzangebotsflyer mit Zusatzangebotskalender zum Aufhängen. Insbesondere der neue Kalender wurde lobend angenommen, weil jeder auf einen Blick sehen kann, wann Zusatzangebote stattfinden.

6.1 Ausblick

Die für 2017 geplante Jahresumfrage zur Abfrage der Zufriedenheit mit den Angeboten wurde auf 2018 verschoben. Um ein repräsentatives Ergebnis 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.
Die Zusatzangebote sind im Zusatzangebotskalender stichwortartig beschrieben, so dass den Teilnehmenden der jeweilige pädagogische Nutzen ersichtlich wird.
Die organisatorischen Anforderungen an die Durchführung von Zusatzangeboten sind im Konzept Zusatzangebote detailliert beschrieben.

7 Rückmeldungen und Beschwerden

Thomas Schmid



Werkstattrat

Im Jahr 2017 gab es 24 negative und 12 positive Rückmeldungen. Davon waren 11 anonym. Nur eine Rückmeldung kam aus der Oberen Bahnhofstr. 18, alle anderen aus dem Standort Zum Degenhardt 12. Diese wurden schriftlich an den Werkstattrat gerichtet. Je nach Inhalt der Beschwerde werden die Beschwerden direkt vom Werkstattrat bearbeitet oder an die Qualitätsmanagementbeauftragte weitergeleitet. 16 der eingegangenen Rückmeldungen betrafen die Verpflegung, wobei hier Lob und Kritik gleichermaßen geübt wurde. 4 der eingegangenen Rückmeldungen betrafen den Parkplatz im Winter, weil dieser nicht geräumt wurde. Hier wurde eine interne Lösung gefunden. Die meisten Beschwerden konnten gleich oder zeitnah behoben werden. Unter Anderem gab es Lob, im Gegensatz zu 2016, über die Hygienebedingungen der Damen Toiletten. Wie bereits in der Vergangenheit, bemüht sich das GpZ die Probleme bzw. Beschwerden der Betroffenen schnellstmöglich zu beheben.

8 Audit / Qualitätsverbesserung

Petra Schumacher



Teamleitung Zentrale Dienste, Qualitätsmanagement- und Datenschutzbeauftragte

Im Jahr 2017 lag der Schwerpunkt unserer Arbeit im Lenkungsteam auf den Vorbereitungen für die Neuzertifizierung nach AZAV. Da unsere Trägerzulassung nach AZAV automatisch nach 5 Jahren, d.h. zum 27.11.2017, ausläuft, musste ein Neuantrag gestellt werden und alle erforderlichen Dokumente erneut an die fachkundige Stelle, die DQS, übermittelt werden. Im Zuge dessen mussten damit bis August alle im Verbesserungsprozess befindlichen Dokumente zur Beschlussreife bearbeitet werden. Im Jahr 2017 wurden folgende Dokumente im QMS aufgenommen:

- Neue Version des QMH (4.0) mit überarbeiteter Qualitätspolitik und einem definierten Verfahren zur Formulierung von Qualitätszielen
- Für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich wurde in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Arbeit und Bildung ein neues Konzept beschlossen. Dieses soll nach Freigabe durch die Agentur für Arbeit das bisherige Durchführungskonzept ersetzen
- Das Konzept „Betroffenenbeteiligung“ wurde komplett überarbeitet und durch das Konzept Peer- Arbeit ersetzt
- Die Funktionsbeschreibung der Assistenzleistung „Peer-Koordination“ wurde neu aufgenommen
- Die Prozessanweisung Qualifizierung wurde fertig gestellt inkl. Planungsinstrument in Form einer Qualifizierungsmatrix

8.1 Ergebnisse von internen Audits

Im Jahr 2017 wurden 4 von 4 geplanten Audits durchgeführt. Am 22.03.2017 fand ein Prozessaudit für den Prozess Bildungssteuerung statt, in dem anhand eines festgelegten Fragenkatalogs die Einhaltung des definierten Prozessablaufs überprüft wurde. Als Ergebnis konnte festgehalten werden, dass die Prozessanweisung Bildungssteuerung umfassend angelegt ist und von allen Bildungsbegleitungen (BB) beachtet und danach gearbeitet wird. Bei der Überprüfung der mitgeltenden Dokumente fiel auf, dass diese zum Teil nicht mehr dem aktuellen Stand entsprechen. Aus den Ergebnissen des internen Audits wurde ein Maßnahmenplan erstellt und von der Geschäftsleitung freigegeben.

- Die mitgeltenden Dokumente waren zum Teil veraltet und müssen aktualisiert werden
- Bei den Schnittstellen zu anderen Prozessen fehlt noch die neu erstellte Prozessanweisung „Koordination Maßnahmenende BBB“
- Der Verweis auf den Bildungsordner fehlt
- Es ist darauf zu achten, dass ein regelmäßiges Update der Prozessanweisungen erfolgt

Am 07.06.2017 fand ein Fallaudit zum Thema Dienstleistungsrealisierung in den Geschäftsfeldern Druckstudio und Handel statt. Auditiert wurden 2 Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung. Mit einem festgelegten Fragenkatalog wurde der Qualifizierungsprozess einer Person im Berufsbildungsbereich nachvollzogen. Ergebnis des Fallaudits war, dass die durchgeführten Qualifizierungen nicht ausreichend dokumentiert werden. Auch die Dokumentation zur Umsetzung der Förderziele war lückenhaft. Es wurde ein Maßnahmenplan erstellt und von der Geschäftsleitung freigegeben.

- Um die Arbeit in den Geschäftsfeldern besser zu strukturieren und überprüfbar zu machen sollte die Prozessanweisung „Qualifizierung" mit der zugehörigen Qualifizierungsmatrix fertig gestellt werden
- Auf die Einhaltung bereits getroffener Festlegungen (siehe FAB Wochennotiz im Intranet) ist zu achten

Am 09.10.2017 wurde ein Dokumentenaudit durchgeführt. Hier wurde überprüft, ob bei allen Teilnehmern im BBB die nach AZAV geforderten Dokumente vorliegen. Das Ergebnis dieser Stichprobe war durchaus positiv, lediglich bei der Befragung von Teilnehmenden zum Abschluss der Maßnahme gab es Lücken, die aber geklärt werden konnten.

In der KW 43 fanden zur Vorbereitung auf die Zertifizierung nach AZAV nochmals in allen Geschäftsfeldern Audits zum Qualifizierungsprozess statt. Das Ergebnis dieser Audits verdeutlichte nochmals, dass das Thema Dokumentation des Qualifizierungsverlaufs nach wie vor verbesserungswürdig ist. Auffällig war, dass die Qualitätsvorgaben in den Geschäftsfeldern, deren Geschäftsfeldleitungen im Lenkungsteam sind, besser umgesetzt werden. Eine Überlegung sollte dahingehen, dass künftig jede Geschäftsfeldleitung im Lenkungsteam QM teilnimmt, um die Informationen entsprechend in die Geschäftsfelder transportieren zu können.

8.2 Ergebnisse von externen Audits

Am 16. November 2017 fand das Zertifizierungs-Audit nach AZAV durch die Firma DQS, Frau Haiber statt. In diesem Audit wurde uns eine gute konzeptionelle Weiterentwicklung bestätigt. Lobend hervorgehoben wurde das Engagement der Mitarbeitenden und die gute Einbindung der Beschäftigten. Die Verbesserungsvorschläge aus vorangegangenen Begutachtungen konnten alle umgesetzt werden, Korrekturmaßnahmen waren nicht erforderlich. Wir haben eine neue Zulassung nach AZAV erhalten, gültig ab 20.11.17 bis 19.11.2022.

Folgende Verbesserungsvorschläge wurden im Auditbericht festgehalten:

- Frau Haiber empfiehlt uns eine Komprimierung oder Reduktion des Dokumentenaufkommens

8.3 Ergebnisse und Folgemaßnahmen von früheren Bewertungen

Im Jahr 2017 wurden die Flyer der einzelnen Geschäftsfelder neu aufgelegt und der Gesamtflyer überarbeitet. Die Aussagen zur Qualitätspolitik wurden überarbeitet und mit den Qualitätszielen auf allen Ebenen verknüpft. In den Strategiegesprächen mit den Geschäftsfeldern muss noch ein stärkerer Fokus auf das Thema Entwicklung und Umsetzung der Qualitätsziele auf Geschäftsfeldebene gelegt werden. Damit sollen alle Mitarbeitenden über die Qualitätsziele informiert und an der Entwicklung neuer Ziele beteiligt werden.

8.4 Status von eingeleiteten Vorbeuge- und Korrekturmaßnahmen

Korrekturmaßnahmen sind laut Bericht zum Überwachungsaudit vom 16. November 2017 nicht erforderlich.

8.5 Empfehlung für Verbesserungen

Das externe Audit der Firma DQS hat uns gezeigt, dass unser Qualitätsmanagementsystem nun sehr umfassend angelegt ist und auf einem sehr guten Niveau steht. Der Fokus der weiteren Arbeit sollte nun auf die Umsetzung der Prozesse in den Geschäftsfeldern gelegt werden. Hier sollten interne Schulungen stattfinden, um eine einheitliche Umsetzung der Inhalte zu bewirken.

8.6 Folgemaßnahmen

Folgemaßnahmen sind der Zielplanung für 2018 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 2017 und wurde am 26.01.2018 durch die Dsb erstellt. Bei weiterem Interesse können bei der Dsb die „Unternehmensrichtlinien Datenschutz" der GpZ Überlingen gGmbH, Dienstanweisungen und Prozessanweisungen zum Thema Datenschutz eingesehen werden.

9.2 Relevante Entwicklungen in der Rechtsprechung

Die Datenschutz Grundverordnung (DSGVO) auf Ebene der EU wurde verabschiedet und ist nach einer Übergangsfrist von 2 Jahren ab 25. Mai 2018 bindend. Die DSGVO schreibt im Wesentlichen die bisherigen datenschutzrechtlichen Grundprinzipien fort bzw. entwickelt diese weiter. Die Grundsätze des „Verbots mit Erlaubnisvorbehalt", der „Datenvermeidung und Datensparsamkeit", der „Zweckbindung" und der „Transparenz" prägen auch die DSGVO. Insbesondere der Sanktionsrahmen wurde in der DSGVO wesentlich verschärft. Die DSGVO sieht für bestimmte Verstöße Geldbußen von bis zu 20 Millionen Euro vor.

9.3 Vorgänge und Projekte im Berichtszeitraum

Bei der Datenschutz- WaM am 29.11.2016 bestand Unklarheit darüber, ob die Entsorgung der Tonne für Shreddermüll im ZD12 so organisiert ist, dass Beschäftigte keine Einsicht in sensible Daten erhalten können. Die Entleerung ist inzwischen so organisiert, dass ein beauftragter Mitarbeiter des GpZ Überlingen ca. einmal im Monat die komplette Tonne mit zum Shreddern in die Obere Bahnhofstraße nimmt. Hier ist also kein weiterer Handlungsbedarf gegeben.
Die Installation der Kameraüberwachung ist abgeschlossen, allerdings fehlen der Dsb noch die erforderlichen Informationen für die Erstellung des Verfahrensverzeichnisses für die Videoüberwachung. Hier können dann nähere Details zur Art und Speicherung der Daten entnommen werden.

Die Datenschutzbeauftragte hat im Jahr 2017 an 3 Fortbildungen zum Thema DSGVO teilgenommen, um sich über die Neuerungen zu informieren und die erforderlichen Maßnahmen einzuleiten. Seit Herbst 2017 werden die bestehenden Dokumente überarbeitet und an die Anforderungen der DSGVO angepasst. Das bisherige Konzept wurde überarbeitet, konnte jedoch in weiten Teilen erhalten bleiben. Das Projekt DSGVO wird noch ins Jahr 2018 fortgeführt werden.

9.4 Maßnahmen

Um die Anforderungen der DSGVO zu erfüllen werden zunächst die bestehenden Dokumente zum Datenschutz auf die neue Rechtsgrundlage umgestellt. Betroffen sind hier die Beauftragung der Datenschutzbeauftragten, die Verpflichtung der Mitarbeiter, die Verträge zur Auftragsdatenverarbeitung und das Datenschutzkonzept. Die Vorbereitungen für die Umsetzung der neuen Regelungen laufen bereits und die erforderlichen Dokumente werden rechtzeitig zum 25. Mai 2018 angepasst sein. Die Mitarbeitenden werden in einer WaM (Weiterbildung am Mittwoch) über die Neuerungen informiert.

Die Dsb wird in 2018 wieder Begehungen in den Geschäftsfeldern durchführen. Insbesondere im Bereich Druckstudio und Handel müssen die Online-Plattformen überprüft werden, hier sind die Erklärungen zum Datenschutz noch an die neuen Anforderungen aus der DSGVO anzupassen.

10 Arbeitssicherheit

Falko Wendland



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

10.1 Arbeits- und Wegeunfälle

Im Jahr 2017 ereignete sich 1 Arbeitsunfall, der der BGW Karlsruhe gemeldet wurde.

10.2 Ersthelfer Training

Durch die Fortbildungen „Erste-Hilfe-Training" 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. Im Jahr 2017 fanden 4 Begehungen durch unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit, Herr Strube, statt, 2 davon mit unserem Betriebsarzt Herrn Götting. Am 13.02., 19.05., 14.07. und am 13.12.2017 haben wir unsere ASA-Sitzung mit Herrn Strube durchgeführt. Am 2. und am 4. Termin war Herr Götting dabei.

10.4 Begehungen der Arbeitsstätten durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Im Jahr 2017 wurden 4 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)
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz - Einweisung
- Arbeitssicherheit durch betriebliche Unterweisung
- Grundkurs für Hygiene und Arbeitsschutz.

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 1 meldepflichtigen Vorfall 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 musste die Betreuungs- bzw. Angebotsqualität reduziert werden. Die Gesellschafterversammlung hat bereits 2016 beschlossen das Geschäftsfeld Gartenpflege im Berichtsjahr 2017 zu schließen. Damit reduzierte sich die Angebotsvielfalt der beruflich-sozialen Rehabilitation und Teilhabe und damit die Wahloptionen für die Leistungsberechtigten und damit auch der Strukturqualität. Der Leistungsträger (Kunde) hat berechtigte Interessen an einem wirkungsvollen und günstigen Rehabilitations- und Teilhabeangebot, das in dieser Breite für den westlichen Bodenseekreis offensichtlich nicht finanzierbar war.

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.
Auch die aktive und vernetzte Beteiligung an der Weiterentwicklung der Versorgungslandschaft rechtfertigen die Kosten im Sinne eines guten Preis-Leistungs-Verhältnisses. Im Berichtsjahr wurde ein positives Ergebnis erwirtschaftet und entsprechend konnten auch Rücklagen gebildet werden.

11.2.1 Wertschöpfungsrechnung

Entstehungsrechnung			**Verteilungsrechnung**		
Erlöse aus Maßnahmen	1.299 T€	63,10%	Personal	1.079 T€	76,80%
Erlöse aus Fertigung	631 T€	30,65%	Finanzmarkt	3 T€	0,20%
Erträge aus Kapital	0 T€	0,00%	Steuern/Beiträge/Abgaben	214 T€	15,24%
Sonstige Erträge	129 T€	6,25%	Gesellschafter	6 T€	0,44%
Unternehmensleistung	**2.059 T€**	100,00%	GpZ Überlingen	103 T€	7,31%
Materialaufwand	-161 T€	-7,82%			
Sonstiger Aufwand	-358 T€	-17,38%			
Ext.Vorleistungen	-9 T€	-0,45%			
Brutto-Wertschöpfung	**1.531 T€**	74,36%			
Abschreibung	-127 T€	-6,15%			
Netto-Wertschöpfung	**1.405 T€**	68,21%	**Netto-Wertschöpfung**	**1.405 T€**	100,00%

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 qualitativ spürbare Verbesserung.
Auch die Zusammenarbeit mit den Akteuren der Sozialpsychiatrie in Überlingen (Vianney, Pauline, ZfP) ist in Bezug auf Fallmanagement und Organisation gut. Wir pflegen einen 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 eher niedrig. In einem Geschäftsfeld ist die Fluktuation für unsere Verhältnisse außerordentlich hoch. Hier kumulieren Themen wie Teilzeit, Mutterschutz, Elternzeit, Kündigungen und in der Folge auch Neuanstellungen. Dadurch ist es hier deutlich schwieriger eine stabile Beziehungsarbeit und berufliche Begleitung anzubieten. Die Aufrechterhaltung der Kontinuität und Qualität der Begleitung am Arbeitsplatz ist hier ein drängendes Thema.
Unser Angebot an kollegialer Beratung, Intervision, Coaching, … wird weiterhin nur noch begrenzt wahrgenommen. 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. Interne Motivierungs-, Bildungs- und Qualifizierungsangebote werden wieder wichtiger und müssen im Rahmen der Personalentwicklung nochmals genauer betrachtet werden.
Unser partnerschaftlicher, kooperativer und dialogorientierter Führungsstil, ermöglicht zwar große Gestaltungsfreiräume, … die damit verbundene Übernahme von Verantwortung in unseren komplexen Handlungsfeldern wird nicht durchgängig gerne getragen.

11.5 Prozesse

Wir sind bezüglich Definition von Prozessen und Klärung von Schnittstellen auf einem sehr 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. Der Prozess der Weiterentwicklung bezüglich Zertifizierungsfähigkeit nach DIN EN ISO 9001:2015 wurde wiederaufgenommen und wird zukünftig in moderaten und leistbaren Schritten abgearbeitet.

Prozesse der Bildungssteuerung - Qualifizierungsmodule und deren Dokumentation - sind befriedigend aber noch nicht optimal organisiert. Für eine Verbesserung wäre eine entsprechende Software sehr hilfreich. Dies konnte bisher nicht gefunden und auch aus wirtschaftlichen Erwägungen angeschafft werden.

12 Bewertung der Zielerreichung 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 Fallführung (siehe Pkt.4.1 im Qualitätsbericht 2017) Ziel erreicht	Durchführung der Erstgespräche mit entsprechendem 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. Pkt 4.1 und 4.2 im Qualitätsbericht 2017)	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	Die Eingliederungs- und Förderpläne werden gem. Prozessanweisung Bildungssteuerung erstellt. Ziel 100% erreicht	Erarbeitung und Auswertung der Förderziele	BB
		Mit jedem Teilnehmenden im BBB werden im ersten Jahr 40% der individuell geplanten Qualifizierungsmodule erarbeitet	Ziel kann noch nicht überprüft werden da die Qualimatrix erst im LT-QM November eingeführt wurde. Ziel wird in 2018 neu formuliert fortgeführt	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	Ziel noch nicht erreicht, wird in 2018 fortgeführt	Fobi Hygiene und Arbeitsschutz Hygienepläne erstellen Mitarbeiterschulung	Agnes Waedt

		Jedes Geschäftsfeld hat ein System zur Erfassung von Kundenbeschwerden	Noch nicht erreicht wird in 2018 fortgeführt	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	Funktionsbeschreibung Integrationsassistenz wurde erstellt, eine Konzeptanpassung ist nicht erforderlich. Ziel zu 100% erreicht	Funktionsbeschreibung Integrationsassistenz und Weiterentwicklung Konzept Arbeitsmarktorientierung	Bärbel Petruschke
		wir erhalten im Dezember 2017 die Rezertifizierung nach AZAV	Zertifikat erhalten Ziel zu 100% erreicht	Vorbereitung der Dokumente und Unterlagen	Petra Schumacher
		Vermittlungen bis 31.12.2017 in Arbeitserprobungen 3 AE im AB 3 AE im BBB	Ziel übertroffen 4 AE im AB und 3 AAP 6 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€ Ziel übertroffen	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 sind erstellt Ziel zu 100% erreicht	Fertigstellung von Konzept und Funktionsbeschreibung	Rainer Schaff
Mitarbeitende	individuelles Aus- und Weiterbildungsangebot	Die prospektive Fortbildungsplanung für 2018 berücksichtigt die Unternehmensebene, Geschäftsfeldebene und	Strategiegespräche haben in 2017 noch nicht durchgängig stattgefunden, Ziel wird fortgeführt	Die Ergebnisse aus den Strategiegesprächen, Mitarbeiterjahresgesprächen und aus der jährlichen Abfrage des Fobibedarfs	Petra Schumacher

		individuelle Wünsche gleichermaßen		werden der prospektiven Fobiplanung zugrunde gelegt	
	partnerschaftlicher, kooperativer und dialogorientierter Führungsstil	Agreement der Mitarbeitenden zur "Auftragslage" der sozialen Dienstleistung	Ergebnisdokumentation liegt vor, Ziel wird fortgeführt	Klausurtag	Ingo Kanngießer
	Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit	Bis zum 31.12.2017 sind sicherheitstechnische Unterweisungen für alle Geräte vorhanden	Ziel teilweise erreicht, die Formblätter für die Maschinen der Wäscherei wurden erstellt, die MA sind unterwiesen. Ziel wird weiter verfolgt	Fortbildung Einführung geeigneter Formblätter, Maßnahmen, Strukturen Schulung der MA	Agnes Waedt
	MitarbeiterInnen sind das Fundament für unseren Erfolg	Über- und Unterforderung werden vermieden.	Nachfolge ab 01.10.2017 geregelt	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)	Ziel nicht erreicht, wird weiter verfolgt	Einführung eines Dokumentationsstandards und entsprechende Schulung der Mitarbeitenden	Ingo Kanngießer
	KVP	Im Jahr 2017 werden 4 Audits durchgeführt	Auditberichte liegen vor Ziel zu 100 % erreicht	2 Audits im Bereich Qualifizierung (ZD12, OB18), 1 Audit Bildungsstrg.; 1 Audit Leistungssteuerung	Petra Schumacher
	KVP	alle Mitarbeiter im Geschäftsfeld kennen die geschäftsfeldspez. Ziele	Die Ziel- und Strategiegespräche haben nicht durchgängig stattgefunden, Ziel wird fortgeführt	Auswertung der Ziel- und Strategiegespräche durch die QMB	Petra Schumacher

	KVP	Probearbeiten wird flexibel und personenzentriert durchgeführt	Die Dauer des Probearbeitens wurde flexibel gehandhabt, was bereits zu einer geringeren Belastung der Geschäftsfelder geführt hat. Ziel muss weiter verfolgt werden	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	Konzept BBB und AB wurde erstellt. Ziel zu 100 % erreicht	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

13 Qualitätsziele für 2018

	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" und Dokumentation des Verlaufs	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.	Liste aller Erstgespräche mit Dokumentation des weiteren Verbleibs	es werden verschiedene Maßnahmen mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen angeboten. Auch externe Angebote und „exotische“ Lösungen werden regelmäßig bei der Vermittlung mit einbezogen	Robert Hack

	Wir begleiten Teilnehmende der beruflich-sozialen Rehabilitation auf deren Weg zur Neupositionierung im (Arbeits-)leben	Für jeden Teilnehmenden werden individuelle Förderziele erarbeitet	Erstellung der Eingliederungs- und Förderpläne gem. Konzept	Erarbeitung und Auswertung der Förderziele	BB
		Es gibt für jeden Teilnehmenden eine monatliche Dokumentation zum Qualifizierungsstand	Die Qualimatrix wird monatlich fortgeschrieben, der Veränderungsverlauf ist nachvollziehbar	Planung und Durchführung des Qualifizierungsverlaufs mittels Qualimatrix, monatliche Dokumentation	GfL aller Geschäftsfelder
Kunden / ProDi	Wir bieten unseren ProDi-Kunden Qualität, Termintreue und Verlässlichkeit	Bis zum 31.07.2018 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	Der Prozessablauf für die Koordination der Integrationsleistungen ist definiert und wird umgesetzt	Prozessbeschreibung	Erstellen der Prozessbeschreibung Integrationsassistenz	Bärbel Petruschke
		Vermittlungen bis 31.12.2018 in Arbeitserprobungen 1 AE im AB 3 AE im BBB 1 Vermittlung BBB in Ausbildung	1 AE im AB 3 AE im BBB 1 Vermittlung in Ausbildung	Zielplanungsgespräch zwischen Teilnehmendem, Integrationsassistenz und BB	Bärbel Petruschke

Finanzen	wir erwirtschaften angemessenen Gewinn	Das Geschäftsjahr 2018 schließt mit einem positiven Ergebnis über 15.000 € ab	15.000 €	Weitere Einsparungen bei den Kosten in prüfen. Steigerung der Maßnahmeerlöse insbesondere im AB und BB.	Ingo Kanngießer
Mitwirkung/ Beteiligung	Beteiligung der Betroffenen	Die Beschäftigten sind über die Ansprechpartner & Beteiligungsmöglichkeiten im GpZ Überlingen informiert	Protokoll	Werkstattrat wird als Multiplikator befähigt Vorstellung der Beteiligungsstrukturen in Team-Sitzungen der einzelnen Abteilungen	Rainer Schaff
Mitarbeitende	individuelles Aus- und Weiterbildungsangebot	Jeder Mitarbeitende nimmt an mind. 2 Fortbildungsangeboten teil (intern oder extern)	Teilnahmebescheinigung	Durchführung regelmäßiger WaM's für alle zzgl. zielgerichteter externer Fobiangebote und Auswertung der MA-Jahresgespräche und Ziel- und Strategiegespräche	Petra Schumacher
		Die prospektive Fortbildungsplanung für 2018 berücksichtigt die Unternehmensebene, Geschäftsfeldebene und individuelle Wünsche gleichermaßen	Prospektiver Fortbildungsplan	Die Ergebnisse aus den Ziel- und Strategiegesprächen, Mitarbeiterjahresgesprächen und aus der jährlichen Abfrage des Fobibedarfs werden der prospektiven Fobiplanung zugrunde gelegt	Ingo Kanngießer
	partnerschaftlicher, kooperativer und dialogorientierter Führungsstil	Agreement der Mitarbeitenden zur "Auftragslage" der sozialen Dienstleistung	Ergebnisdokumentation im Protokoll der Leitungskonferenz	Jedes Geschäftsfeld formuliert Ziele/ Wünsche für die Zusammenarbeit, Diskussionsplattform ist die Leitungskonferenz	Ingo Kanngießer
	Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit	Bis zum 31.12.2018 sind sicherheitstechnische Unterweisungen für alle Geräte vorhanden	Unterschriebene Formblätter für Unterweisungen in den Geschäftsfeldern	Einführung geeigneter Formblätter für die sicherheitstechnischen Unterweisungen mit Unterschrift; Überprüfung und Ergänzung der Formblätter in allen Geschäftsfeldern,	Agnes Waedt

				Schulung der MA zum Thema Unterweisung	
	MitarbeiterInnen sind das Fundament für unseren Erfolg	Über- und Unterforderung werden vermieden	Stellenschlüssel bzw. Betreuungsschlüssel werden eingehalten	Stellenschlüssel werden überprüft, frei werdende Stellen werden nachbesetzt	Ingo Kanngießer
	KVP	Einheitliche Dokumentation der Qualifizierungs- und Bildungsprozesse (Schnittstelle Bildungssteuerung-Qualifizierung)	TeamDoku-Einträge	Einführung eines Dokumentationsstandards und entsprechende Schulung der Mitarbeitenden	Ingo Kanngießer
	KVP	Im Jahr 2018 werden 2 interne Audits durchgeführt	Auditbericht	Auditiert werden Kap. 6 und 8. 1 Audit der Geschäftsleitung und 1 Audit Leistungssteuerung (FF)	Petra Schumacher
	KVP	Alle Mitarbeitenden sind über die Grundzüge unseres QM informiert und wissen, wo die dokumentierten Informationen zu finden sind	Anwesenheitsliste für WaM	Leitfaden für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter, Entwicklung von WaM Bausteinen wie z.B. Bildungsverständnis, QM, Ds,	Petra Schumacher
	KVP	Die FAB's sind über wichtige Beobachtungen und Vorkommnisse vom Bildungstag informiert	Einträge zum Bildungstag in der Teamdoku	Neben dem Eintrag „Bildungstag teilgenommen" werden wichtige Informationen dokumentiert	Jew. Dozent vom Bildungstag



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