



Heinrich Kimmle Stiftung
Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen



**Organisations- und
Qualitätsmanagementhandbuch
der Werkstätten und des
Integrationsdienstes**



| Inhaltsverzeichnis | Seite |
|---|-------|
| 1. Orientierung am Qualitätsgedanken | 4 |
| 1.1. Vorwort | 4 |
| 1.2. Zweck und Anwendungsbereich | 4 |
| 1.3. Leitbild | 5 |
| 1.4. Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit/Interessierte Parteien | 5 |
| 1.5. Qualitätspolitik/Qualitätsziele | 6 |
| 1.6. Aufbau des QM-Systems | 7 |
| 1.7. Prozesslandschaft | 9 |
| 1.8. Freigabe des Qualitätsmanagementhandbuches, Qualitätsmanagementbeauftragter | 10 |
| 2. Personal- und Organisationsentwicklung | 11 |
| 2.1. Konzeption | 11 |
| 2.2. Organisationsaufbau | 12 |
| 2.3. Unternehmensstrategie/Unternehmensplanung/Risikobetrachtung | 13 |
| 2.4. Interne Kommunikationsstrukturen/Wissensmanagement | 15 |
| 2.5. Externe Kommunikation und Partnerschaften, Corporate Design | 15 |
| 2.6. Wirtschaftsplanung und betriebswirtschaftliches Controlling | 16 |
| 2.7. Personelle Ressourcen | 16 |
| 3. Prozessrealisierung | 17 |
| 3.1. Prozessorientierung, Validierung | 17 |
| 3.2. Steuerung der Prozesse, Kennziffern | 17 |
| 4. Leistungsebene der beruflichen Rehabilitation | 18 |
| 4.1. Aufnahmeverfahren | 18 |
| 4.2. Eingangsverfahren | 18 |
| 4.3. Berufsbildungsbereich | 19 |
| 4.4. Arbeitsbereich | 20 |
| 4.5. Bildung und Persönlichkeitsförderung im Arbeitsbereich | 20 |
| 4.5.1. Berufliche Bildung | 21 |
| 4.5.2. Schulungsangebote | 22 |
| 4.5.3. Arbeitsbegleitende Angebote | 23 |
| 4.5.4. Freizeiten | 23 |
| 4.5.5. Entwicklung von Angeboten | 24 |
| 4.6. Begleitung | 24 |
| 4.6.1. Begleitplanung | 24 |



| | |
|---|-----------|
| 4.6.2. Bedarfsermittlung und Kompetenzanalyse zur Eingliederungs- und Teilhabeplanung | 25 |
| 4.7. Begleitende Dienste | 26 |
| 4.8. Werkstattrat | 26 |
| 5. Leistungsebene Arbeit | 27 |
| 5.1. Marketing und Vertrieb | 27 |
| 5.2. Auftragsakquisition | 27 |
| 5.3. Auftragsplanung und –steuerung | 28 |
| 6. Leistungsebene Integrationsdienst | 29 |
| 6.1. Integrationsmanagement | 29 |
| 6.1.1. Ambulanter Berufsbildungsbereich | 29 |
| 6.1.2. Arbeitsbereich | 30 |
| 6.2. AZAV-Projekte | 30 |
| 6.2.1. Aktivierung und Vermittlung | 30 |
| 6.2.2. Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit (DIA-AM) | 31 |
| 6.2.3. Interbetriebliche Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung (UB) | 31 |
| 7. Ressourcen | 32 |
| 7.1. Beschaffung | 32 |
| 7.2. Kundeneigentum | 32 |
| 7.3. Arbeits- und Gesundheitsschutz | 32 |
| 7.4. Sächliche Ressourcen, Arbeitsumgebung | 33 |
| 7.5. Wartung und Instandhaltung | 33 |
| 8. Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung | 34 |
| 8.1. Dokumentierte Information | 34 |
| 8.2. Datenschutz, Datensicherheit | 34 |
| 8.3. Kundenbefragungen, Evaluation | 35 |
| 8.4. Interne Audits | 35 |
| 8.5. Prüfmittelüberwachung | 36 |
| 8.6. Fehler, Beschwerden und Reklamationen | 36 |
| 8.7. Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen | 36 |
| 8.8. Managementbewertung | 37 |
| 8.9. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess | 37 |

Um einen angenehmen Lesefluss zu gewährleisten, beschränken wir uns auf die männliche Schreibweise. Selbstverständlich möchten wir mit unseren Informationen in gleichem Maße Leserinnen und Leser ansprechen.



1. Orientierung am Qualitätsgedanken

1.1 Vorwort

Die Heinrich Kimmle Stiftung Pirmasens besteht seit 1965; seit 1973 als eine selbständige kirchliche Stiftung öffentlichen Rechts. Die Heinrich Kimmle Stiftung bietet ca. 900 Menschen mit Beeinträchtigung die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben. In den Betriebsstätten Pirmasens, Staffelhof, Münchweiler, Höhröschen, Zweibrücken und in den Werkstätten am Waisenhaus und am Wasserturm werden Menschen aus dem gesamten Landkreis Südwestpfalz und den Städten Pirmasens und Zweibrücken begleitet.

In diesen teilstationären Einrichtungen erfahren Menschen mit geistigen, körperlichen und psychischen Behinderungen sowie Menschen mit Mehrfachbehinderungen Teilhabe am Arbeitsleben, die aufgrund Ihrer Beeinträchtigung nicht, noch nicht, oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können.

Ziel der Werkstätten ist gemäß SGB IX die Entfaltung der Persönlichkeit der Werkstattbeschäftigten und die Integration in das Arbeitsleben.

Die einzelnen Betriebsstätten verfügen über ein differenziertes Betreuungs- und Beschäftigungsangebot u. a. in den Bereichen Schlosserei, Pulverbeschichtung, Schreinerei, Verpackung, Wäscherei, Küche, Garten- und Landschaftspflege, Scandienstleistungen, Mailing und EDV, Textilveredelung, Werbetechnik und Bilderdruckerzeugnissen.

1.2 Zweck und Anwendungsbereich

Das vorliegende Qualitätsmanagementhandbuch der Heinrich Kimmle Stiftung zeigt internen und externen Kunden unserer Einrichtung die organisatorische Ausgestaltung unseres Qualitätsmanagementsystems auf Grundlage der DIN EN ISO 9001.

Das QM-Handbuch stellt eine Beschreibung des von uns festgelegten Qualitätsmanagements dar. Seine Anwendung gewährleistet, dass alle organisatorischen, kaufmännischen und technischen Tätigkeiten, die Auswirkungen auf die Qualität haben, gesteuert und überwacht werden und somit die vertraglich vereinbarten Forderungen erfüllt werden.

Des Weiteren erfüllt es eine weitere Aufgabe. Es dient den Mitarbeitern unserer Einrichtung als Einstiegshilfe in bereichsübergreifende und bereichsbezogene Abläufe.

Unsere Mitarbeiter werden in die Lage versetzt, die Anforderungen der Normen auf die eigenen, individuellen Arbeitsprozesse zu übertragen und zu erfüllen.

Gerade in dieser Umsetzung der Regelungen eines Qualitätsmanagementsystems in tägliche Abläufe sehen wir die Grundvoraussetzung für die Wirksamkeit eines solchen Systems.

Dieses QM-Handbuch gilt in allen Werkstätten und Integrationsdiensten.



1.3 Leitbild

Menschen mit Beeinträchtigungen stehen im Mittelpunkt des beruflichen Handelns in der Heinrich Kimmle Stiftung. Wir Mitarbeiter begleiten sie auf ihren individuellen Wegen.

Grundlegende Motivation ist es für uns, für das Wohl der uns anvertrauten Menschen einen wichtigen Beitrag zu leisten. Unser Umgang miteinander erfolgt nach unseren Leitlinien, auf der Basis von gegenseitiger Anerkennung und dem Leitmotiv: „Individuelle Wege für unterschiedliche Menschen“.

1.4 Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit/Interessierte Parteien

Die Führungsgrundsätze dienen zur Orientierung und Reflexion für die tägliche Zusammenarbeit. Führungskräfte und Mitarbeitende richten ihr Handeln danach aus und lassen sich daran messen. Eine offene und selbstkritische Haltung sowie ein positives Menschenbild und herzliches Engagement sind Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung und Weiterentwicklung unserer Grundsätze.

Verantwortlich für den Inhalt, Fortschreibung und die Weiterentwicklung dieser Grundsätze ist der Stiftungsvorstand.

Verantwortlich für die Umsetzungen in den Betriebsstätten sind die Betriebsstättenleiter.

Interessierte Parteien

Unseren Kunden, Mitarbeitenden, Kooperationspartnern, Kostenträgern, Lieferanten und Dienstleistern, Mitarbeitervertretung, Werkstattrat, Banken, Gesetzgeber begegnen wir mit Respekt und Wertschätzung getreu unserem Leitsatz „Ihr sollt euch alle gegenseitig ehren“. Eine offene und transparente Kommunikation sowie ein empathischer Umgang sind dabei selbstverständlich. Unsere Führungsgrundsätze sowie unser Leitbild sind Orientierung und Gradmesser zugleich.

Im Rahmen der Unternehmensstrategie wie auch im operativen Bereich ist es eine wesentliche Aufgabe der Heinrich Kimmle Stiftung, die Bedürfnisse und Erwartungen der interessierten Parteien zu kennen und bei der Entwicklung der Organisation zu berücksichtigen.



1.5 Qualitätspolitik/Qualitätsziele

Die Qualitätspolitik der Werkstätten und des Integrationsdienstes dient als Ergänzung zu unserem Leitbild und zu unserer Konzeption. Diese führen bereits unsere Trägerphilosophie, Werte und Grundsätze sowie unsere Aufgaben und Zielsetzungen aus.

Durch die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems sollen unsere pädagogischen und produktiven Standards transparent und im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses weiterentwickelt werden.

Oberstes Ziel unserer Qualitätsbemühungen ist, dass wir unserem Dienst am Menschen und unseren gesetzlichen Aufgabenstellungen gerecht werden. Die Zufriedenheit der Werkstattbeschäftigten, der industriellen Kunden, und unserer Mitarbeitenden steht somit im Mittelpunkt unseres täglichen Handelns.

Der Stand des Qualitätsmanagementsystems wird regelmäßig durch den Stiftungsvorstand überprüft, bewertet und ggf. fortgeschrieben. Dazu dient auch das Managementreview.

Um dies zu erreichen streben wir u.a. folgende Ziele an:

- Individuelle berufliche Entwicklung und Entfaltung der Persönlichkeit bei den von uns betreuten Menschen
- Professionelles und engagiertes Arbeiten der Mitarbeitenden und Führungskräfte für das Wohl der von uns begleitenden Menschen
- Hohe Qualität, individuelle Lösungen und große Kundennähe in der Zusammenarbeit mit gewerblichen, öffentlichen und privaten Auftraggebern
- Partnerschaftliches und vertrauensvolles Zusammenarbeiten zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften, sowie mit Eltern, Angehörigen und gesetzlichen Betreuern
- Gemeinsames Entwickeln von Lösungen und Perspektiven für Gegenwart und Zukunft
- Kooperation mit unseren Partnern und verbundenen Einrichtungen auf der Grundlage eines ganzheitlichen Ansatzes
- Verantwortungsbewusstes Handeln als kirchliche Einrichtung gegenüber der Gesellschaft und Leisten eines nachhaltigen Beitrages für das Gemeinwohl
- Fertigung von qualitativ hochwertigen Produkten in der Eigenproduktion; Termintreue bei der Auftragsbearbeitung und Vermeidung von Fehlern und Reklamationen
- Ständige Weiterentwicklung und Optimierung unserer Dienstleistungen und Produkte
- Die Gesundheit Aller zu schützen und darauf zu achten, dass Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen verhindert werden

Die Erfüllung der gesetzten Standards und die Erreichung unserer Ziele hängen entscheidend von den institutionellen Rahmenbedingungen und dem Engagement jedes Mitarbeiters ab. Unser Leitbild verpflichtet alle Mitarbeiter zur aktiven Teilnahme an der Weiterentwicklung der pädagogischen und produktiven Standards.

1.6 Aufbau des Qualitätsmanagementsystems



Der Dokumentationsaufbau der Heinrich Kimmle Stiftung umfasst das Qualitätsmanagement-Handbuch, die Prozesslandschaft und den Produktions- und Dienstleistungsbereich. Darunter liegend befinden sich der Arbeits- u. Gesundheitsschutz und die Mitgeltenden Unterlagen, die im Unternehmen Anwendung finden.

Das Qualitätsmanagementhandbuch enthält die Qualitätspolitik, die Aufbauorganisation sowie die Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen zur Wahrnehmung der Qualitätsmanagementaktivitäten aller an der Wertschöpfung beteiligten Stellen der Heinrich Kimmle Stiftung. Das Handbuch dient zur Information über das Qualitätsmanagementsystem nach innen und außen.

In der Prozesslandschaft sind alle wichtigen Managementprozesse, Kernprozesse, Unterstützungsprozesse und Verfahrensanweisungen enthalten. Hier werden alle zentralen Abläufe detailliert beschrieben.



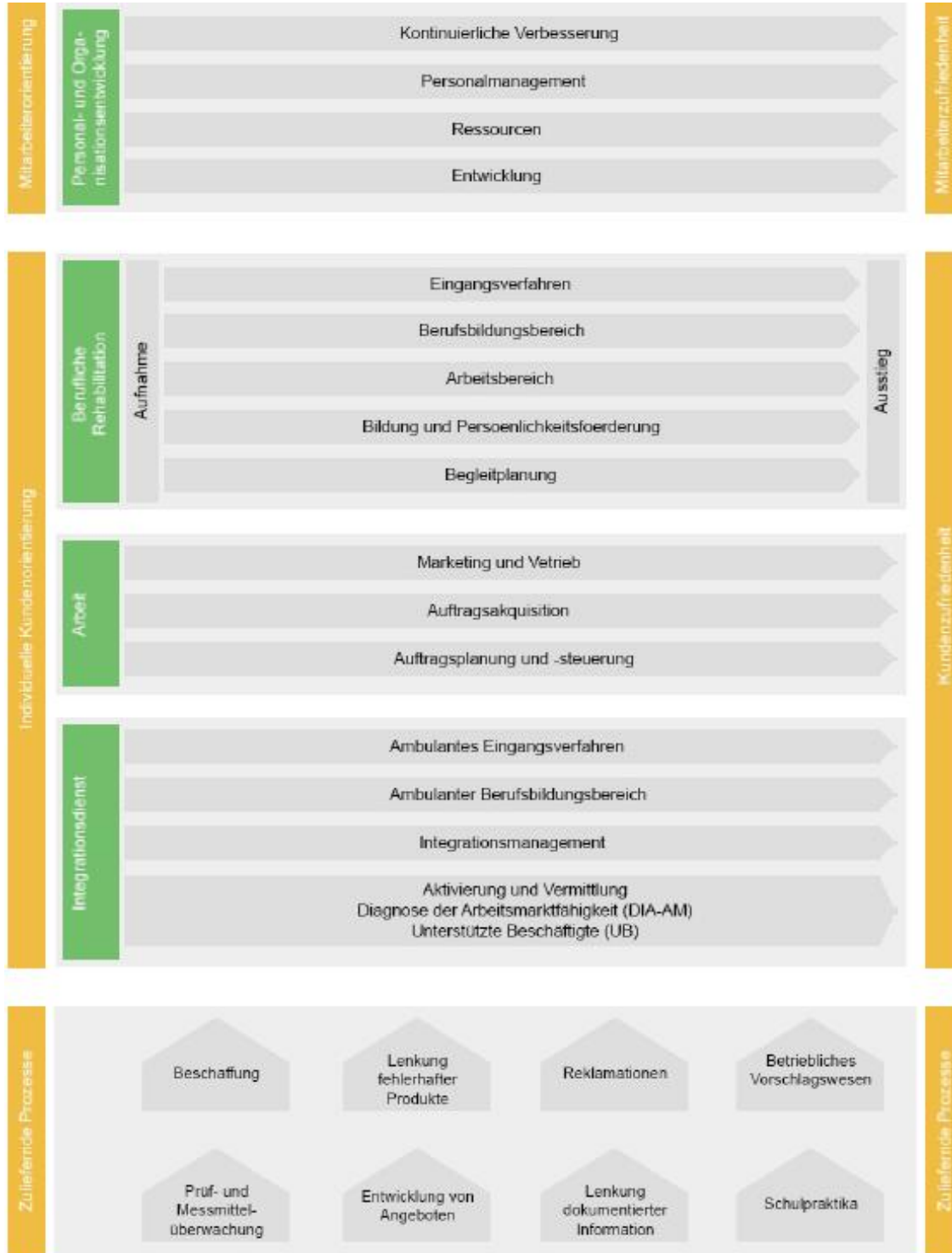
Im Produktions- und Dienstleistungsbereich gibt es zum einen spezielle Arbeitsvorgaben vom Kunden (Produktordner), zum anderen interne Arbeitspläne bzw. Arbeitsanweisungen für unsere Eigenfertigung.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz beinhaltet die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter.

Die Gesetze, die im Unternehmen relevant sind, werden aufgeführt und beachtet mit dem Ziel, dass alle rechtlichen Vorgaben den Mitarbeitern bekannt sind und eingehalten werden.



1.7 Prozesslandschaft



In der Prozesslandschaft sind die Managementprozesse, Kernprozesse, Unterstützungsprozesse und die entsprechenden Verfahrensanweisungen verankert. Für die Dokumentation der Prozesslandschaft ist der Qualitätsmanagementbeauftragte in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Prozessverantwortlichen verantwortlich.



1.8 Freigabe des Qualitätsmanagement-Handbuches, Qualitätsmanagementbeauftragter

Das Qualitätsmanagement-Handbuch beschreibt das Qualitätsmanagementsystem der Heinrich Kimmle Stiftung und stellt die konsequente Weiterentwicklung des seit 1996 zertifizierten Systems dar.

Es soll unsere Unternehmensgrundlagen verdeutlichen sowie unseren Kunden und Interessenpartnern dokumentieren, dass wir ein wirksames System zum Erkennen der Anforderungen unserer Kunden und zu deren Erfüllung mit dem Ziel der ständigen Verbesserung einsetzen.

Weiterhin sollen den Mitarbeitern damit die grundlegenden Ziele und Prozesse unseres Qualitätsmanagement vermittelt werden.

Unser Qualitätsmanagementsystem steht in Übereinstimmung mit den Forderungen der aktuellen Version der DIN EN ISO 9001:2015 und ist für alle Mitarbeiter verbindlich. Damit sind alle im Qualitätsmanagementsystem festgelegten Bestimmungen zu verwenden. Die Mitarbeiter werden hierzu geschult.

Der Qualitätsmanagementbeauftragte ist für die Angemessenheit der QM-Dokumentation verantwortlich. Er berichtet dem Stiftungsvorstand über die Wirksamkeit des QM-Systems.

2. Personal- und Organisationsentwicklung

2.1 Konzeption

Die Heinrich Kimmle Stiftung in Pirmasens ist regionaler Träger von Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung im Einzugsgebiet der kreisfreien Städte Pirmasens und Zweibrücken, sowie des Landkreises Südwestpfalz. Zurzeit werden in den sieben Betriebsstätten ca. 800 Menschen mit Beeinträchtigungen bzw. psychischen Erkrankungen beschäftigt.

Das Arbeitsangebot der Heinrich Kimmle Stiftung erstreckt sich derzeit auf die Bereiche Montage und Verpackung, Schreinerei, Schlosserei, Pulverbeschichtung und Strahltechnik, Garten- und Landschaftspflege, Wäscherei und Heißmangel, Hauswirtschaft und Küche, Textilveredlung, Werbetechnik und Bilderdruckerzeugnisse sowie Scan- und Bürodienstleistungen.

Nach den gesetzlichen Vorschriften des SGB IX haben Menschen mit Beeinträchtigungen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können Anspruch auf eine Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen.

Die Werkstätten der Heinrich Kimmle Stiftung stehen Menschen mit geistiger Beeinträchtigung, körperlicher Beeinträchtigung, mehrfach und schwerst-mehrfach Behinderungen und Menschen mit einer psychischen Erkrankung offen, sofern erwartet werden kann, dass die Personen spätestens nach der Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit erbringen kann (§ 219 SGB IX).

Im Regelfall handelt es sich um erwachsene Menschen mit einer Behinderung, die

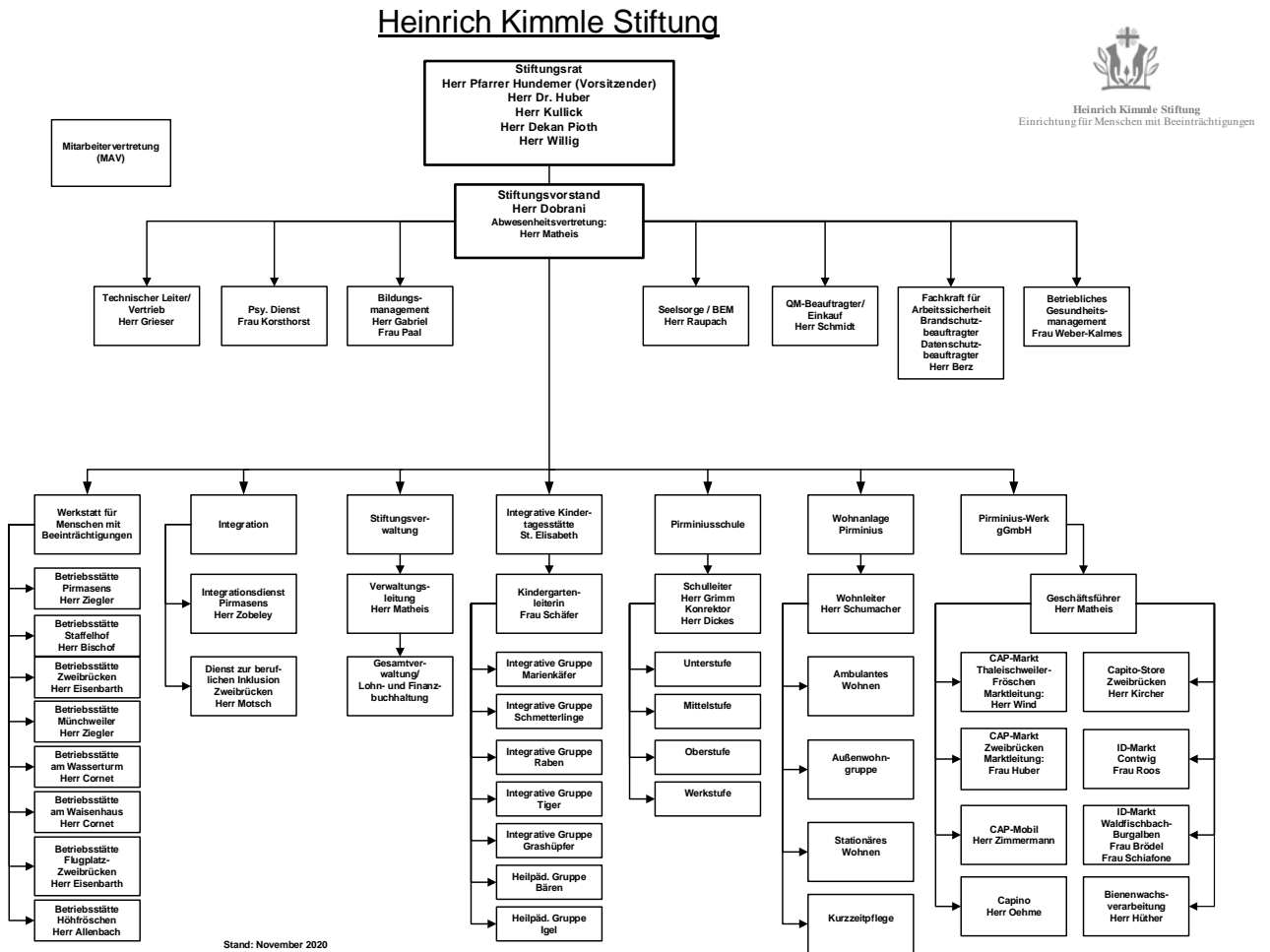
- eine Schule mit dem Förderschwerpunkt ganzheitliche Entwicklung oder eine vergleichbare Einrichtungen besucht haben,
- aus anderen Rehabilitationseinrichtungen kommen
- aus klinischen oder therapeutischen Einrichtungen kommen oder
- aufgrund mehrerer Arbeitsversuche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen ihrer Beeinträchtigung nicht oder noch nicht wieder vermittlungsfähig sind.

Dieses Angebot der Werkstätten wird durch die Zulassung als Träger zur Erbringung von Arbeitsmarktdienstleistungen nach Sozialgesetzbuch III (SGB III) erweitert. Ziel dabei ist, für Personen mit speziellen Vermittlungshemmnissen, wie z.B. Menschen ohne Berufsabschluss, Personen mit "brüchigen" Biografien, Menschen mit Lernbehinderung und Menschen mit psychischen Störungen, passgenaue Beschäftigungsangebote am allgemeinen Arbeitsmarkt aufzufinden oder adäquate Alternativen zu erschließen.



2.2 Organisationsaufbau

Die Stiftung ist eine rechtsfähige, kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts, deren Struktur auf einer Stab-Linien-Organisation basiert. Auf der Ebene des Stiftungsvorstandes wurden Stabsstellen angesiedelt, die ausschließlich über eine Fachberatungsfunktion verfügen. Die weitere Aufbauorganisation ist in einer Linienfunktion dargestellt.



Neben den Organigrammen fordert das QM-System die klare Zuweisung von Verantwortlichkeiten und Befugnissen. Diese werden in der Heinrich Kimmle Stiftung in den Ebenen Verantwortung und Befugnisse und Stellenbeschreibungen gegliedert.



Der Begriff Verantwortung steht für das persönliche Einstehen für die Folgen von Handlungen und Entscheidungen. Bei einer Befugnis handelt es sich um ein ausdrücklich, zugeteiltes Recht. Die weitere Delegation von Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortung und Befugnissen bedarf klarer und transparenter Regelungen. Aus diesem Grund wurden als Bestandteil der innerbetrieblichen Organisation detaillierte Stellenbeschreibungen in einer einheitlichen Form erstellt. Der Stiftungsvorstand ist, in Zusammenarbeit mit dem Bildungskordinator, für die Weiterentwicklung der Stellenbeschreibungen zuständig. Eine regelmäßige Analyse des Organisationsaufbaus durch den Stiftungsvorstand ist notwendig, um die Organisationsstruktur den sich immer wieder verändernden Anforderungen anzupassen. Diese Überprüfung ist die Voraussetzung dafür, dass die Organisation ausreichend flexibel und innovativ auf fachliche und strukturelle Entwicklungen reagieren kann.

2.3 Unternehmensstrategie/Unternehmensplanung/Risikobetrachtung

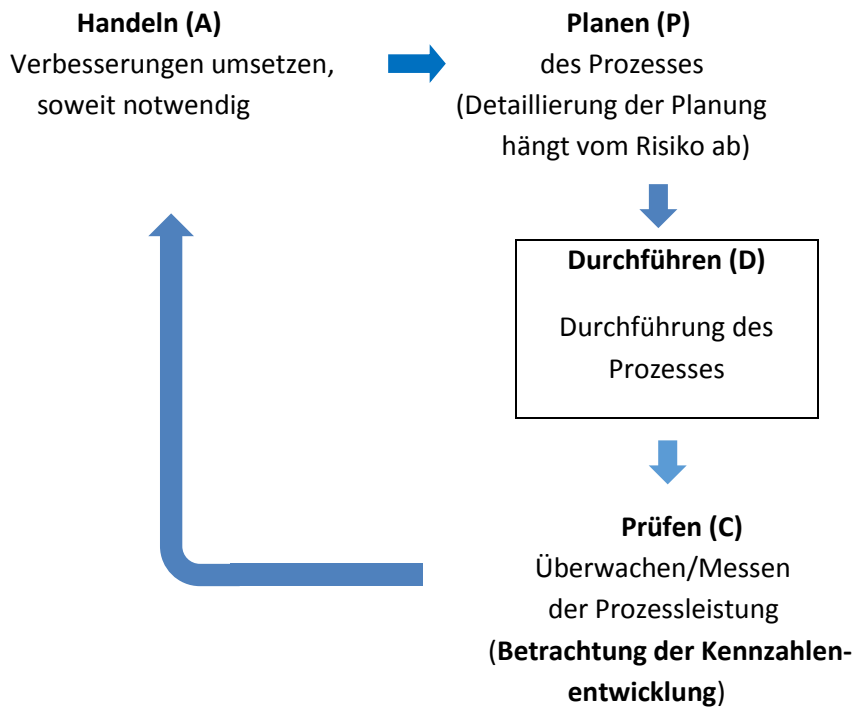
Der Stiftungsvorstand erarbeitet alle 3 bis 4 Jahre im Rahmen der Strategietagung gemeinsam mit dem Gesamtleitungsteam, unter Berücksichtigung der Anforderungen der Kunden und der Interessenspartner, die langfristigen strategischen Ziele der Werkstätten und des Integrationsdienstes. Zusätzlich finden innerhalb dieses Zeitraumes bei Bedarf themenbezogene Klausurtagungen statt, um die festgelegten Strategieziele zu überprüfen, anzupassen und ggf. neu zu definieren. Ebenso werden die strategischen Ziele jährlich im Rahmen der Jahreszielplanung des Gesamtleitungsteams überprüft.

Ziel der strategischen Positionen ist es, den langfristig organisationsumfassenden Entwicklungs- und Veränderungsprozess zu steuern, um die Leistungsfähigkeit der Organisation (Effektivität und Effizienz) und die Qualität des Arbeitslebens der in ihr tätigen Menschen (Humanität) zu verbessern. Um die vereinbarten strategischen Positionen und Ziele effektiv verfolgen und umsetzen zu können, werden vom Stiftungsvorstand, der Verwaltungsleitung, den Stabsstellen und den einzelnen Leitungsteams, unter Einbezug der Fachkräfte vor Ort, Ende jeden Jahres kurz- und mittelfristige Ziele für das darauffolgende Jahr festgelegt und in der Jahreszielplanung dokumentiert. In den monatlich stattfindenden Gesamtleitungsteamsitzungen wird unterjährig der Status der Zielerreichung durch die jeweils verantwortlichen Personen überprüft und aktualisiert.

Im Rahmen der Unternehmensplanung wird unter gleichzeitiger Bewertung der Chancen und Risiken einmal jährlich durch die Prozessverantwortlichen der KVP-Teams die Funktionalität, Aktualität und die Risikofaktoren der Prozesse überprüft, bewertet und ggf. Korrektur- und vorbeugende Maßnahmen definiert. Die Dokumentation erfolgt in der Matrix Risikobetrachtung, in der die entsprechende Bewertung durchgeführt und die Prozesse mit Prozesskennzahlen belegt werden.



Die Risikobetrachtung, die Kennzahlenentwicklung und die Erstellung und Bewertung der Jahreszielplanung, sowie die internen und externen Audits dienen in Anlehnung an den PDCA-Regelkreis somit der Unternehmenssteuerung.





2.4 Interne Kommunikationsstrukturen/Wissensmanagement

Eine verlässliche interne Kommunikation wird durch die geschaffenen Organisationsstrukturen und den Einsatz zeitgemäßer Medien und Technik sichergestellt.

Ziel der internen Kommunikation ist, dass die Mitarbeiter über alle wesentlichen Entwicklungen der Heinrich Kimmle Stiftung, Werkstätten und des Integrationsdienstes informiert werden und die Vorgaben für ihre Aufgaben kennen.

Um dies zeitgemäß darstellen zu können, wurde für die Mitarbeiter ein Intranet erstellt. Hier findet man alle Informationen zum Qualitätsmanagement, zum Arbeits- Gesundheits- und Brandschutz, Bildungsunterlagen und eine Infothek (Informationen vom Stiftungsvorstand, der Mitarbeitervertretung und Sonstigem).

Desweiteren werden die einzelnen Besprechungen in einer entsprechenden Besprechungsmatrix dargestellt. Für die einzelnen Besprechungen in den jeweiligen Bereichen wird ein Vordruck für die Besprechungen verwendet.

2.5 Externe Kommunikation und Partnerschaften, Corporate Design

Unser Bestreben nach Eingliederung und Schaffung von Teilhabemöglichkeiten verbindet uns mit externen Personen, Institutionen und Organisationen. Deshalb ist es uns wichtig, dass wir in ein vielseitiges Netz mit anderen Partnern eingebunden sind. Mit unseren Partnern, Lieferanten und Kunden kooperieren wir mit dem Ziel, hochwertige Produkte anzubieten und neue Dienstleistungen zu entwickeln.

Die Mitarbeit in den Gremien auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene sichert unserem Unternehmen einen aktuellen Zugang zu notwendigen Informationen über politische, sozialpolitische, demographischen und wissenschaftliche Entwicklungen, Tendenzen und neuen Konzepten im Bereich der Behindertenhilfe und der Aktivierung und Vermittlung von Menschen mit Vermittlungshemmnissen.

Alle für die künftige Arbeit der Werkstätten und des Integrationsdienstes wichtigen Ergebnisse aus diesen Mitarbeitungen bzw. Mitgliedschaften werden grundsätzlich dokumentiert und im Gesamtleitungsteam analysiert und bewertet. Für diese Aufgabe ist der Stiftungsvorstand verantwortlich, der dabei Einzelaufgaben entsprechend delegiert.

Der Zusammenarbeit mit den Akteuren des Arbeitsmarktes, im Besonderen der Agentur für Arbeit und den Job-Centern, wird eine große Bedeutung beigemessen. Insbesondere die hierzu geltenden Vorgaben der Zusammenarbeit mit den Akteuren des Arbeitsmarktes werden als verbindlich angesehen. Es gelten hierzu die Vorgaben der AZAV für den Bereich der Aktivierung und Vermittlung.

Corporate Design

Die Werkstätten und der Integrationsdienst nutzen ein graphisches Logo zur Darstellung eines einheitlichen Erscheinungsbildes. Dadurch soll der Bekanntheitsgrad und der Wiedererkennungswert dauerhaft gesteigert werden. Das Logo wird auf allen Kommunikationsmitteln nach außen wie innen angewandt. Für das Corporate Design ist der Stiftungsvorstand verantwortlich.



2.6 Wirtschaftsplanung und betriebswirtschaftliches Controlling

Ziel der Wirtschaftsplanung ist es, dass alle betriebswirtschaftlichen Abläufe im Unternehmen gesichert sind. Der Stiftungsvorstand der Heinrich Kimmle Stiftung erstellt in Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsleiter einmal jährlich den Stellen-, Wirtschafts-, Investitions- und den Instandhaltungsplan für das kommende Geschäftsjahr. Zuvor werden der Personalbedarf, Investitionsbedarf und der Instandhaltungsbedarf in den einzelnen Betriebsstätten abgefragt und die anstehenden Maßnahmen für das Folgejahr besprochen.

Die erstellten Pläne gehen dem Stiftungsrat zu. Nach Prüfung und Erläuterung in der Stiftungsratsitzung obliegt es dem Stiftungsrat, die einzelnen Pläne zu genehmigen. Der Stiftungsvorstand ist für die Umsetzung und Einhaltung verantwortlich. Dabei unterstützt ihn der Verwaltungsleiter durch ein laufendes, monatliches Controlling. Bis zum Ende des jeweiligen Folgemonates liegen dem Stiftungsvorstand die aktuellen Ist-Zahlen vor, die auch in den laufenden, unterjährigen Stiftungsratsitzungen regelmäßig dem Stiftungsrat zur Information vorgelegt werden.

Desweiteren ist die Anlagenpolitik im Bereich der Finanzanlagen mit dem Stiftungsrat abgestimmt. Auch hier ist der Stiftungsvorstand für die Einhaltung verantwortlich. Es erfolgt eine monatliche Finanzplanung zur Bereitstellung der benötigten Geldmittel und mehrmals jährlich die Überwachung der Anlagenstruktur inklusive der Laufzeiten der Geldanlagen im Depot.

Der Stiftungsrat wird in den unterjährigen Sitzungen über die aktuelle Liquiditätssituation und jährlich über das Finanzergebnis informiert.

2.7 Personelle Ressourcen

Um die sehr guten personellen Ressourcen der Werkstätten und des Integrationsdienstes auch langfristig zu erhalten, wird ein spezielles Augenmerk auf eine konsequente Personalentwicklung gelegt. Fachlich gut ausgebildete, engagierte und richtig platzierte Mitarbeiter sind für die Kundenzufriedenheit und damit für den Erfolg der Einrichtung entscheidend.

Ein besonderes Merkmal liegt sowohl auf der Auswahl, Einarbeitung, Fort- und Weiterbildung als auch auf einer guten und strukturierten Kommunikation mit den Mitarbeitern. Im Rahmen des stattfindenden Mitarbeitergespräches (alle 2 Jahre) werden zwischen den Vorgesetzten und den Fachkräften fachliche, soziale und persönliche Kompetenzen erfasst und neue Zielvereinbarung für das darauffolgende Jahr definiert. Zusätzlich wird alle 4 Jahre eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, bei der die Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten in anonymisierter Form die Einrichtung zu bewerten. Genauerer regeln die Prozessbeschreibungen Personaleinstellung und -entwicklung.

Für das Personal im Bereich der Aktivierung und Vermittlung, sofern eine Zertifizierung nach AZAV gefordert ist, wird über einen Fragebogen eine Evaluation durchgeführt. Diese Evaluation wird verantwortlich vom Leiter des Integrationsdienstes durchgeführt, analysiert und bewertet.

3. Prozessrealisierung

3.1 Prozessorientierung, Validierung

Das gesamte betriebliche Handeln ist eine Kombination von einzelnen Prozessen mit dem Ziel der Steigerung der Qualität von Prozessen und Produktivität durch eine ständige Verbesserung der Prozesse. Eine besondere Bedeutung spielen dabei die Wünsche und Anforderungen der Kunden unter Einbeziehung aller Mitarbeiter.

Konkret heißt das: der wichtigste Prozess der Werkstätten und des Integrationsdienstes ist darauf ausgerichtet, die Teilhabe der Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeitsleben und damit auch in der Gesellschaft zu ermöglichen:

- Bereitstellung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für die Menschen mit Beeinträchtigung wodurch Teilhabe an Arbeit möglich wird
- Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Bereitstellen von sinnerfüllten Beschäftigungen für Menschen mit erhöhtem Hilfebedarf

Die dafür notwendigen Aufgaben sollen so effizient wie möglich erfüllt werden; die Ergebnisse müssen dokumentiert und über Prozessvorgaben gesteuert werden.

Alle Prozesse werden regelmäßig auf die Kriterien Wirksamkeit und Angemessenheit durch den Qualitätsmanagementbeauftragten hin untersucht; für die Umsetzung des erkannten Handlungsbedarfs sind der Stiftungsvorstand und die jeweiligen Prozesseigner verantwortlich.

Durch innovative Dienstleistungen soll eine hohe Zufriedenheit der Kunden erreicht werden. Dies gilt für den Teilhabeprozess, genauso auch für die Produktion.

3.2. Steuerung der Prozesse, Kennziffern

Die Prozessverantwortlichen verifizieren bzw. validieren die Prozesse in regelmäßigen Abständen. Dies geschieht anhand von Kennzahlen und Prüfkriterien die für die Prozesse festgelegt sind. Auf dieser Grundlage bewertet der Prozessverantwortliche den Prozess und leitet bei Abweichungen entsprechende Maßnahmen ein. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen KVP-Teams. Jährlich werden die Ergebnisse aller Prozesse von den Prozessverantwortlichen aufbereitet und zur QM-Bewertung vorgelegt.

Die QM-Bewertung wird dem Stiftungsvorstand vorgelegt. Im Gesamtleitungsteam werden auf der Basis der QM-Bewertungen neue Zielvereinbarungen getroffen.

Durch entsprechende Prüfungen werden die Vorgaben für unsere Produkte und Dienstleistungen sichergestellt. Bei Abweichungen werden entsprechende Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen eingeleitet.

Für den Prozess der Aktivierung und Vermittlung, sofern eine Zertifizierung nach AZAV notwendig ist, werden gesonderte Kennzahlen festgelegt. Die Kennziffern werden von der Leitung des Integrationsdienstes nach jeder durchgeführten Maßnahme ausgewertet, mit dem Stiftungsvorstand besprochen und fließen, wie die Ergebnisse der Evaluation, in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein.



4. Leistungsebenen der beruflichen Rehabilitation

Dem Leitbild entsprechend ist das oberste Ziel, die Menschen mit Beeinträchtigungen nach ihren individuellen Fähigkeiten und Interessen in das Arbeitsleben zu integrieren, sie bei der Entfaltung ihrer Persönlichkeit zu unterstützen und diesen Personenkreis in die Gesellschaft zu integrieren. Dabei geht die Einrichtung von einem ganzheitlichen, ressourcenorientierten Verständnis des Menschen aus. Zu den wichtigsten Zielsetzungen der pädagogischen Arbeit gehören die Vermittlung von beruflicher Bildung und übergreifender Kompetenzbildung, die Förderung der Selbstständigkeit und die Erhöhung des Selbstwertgefühls.

Aufgabe ist es, Menschen mit Beeinträchtigungen eine ihrer Neigung und Eignung entsprechende Beschäftigung zu ermöglichen und für ein leistungsangemessenes Arbeitsentgelt zu sorgen. Sowohl durch die Förderung über das Medium Arbeit, als auch durch die Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen soll die Persönlichkeit und die Leistungsfähigkeit der Menschen mit Beeinträchtigung weiterentwickelt werden. Durch geeignete Berufsbildungsmaßnahmen und Vermittlungsbemühungen sollen den Werkstattbeschäftigten darüber hinaus nach Möglichkeit der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

4.1 Aufnahmeverfahren

Die Aufnahme in die WfbM regelt das Bundesteilhabegesetz (BTHG) im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens. Im Interesse des Menschen mit Beeinträchtigung soll eine Aufnahme in Absprache mit dem Leistungsträger jederzeit möglich sein. Zum gegenseitigen Kennenlernen findet vor einer Aufnahme eine Arbeitserprobung statt.

In der Regel sind hierfür drei Tage vorgesehen. Eine engmaschige Kooperation und der Austausch mit den beteiligten Hilfeeinrichtungen, z.B. Wohnheim, betreutes Wohnen, Eltern und Betreuer, sind selbstverständlich.

4.2 Eingangsverfahren

Im dreimonatigen Eingangsverfahren wird von den Bildungsbegleitern einzelfallbezogen festgestellt, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben ist, welche berufsbildenden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und welche ergänzenden Leistungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben in Betracht kommen.

Um eine fundierte Empfehlung treffen zu können, wird über ein standardisiertes und handlungsorientiertes Testverfahren (hamet e und hamet 2) und einer zusätzlich entwickelten Diagnostik, die beruflichen und lebenspraktischen Kompetenzen des Teilnehmers ermittelt. Parallel dazu werden mit dem Teilnehmer zwei bis drei Erprobungen in verschiedenen Berufsfeldern durchgeführt und über eine strukturierte Beobachtung weitere Kompetenzbereiche, wie zum Beispiel die emotionalen, sozialen, kognitiven und motorischen Fähigkeiten des Menschen mit Beeinträchtigung ermittelt. Eine weitere, ganz bedeutsame Fragestellung im Eingangsverfahren ist, ob für den Teilnehmer eine externe Bildungsmaßnahme in Betracht kommen kann.

Die Ergebnisse werden in einem gemeinsamen Zielvereinbarungsgespräch zwischen dem Teilnehmer und dem Bildungsbegleiter reflektiert, sowie die Wünsche und Bedürfnisse des Menschen mit Beeinträchtigung erörtert. Dies bildet die Grundlage für den Rehabilitationsvorschlag. Sieht dieser eine Aufnahme in die Werkstatt vor, wird ein individueller Eingliederungsplan erstellt und die Ziele



der Maßnahme darin formuliert. Diese orientiert sich an den berufsspezifischen Rahmenplänen und ist in vier Qualifizierungsbereiche unterteilt.

Die letztendliche Entscheidung und Genehmigung der Maßnahme wird über den Fachausschuss entschieden, einem beratenden Gremium, das sich aus Vertretern der Werkstatt und Vertretern der Rehabilitationsträger zusammensetzt.

Die Verantwortlichkeit für das Eingangsverfahren liegt im Zuständigkeitsbereich des Bildungskoordinator.

4.3 Berufsbildungsbereich

Im zweijährigen **Berufsbildungsbereich** wird durch eine entsprechende Qualifizierung sowohl die selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeitsleben als auch die Eingliederungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert und somit zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit beigetragen. Dabei hat die Werkstatt die Werkstattbeschäftigten so auszubilden, dass sie im Anschluss der Maßnahme in der Lage sind

- im Arbeitsbereich der Werkstatt das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen,
- im Arbeitsbereich eine qualifizierte Beschäftigung auszuüben oder
- eine berufliche Tätigkeit oder Bildungsmaßnahme außerhalb der Werkstatt aufzunehmen.

Die systematische, berufsspezifische Bildung wird in das erste und zweite Jahr der Berufsbildungsmaßnahme unterteilt und kann in allen Bereichen der Werkstätten durchgeführt werden. Ebenso besteht die Möglichkeit, über den Bereich Integrationsmanagement, eine ambulante berufliche Bildungsmaßnahme in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durchzuführen. Diese reichen derzeit von der Begleitung in einzelnen Praktika in unterschiedlichen Berufsfeldern bis hin zur überwiegenden Durchführung der beruflichen Bildungsmaßnahme in Betrieben der freien Wirtschaft und dem Integrationsunternehmen Pirminius-Werk gGmbH.

Für die Durchführung der Maßnahme ist der Bildungsbegleiter zuständig, der die berufsbildenden, lernförderlichen und arbeitspädagogischen Bildungsmaßnahmen des Teilnehmers unter der Berücksichtigung der individuellen Neigungen, Fähigkeiten und des Entwicklungspotenzials des Einzelnen plant und koordiniert.

Die diesbezügliche Basis bilden dabei immer der berufsspezifische Rahmenplan und der personenorientierte Eingliederungsplan. Über die interne Begleitplanung erfolgt eine kontinuierliche Dokumentation und Reflexion der laufenden Maßnahme. Damit wird sichergestellt, dass die berufliche Bildungsmaßnahme wie geplant verläuft und bei Abweichungen entsprechende Korrektur- und Vorbeugemaßnahme eingeleitet werden.

Nach dem zweiten Jahr der beruflichen Bildungsmaßnahme wird in einem erneuten Zielvereinbarungsgespräch zwischen dem Teilnehmer und dem Bildungsbegleiter die weitere Vorgehensweise erörtert und die Maßnahme mit dem Überreichen eines internen Zertifikates abgeschlossen.

Verantwortlich für den Berufsbildungsbereich ist der Bildungskoordinator.



4.4 Arbeitsbereich

Falls nach Beendigung der Berufsbildungsmaßnahme eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht möglich ist, werden die Teilnehmer in den Arbeitsbereich der Werkstatt übernommen. In einem Werkstattvertrag werden die arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisse näher geregelt, das Entgelt über ein leistungs- und arbeitsplatzorientiertes Verfahren ermittelt, die Bildungsziele neu bestimmt und in der Begleitplanung dokumentiert.

Die Bildungsziele im Arbeitsbereich ergeben sich aus

- der Fortführung der Ziele aus dem Berufsbildungsbereich,
- den individuellen Neigungen und Interessen des Werkstattbeschäftigten,
- den Erfordernissen aus der Förder- und Bildungsplanung und
- den Anforderungen der industriellen Kunden (Arbeitsplatz im Arbeitsbereich)

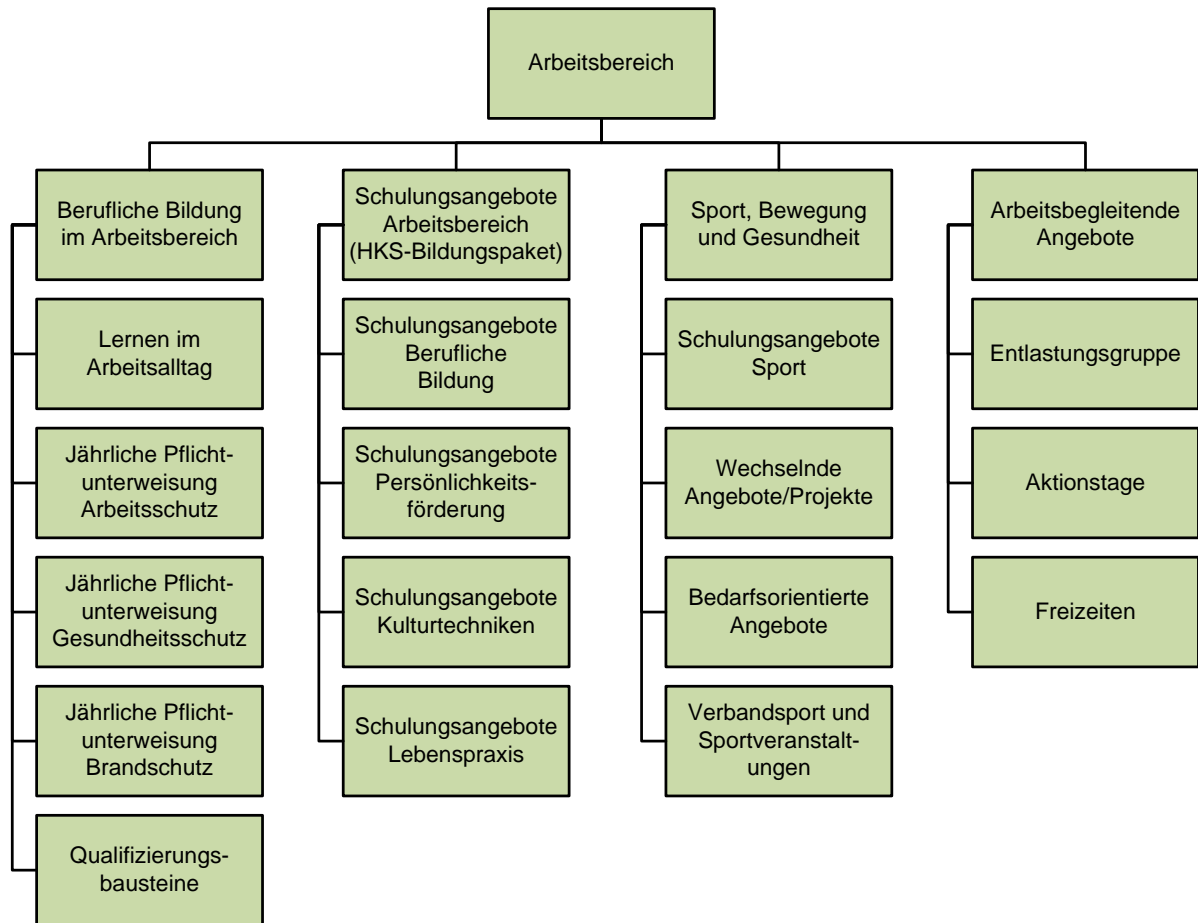
Die Reflexion und Fortschreibung der individuellen Bildungsziele, des Entgelts und der Zufriedenheit der Menschen mit Beeinträchtigung findet im Arbeitsbereich im Rahmen eines Jahresgesprächs statt, das in der Begleitplanung dokumentiert wird.

Der Arbeitsbereich verbindet die Leistungsebenen „Arbeit“ und „Bildung und Begleitung“ und bildet die Schnittstelle zwischen diesen Prozessen. Auf der einen Seite werden durch die individuellen Maßnahmen die Leistungsfähigkeit der Werkstattbeschäftigten erhalten und erhöht, die Persönlichkeit weiterentwickelt und der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert, auf der anderen Seite eine qualitative und termingerechte Auftragsrealisierung in der Produktion sichergestellt. Für den Kernprozess Arbeitsbereich ist der Betriebsstättenleiter Zweibrücken und der Bildungskordinator verantwortlich.

Die Standardsetzungen im Bereich der Produktion erfolgen in den Sitzungen der Betriebsstättenleiter; die Standards für den Rehabilitationsbereich werden in den Sitzungen des Sozialdienstes festgelegt und ggf. mit dem Stiftungsvorstand abgestimmt.

4.5 Bildung- und Persönlichkeitsförderung im Arbeitsbereich

Um die individuellen Bildungsziele der Menschen mit Beeinträchtigung im Arbeitsbereich verfolgen zu können, werden eine Vielzahl von verschiedenen Bildungsangeboten bereitgestellt. Die Verantwortlichkeiten für diesen Bereich liegen bei den Prozessverantwortlichen, die Standards, in Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst, festlegt.



4.5.1 Berufliche Bildung

Die erste und umfassendste Säule der Bildungsmaßnahmen stellt die der beruflichen, nämlich der täglichen Arbeit vor Ort mit dem Medium Arbeit, dar. Die alltägliche Produktion ermöglicht den Fachkräften eine Vielzahl von fachlichen, sozialen und lebenspraktischen Kompetenzen zu vermitteln. So können neben der Ausübung der eigentlichen Arbeit zum Beispiel auch Konzentration, Ausdauer, Sorgfalt, Geschicklichkeit, Selbständigkeit, Frustrationstoleranz, Wahrnehmungsfähigkeit und Teamfähigkeit gefördert werden.

Darüber hinaus kommt der Arbeit in Bezug auf das seelische Wohlbefinden der Werkstattbeschäftigten eine immens wichtige Rolle zu, insbesondere weil:

- Arbeit immer zugleich ein sozialer und schöpferischer Prozess ist und eine wichtige Voraussetzung zur Entwicklung bzw. Aufrechterhaltung einer stabilen und realitätsorientierten Persönlichkeit darstellt,
- Arbeit ein Gefühl von persönlichem Erfolg und Sicherheit durch die gelungene Bewältigung äußerer Anforderungen und Erwartungen vermittelt,
- Arbeit die Möglichkeit bietet, sich in sozialen Rollen zu engagieren,
- Arbeit tägliche mitmenschliche Kontakte schafft, die jeder benötigt, um psychisch ausgeglichen zu bleiben,
- Arbeit ein Gefühl der Zugehörigkeit vermittelt und den Gegenpol zur gesellschaftlichen Ausgrenzung darstellt,



- Arbeit einen Realitätsbezug herstellt,
- Arbeit in den gesellschaftlichen Alltag integriert, diesen strukturiert und aktiviert,
- Arbeit Kommunikation fördert und soziale Anerkennung verleiht,
- Arbeit ein Gefühl materieller Flexibilität vermittelt.

Eine weitere Säule der Beruflichen Bildung stellen die jährlichen Unterweisungen zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz dar. Ebenso wie bei den Fachkräften, muss der Arbeitgeber die Werkstattbeschäftigte nach § 12 Arbeitsschutzgesetz regelmäßig und ausreichend über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unterweisen. Hierzu werden den Fachkräften von der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Bildungskordinator in einer Infothek (Intranet Bildungsmanagement) themenbezogene Materialien, zum Beispiel Hautschutz, persönliche Schutzausrüstung, Hygiene, Lärm und Brandschutz, zur Verfügung gestellt, die sie für ihre jährlichen Unterweisungen nutzen können.

Die dritte Säule der beruflichen Bildung wird durch Qualifizierungsbausteine gebildet. Qualifizierungsbausteine sind inhaltlich und zeitlich fest umgrenzte Lerneinheiten, deren Einsatz gesetzlich in §69 BBiG geregelt ist.

Sie qualifizieren für eine Tätigkeit, die Teil einer anerkannten Berufsausbildung ist.

Die Werkstattbeschäftigten erhalten nach erfolgreicher Teilnahme eine aussagekräftige Qualifikationsbescheinigung, die von der zuständigen Kammer (i. d. Regel HWK oder IHK) bestätigt ist.

4.5.2 Schulungsangebote

Um neben der alltäglichen Arbeit und den jährlichen Unterweisungen auf die individuellen Bildungsziele und Bedürfnisse der Menschen mit Beeinträchtigung entsprechend eingehen zu können, ist das Vorhalten eines breiten und differenzierten Schulungsangebots von besonderer Bedeutung. Dieses gliedert sich in die Bereiche Berufliche Bildung, Persönlichkeitsförderung und Sport und wird sowohl über ein Kurssystem als auch im Rahmen von Einzelmaßnahmen sichergestellt. Für die Durchführung der Angebote sind sowohl die Fachkräfte, entsprechend ihres Fachbereiches und Interessengebiets, als auch Honorarkräfte zuständig. Der Sozialdienstmitarbeiter der jeweiligen Betriebsstätte organisiert und koordiniert die Maßnahmen und führt die Evaluation durch.

In dem Schulungsbereich Berufliche Bildung werden Angebote zur beruflichen Qualifizierung vorgehalten, damit die entsprechenden Kompetenzen auch nach dem Berufsbildungsbereich weiter vermittelt und aufrechterhalten bleiben.

Die Angebote im Bereich der Persönlichkeitsförderung tragen dazu bei, dass neben den beruflichen Kompetenzen, auch allgemeine, lebenspraktische und soziale Kompetenzen vermittelt werden.

Fachbereich Sport, Bewegung und Gesundheit

Die inhaltlichen Angebote im Bereich Sport reichen von Wettkampfsport, Koordinations- und Geschicklichkeitsübungen über Erlebnispädagogik bis hin zu kleinen Spielen und Mannschaftsspielen und werden in Gruppen- und Einzelmaßnahmen durchgeführt. Die Maßnahmen finden in regelmäßigen Abständen statt und werden in der Begleitplanung evaluiert und dokumentiert.



Die Basisdiagnostik versetzt den Fachbereich in die Lage, eine Grundeinschätzung zur körperlichen Leistungsfähigkeit der betroffenen Person zu erhalten. Diese Informationen dienen auch als Grundlage für evtl. weiterführende Maßnahmen und stellen eine Basis zur Qualitätssicherung dar. Die näheren Details hierzu regelt die Konzeption Sport.

4.5.3 Arbeitsbegleitende Angebote

Die Arbeitsbegleitenden Angebote werden neben der Arbeit und den Schulungsangeboten als zusätzliches Fördermedium eingesetzt. Auch in diesem Bereich soll sichergestellt werden, dass die Werkstattbeschäftigten systematisch geplante und auf ihre individuellen Förder- und Bildungsbedürfnisse entwickelte arbeitsbegleitende Angebote erhalten. Dies wird über die Bereiche Entlastungsgruppe, Aktionstage und Freizeiten abgedeckt.

Für die Umsetzung ist ein Sozialdienstmitarbeiter aus der jeweiligen Betriebsstätte verantwortlich.

In den **Entlastungsgruppen** werden bedarfsorientierte, individuelle Angebote ohne Leistungsdruck zur Verfügung gestellt. Diese Bereiche der Einrichtung stellen für Menschen mit Beeinträchtigung im Alter und/oder mit höherem Hilfebedarf eine soziale Begegnungsstätte dar und verhindern einen Wechsel in eine Tagesförderstätte. Insbesondere die Bewältigung von Alltags- und Krisensituationen und der Umgang mit neuen Lebenssituationen wie Alter, Krankheit, Tod sollen dabei Berücksichtigung finden.

Eine Aufnahme in die Entlastungsgruppe erfolgt in der Regel ab einem Alter von 45 Jahren. Da jedoch der Prozess des Alterns sehr individuell ist, kann im Einzelfall auch eine frühere Aufnahme beim Vorliegen verschiedener Kriterien erfolgen. Mögliche weitere Kriterien für die Aufnahme stellen insbesondere altersbedingte, krankheitsbedingte und/oder behinderungsbedingte Abbauprozesse dar.

Der begleitende Dienst, die Fachkraft in der Gruppe und der Mitarbeiter der Entlastungsgruppe entscheiden gemeinsam über eine Aufnahme und den Umfang der Betreuung.

Die weiteren Details sind in der Konzeption Entlastungsgruppe beschrieben.

Über den Bereich der **Aktionstage** sollen neben der Arbeit den Werkstattbeschäftigten weitere wertvolle und begeisterte Erfahrungen im Rahmen von Kultur und Gemeinschaftsaktivitäten vermittelt werden. Diese finden einmal monatlich statt und werden von der zuständigen Fachkraft, in Absprache mit dem zuständigen Sozialdienst durchgeführt. Die Aktionstage beinhalten Gruppenaktivitäten, die den Gruppenzusammenhalt und die Gemeinschaft innerhalb der Einrichtung stärken, sowie Angebote die den Werkstattbeschäftigten die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und an kulturellen Angeboten ermöglichen.

4.5.4 Freizeiten

Mit dem Medium **Freizeiten** bietet die Einrichtung als zusätzliches Angebot allen Werkstattbeschäftigten, die nicht oder nur sehr schwer selbständig Urlaub und Freizeiterlebnisse organisieren können und nicht in Wohneinrichtungen leben, durch Fahrten in kulturell oder landschaftlich interessante Regionen mehrtägige Ausflüge an. Diese beinhalten zum einen Erholungszeiten aber auch beispielsweise Besuche in Freizeiteinrichtungen, in Museen oder kulturell interessanten Bauwerken oder Städten. Die Freizeitmaßnahmen werden von den jeweiligen Sozialdiensten für die entspre-



chende Einrichtung geplant; darüber hinaus planen diese auch übergreifende Freizeiten. Für die Durchführung der Freizeitmaßnahmen sind die Fachkräfte verantwortlich. Die weiteren Details sind in der Konzeption Freizeiten beschrieben.

4.5.5. Entwicklung von Angeboten

Um sicherzustellen, dass neue, an den Bedarfen und Ressourcen, orientierte Angebote entwickelt und geplant werden, gibt es den Unterstützungsprozess „Entwicklung von Angeboten“.

Hierbei fließen sowohl die Bedarfe aus Technik und Produktion, als auch die individuellen Bedarfe der Beschäftigten in die Bedarfsermittlung ein.

Durch diesen Prozess wird unter Zuhilfenahme der Dokumente aus dem HKS-Bildungspaket oder durch die Erstellung von Konzeptionen, das Leistungsportfolio weiterentwickelt und systematisch geplant. Neue Bedarfe werden unter Mitwirkung des Werkstattrates geprüft und festgelegt.

4.6 Begleitung

Der Begriff der Begleitung geht von der Grundüberzeugung aus, dass jeder Mensch mit Beeinträchtigung selbst sein Leben gestalten und verantworten kann.

Menschen mit geistiger, körperlicher, seelischer Beeinträchtigung oder mit Sinnesbehinderung besitzen einerseits eine Vielzahl von Wünschen und Interessen, zum anderen eine Vielzahl von Fähigkeiten und Fertigkeiten, von denen einige eingeschränkt sind, andere besser ausgeprägt sind. Begleitung nach unserem Verständnis setzt dort an, wo als Folge der Beeinträchtigung die selbständige und selbstverantwortliche Lebensgestaltung nicht ohne Unterstützung möglich ist.

Unter Berücksichtigung unseres Leitbilds begleiten wir in diesem Sinne die Werkstattbeschäftigten, ausgehend von der jeweils individuellen Leistungsfähigkeit bei der Entwicklung ihrer beruflichen Fähigkeiten und ihrer Persönlichkeit. Dabei wird der Mensch mit Beeinträchtigung mit seinen Zielen, Wünschen und Ansprüchen und den fachlichen Begleitern in der Werkstatt (Fachkraft, Sozialdienst) mit ihrer professionellen Orientierung als gleichberechtigte Partner gesehen, die sich in einem offenen und wertschätzenden Dialog begegnen.

Für diesen Bereich ist der Psychologe der Einrichtung verantwortlich, der die Standards, in Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst, festlegt.

4.6.1 Begleitplanung

Damit diese Begleitung kontinuierlich und zielgerichtet umgesetzt werden kann, erfolgt sie mit Hilfe eines spezifischen Instrumentes in Form des Begleitplans, in dem gemeinsam mit dem Beschäftigten individuelle Ziele und Maßnahmen zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung vereinbart werden. Diese Ziele und Maßnahmen können sich auf alle Bereiche der Teilhabe am Arbeitsleben beziehen und beinhalten auch die persönliche Entwicklung im Sozialverhalten, im lebenspraktischen Bereich und die Erhaltung der Gesundheit.

Die Zielvereinbarung soll durch die Berücksichtigung und die Verwendung entsprechender Methoden und Unterstützungsformen auch bei den Werkstattbeschäftigten möglich sein, die sich aufgrund der Art und Schwere ihrer Beeinträchtigung ohne gesprochene Sprache mitteilen müssen.



Unsere Leistungen im Rahmen der arbeitsbezogenen und beruflichen Qualifizierung der Werkstattbeschäftigten und im Rahmen der arbeitsbegleitenden und persönlichkeitsförderlichen Angebote werden mit dem Begleitplan ebenso dokumentiert und gelenkt wie unsere Leistungen zur Vermittlung geeigneter Werkstattbeschäftigter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

In allen Bereichen werden dabei die Wünsche und Anliegen der Werkstattbeschäftigten kontinuierlich ermittelt und bei der Organisation der Angebote und Abläufe berücksichtigt.

4.6.2 Bedarfsermittlung und Kompetenzanalyse zur Gesamt- und Teilhabeplanung

Die individuelle Bedarfsermittlung und Kompetenzanalyse zur Gesamt- und Teilhabeplanung umfasst ein neues, in Rheinland-Pfalz standardisiertes Ermittlungsinstrument zur Feststellung, welche Bedarfe eine Person in der derzeitigen Situation der jeweiligen Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben innerhalb der Werkstatt für beeinträchtigte Menschen (WfbM) hat.

Das Instrument ermöglicht dabei eine Analyse von fachpraktischen, sozialen, lebenspraktischen sowie persönlichen Ressourcen und Kompetenzen der Menschen mit Beeinträchtigung, verbunden mit der Zielformulierung und Planung von Maßnahmen zum Erhalt und zur Weiterentwicklung arbeitsbezogener und persönlicher Ressourcen.

Zusätzlich werden neben der Festlegung von Teilhabezielen auch die persönlichen Interessen der betroffenen Person, die persönliche Situation, die berufliche Biographie sowie die bisher erzielten Ergebnisse der bisherigen Maßnahme erörtert und dokumentiert.

Ausgangspunkt der Bedarfsermittlung und Kompetenzanalyse ist immer die Feststellung der individuellen Neigungen und Interessen des Menschen mit Beeinträchtigung in Form eines Anamnesegesprächs mit der jeweiligen Person, der zuständigen Fachkraft und des zuständigen Sozialdienstes. Der Prozess der Bedarfsermittlung und Kompetenzanalyse ist intern eng vernetzt mit den relevanten Prozessen, insbesondere dem Eingangsverfahren sowie dem Berufsbildungsbereich, dem Arbeitsbereich und der Begleitplanung.

Die über den Prozess gewonnenen diagnostischen und persönlichen Informationen über die jeweiligen Werkstattbeschäftigten stellen somit zeitgleich die Entscheidungsgrundlage für die individuellen Maßnahmenplanungen dar. Dies bedeutet, dass mit den betroffenen Personen eine gemeinsame Planung der Teilhabe und Assistenz im Bereich der WfbM erfolgen kann und die verschiedenen Kostenträger über die Bedarfsermittlung die tatsächlichen Planungen als (Weiter-) Bewilligungsgrundlage erhalten. Somit dient das Instrument als Berichtswesen seitens der WfbM, welches der Leistungsträger für das durch das BTHG festgelegte Gesamtplanverfahren benötigt.

Zudem dienen die diagnostischen Feststellungen und gemeinsam vereinbarten Planungen auch als Grundlage für die in der Begleitplanung (später Vivendi) zu dokumentierenden Zielvereinbarungsgespräche (Jahresgespräche), welche jährlich mit dem Beschäftigten, der Fachkraft und dem zuständigen Sozialdienst geführt werden.



4.7 Begleitende Dienste

Neben den durchzuführenden Bildungsmaßnahmen ist eine adäquate, pädagogische, psychologische, soziale und medizinische Begleitung der Werkstattbeschäftigten von besonderer Bedeutung, um den besonderen Anforderungen dieses Personenkreises gerecht zu werden.

Pädagogische und psychologische Dienste

Ein differenziertes sozialpädagogisches und psychologisches Angebot hilft den Werkstattbeschäftigten, persönliche und soziale Schwierigkeiten durch individuelle personenbezogene Hilfsangebote zu kompensieren bzw. zu bewältigen. Durch Beratung, Krisenintervention und Vermittlung kann in folgenden Bereichen eine Unterstützung erfolgen:

- Persönliche, familiäre und finanzielle Schwierigkeiten,
- Konflikt- und Krisenmanagement,
- Hilfen bei der Kostenklärung und Antragstellung von Leistungen,
- Hilfen bei Behördengängen und Bestellung von gesetzlichen Betreuern,
- Hilfen bei dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Das pädagogische und psychologische Personal berät und unterstützt darüber hinaus die tägliche Arbeit der Fachkräfte im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich und ist sowohl für die Organisation und Koordination der Schulungsangebote und den Arbeitsbegleitenden Angeboten als auch für die Durchführung der Förderplanung verantwortlich.

Therapeutische Dienste

Die therapeutischen Dienste bestehen aus Physiotherapeuten, Ergotherapeuten und Logopäden, die unterschiedliche Angebote, je nach den individuellen Erfordernissen, anbieten. Das Spektrum reicht von Einzeltherapien bis hin zu Gruppenveranstaltungen und besteht insbesondere aus psychomotorischen, rhythmischen, musikalischen und allgemeinen Angeboten.

Um die medizinische Versorgung unserer Werkstattbeschäftigten sicherzustellen, hält die Einrichtung auch regelmäßige betriebsärztliche Leistungen vor.

4.8 Werkstattrat

Für die Mitwirkung innerhalb der Werkstatt sieht die gesetzliche Mitwirkungsverordnung die Einrichtung eines Gesamtwerkstatrates vor. Dieser hat nach den gesetzlichen Bestimmungen spezielle Mitwirkungs- und Informationsrechte. Die Arbeit des Gesamtwerkstatrates wird durch eine Vertrauensperson, die der Gesamtwerkstatrat aus dem Kreise der Fachkräfte der Werkstatt wählt, unterstützt. Die Werkstatt stellt die erforderlichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung. Über die gesetzliche Regelung hinaus, haben die einzelnen Betriebsstätten die Werkstattvertretungen beibehalten, die speziell die Anliegen der Werkstattbeschäftigten vor Ort bearbeiten.

In allen Werkstätten der Heinrich Kimmle Stiftung gibt es Frauenbeauftragte als Ansprechpartnerinnen für die weiblichen Werkstattbeschäftigten.



5. Leistungsebene Arbeit

Um den bei uns beschäftigten Menschen mit Beeinträchtigung ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen zur Verfügung zu stellen, verfügen wir über unterschiedliche Lohn- und Dienstleistungsbereiche, für deren Nutzung es zum einen bei unseren gewerblichen und industriellen Kunden eine regelmäßige und potentielle Nachfrage bzw. einen bestehenden Markt gibt.

Zum anderen entsprechen diese Lohn- und Dienstleistungsbereiche der Art und Schwere der Beeinträchtigung, der unterschiedlichen Leistungs- und Entwicklungsmöglichkeit sowie der Eignung und Neigung der von uns beschäftigten Menschen mit Beeinträchtigung.

Beide Aspekte, Nachfrage/Markt unserer gewerblichen und industriellen Kunden und Realisierbarkeit durch unsere Menschen mit Beeinträchtigung sind auch im Bereich der Eigenproduktion gegeben. In den einzelnen Lohn- und Dienstleistungsbereichen platzierte Aufträge, werden durch unsere Fachkräfte im Zusammenwirken mit unseren Menschen mit Beeinträchtigung professionell und systematisch nach den Vorgaben dieses Qualitätsmanagementsystems unter Berücksichtigung aller Qualitätsanforderungen und der entsprechenden Liefertermintreue bearbeitet.

5.1 Marketing und Vertrieb

Neben der Regelung der Marketing- und Vertriebsaktivitäten, stellt der Prozess sowohl die Lohn- und Dienstleistungsaktivitäten, sowie die Vermarktung der Eigenprodukte, hauptsächlich im Bereich der Festzelt- und Partygarnituren, dar. Ziel ist es, durch ein effektives und effizientes Vorgehen die Lohn- und Dienstleistungen sowie die hergestellten Produkte auf dem Markt zu platzieren und damit neben dem Erfüllen von Kundenwünschen auch das Entgelt unserer beschäftigten Menschen mit Beeinträchtigung zu sichern.

Dabei umfasst der Begriff Kunde unsere gewerblichen, industriellen und privaten Kunden. Als Werbematerial dienen hierzu entsprechende Produktkataloge (Festzelt- und Partygarnituren) oder unsere Flyer der Lohn- und Dienstleistungsbereiche sowie zahlreiche fachspezifische und allgemeine Informationsbroschüren.

Auch verfügt die Einrichtung über eine eigene Homepage, die Informationen zum Unternehmen und zu seinen Produkten und Dienstleistungen transportiert. Die Verantwortlichkeit des Bereiches Marketing und Vertrieb obliegt hierbei dem Fachbereich Vertrieb und Verkauf. Dieser sorgt für die Aktualisierung der Produktkataloge und ist auch maßgeblich bei der Erstellung und Weiterentwicklung der Produktflyer, im Zusammenwirken mit den Betriebsstättenleitern, beteiligt. Zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Produkt-, Dienstleistungs- und Kundenpflege führen die Betriebsstättenleiter Jahresgespräche bei den umsatz- und marktrelevanten Großkunden durch.

5.2 Auftragsakquisition

Bei der Auftragsakquisition wird sichergestellt, dass bereits vor der Annahme eines Auftrages geprüft wird, ob die Kunden- und Qualitätsanforderungen des gewünschten Produkts bzw. der Dienstleistung eindeutig und vollständig vorliegen und deren Erfüllbarkeit gegeben ist. Desweiteren müssen die Aufträge den spezifischen Anforderungen der Menschen mit Beeinträchtigungen entsprechen.



So wird gewährleistet, dass der Auftrag der Werkstatt zur beruflichen Rehabilitation erfüllt und die Aufträge zur Zufriedenheit der Kunden ausgeführt werden.

Die einzelnen Elemente (Anlage von Erstkontakten, Anlage als Kunde, Anlage der Artikel einschließlich Machbarkeitsanalyse, Erstellung der Kalkulation, Durchführung der Vertragsprüfung, Klärung von Preis- und Lieferterminfragen) werden in einem installierten Warenwirtschaftsprogramm dokumentiert.

Die Auftragsakquise erfolgt in der Regel durch die Abteilung Vertrieb. Durch die Vielfalt des Produktions- und Dienstleistungsportfolio und die zahlreichen Kundenkontakte sind auch die Betriebsstättenleitungen in gleicher Weise bei der Auftragsakquisition bzw. Akquisition von Neukunden mit eingebunden. Verantwortlich für den Kernprozess Auftragsakquisition bzw. deren Aktualität und Funktionalität ist der Bereich Vertrieb.

5.3 Auftragsplanung und -steuerung

Der Kernprozess stellt sicher, dass vorhandene personelle, materielle und maschinelle Ressourcen optimal eingesetzt und die mit den Kunden vereinbarten Termine unter Berücksichtigung der festgelegten Qualitätskriterien eingehalten werden.

Die Herstellung der Produkte bzw. das Lohn- und Dienstleistungsportfolio ist im QM-System unter Produktions- und Dienstleistungsbereiche abgebildet. Hier gibt es zum einen spezielle Arbeitsvorgaben vom Kunden (Produktordner), zum anderen interne Arbeitspläne bzw. Arbeitsanweisungen für unsere Eigenfertigung.

Im Rahmen der Auftragssteuerung werden alle Aufträge über ein installiertes Warenwirtschaftssystem erfasst. Hierbei werden Aufträge für gewerbliche, industrielle und private Kunden (letztere soweit nicht über Barverkauf abgewickelt) als Warenausgang-Aufträge dokumentiert. Über Fertigungsaufträge als Arbeitsanweisungen (soweit nicht in Produktordner mit speziellen Arbeitsvorgaben vom Kunden hinterlegt) erfolgt die Information an die Fachkräfte über die entsprechende Arbeits-, Prüf- und Verpackungsanweisung oder ggf. auftragsbezogene Besonderheiten.

Gleichermaßen erhalten die Fachkräfte die Begleitscheine zur entsprechenden Warenkennzeichnung der ausgehenden Ware.

Die Betriebsstätten- oder Abteilungsleiter erhalten von der Fachkraft die erledigten Fertigungsaufträge zurück und lösen die entsprechenden Lieferscheine und Rechnungen zum Auftrag aus. Über die Rechnungsauslösung ergibt sich die Schnittstelle zur Buchhaltung.

Interne Aufträge werden gleichermaßen über die Warenwirtschaft abgewickelt, jedoch als interne Beauftragung, interne Lieferscheine oder mit internen Rechnungen. Die Auftragsplanung und -steuerung wird durch die Betriebsstättenleiter bzw. die eingesetzten Abteilungsleiter durchgeführt. Für den Kernprozess Auftragsplanung und -steuerung bzw. deren Aktualität und Funktionalität ist die Betriebsstättenleitung Pirmasens in Verbindung mit allen anderen Betriebsstättenleitern verantwortlich.



6. Leistungsebene Integrationsdienst

Der Integrationsdienst konzipiert und führt alle Maßnahmen durch, die sich mit Übergängen in Richtung des Allgemeinen Arbeitsmarktes bzw. mit der Verbesserung der Eingliederungschancen benachteiligter Personen befassen.

Hierzu gehört das Integrationsmanagement der Werkstätten im Arbeitsbereich, sowie betriebliche Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der beruflichen Bildung. Eine weitere Säule stellen Arbeitsmarktdienstleistungen im Bereich der Aktivierung und Vermittlung dar, wie beispielsweise die Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit DIA-AM oder die „Individuelle betriebliche Qualifizierung“ im Rahmen der „Unterstützten Beschäftigung“ nach §38a SGB IX.

Der Integrationsdienst verfügt über einen eigenen Standort in Pirmasens, sowie eigenes Personal unter eigenständiger Leitung. Er besitzt einen eigenen Fuhrpark und eine angemessene sächliche und räumliche Ausstattung. Der Integrationsdienst arbeitet weitgehend unabhängig von den weiteren Einrichtungen der Heinrich Kimmle Stiftung.

6.1 Integrationsmanagement

Das Integrationsmanagement unterhält ein System zur Auffindung, Vorbereitung und Begleitung von Beschäftigten aus den Betriebsstätten, die motiviert sind oder motivierbar erscheinen, Teilhabe an Arbeit in größerer Nähe zum Allgemeinen Arbeitsmarkt zu bewerkstelligen. Übergeordnetes Ziel ist dabei immer der Übergang in sozialversicherungspflichtige Arbeit und Beschäftigung.

Um dies zu erreichen, werden Gespräche mit den Beschäftigten und dem Fachpersonal geführt, Möglichkeiten und Perspektiven ermittelt, individuelle Qualifizierungspläne entworfen und umgesetzt, vorbereitende Kurse und Seminare angeboten, um dann entsprechende Erprobungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in externen Betrieben und Unternehmen zu akquirieren. In diesen Betrieben erfolgt eine zielgerichtete Begleitung der Beschäftigten (Jobcoaching), sowie parallel eine umfassende Beratung der Arbeitgeber und der Mitarbeiter vor Ort.

6.1.1 Ambulanter Berufsbildungsbereich

Die in dem Durchführungskonzept geregelten Anforderungen an den Berufsbildungsbereich sehen ein breit angelegtes Angebot an Qualifizierungsplätzen vor. Zudem sollten Übergänge auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt so früh als möglich innerhalb der jeweiligen Maßnahmen erfolgen. Aus diesem Grund werden bereits im Berufsbildungsbereich betriebliche Erprobungs- und Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt. Schwerpunkte sind dabei Berufliche Orientierung, Eignungserprobung und spezifische, individuelle Qualifizierung mit dem Ziel einer Platzierung in größtmöglicher Nähe zum Allgemeinen Arbeitsmarkt.



6.1.2 Arbeitsbereich

Auch für Beschäftigte im Arbeitsbereich der Werkstatt stehen alle beschriebenen Angebote des Integrationsmanagement offen, wobei hier davon ausgegangen werden kann, dass die Personen durch die absolvierte Berufsbildung und die (oft schon länger andauernde) Tätigkeit in der Werkstatt bereits über eine gewisse Erfahrung und Orientiertheit in Bezug auf Arbeit verfügen. Von daher verschieben sich hier die Tätigkeitsschwerpunkte des Integrationsmanagements und des Jobcoaches in Richtung passgenauer Platzierung und Einarbeitung, Langfristigkeit der anvisierten Tätigkeit, Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses und leistungsgerechter Entlohnung. Zudem gewinnt das Thema eines tatsächlichen Überganges in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung an Bedeutung, wobei das in Rheinland-Pfalz verfügbare „Budget für Arbeit“ ein wichtiges Hilfsmittel darstellt. Hierfür müssen die Voraussetzungen (Abklären der Bedingungen und Formalien, Vertragsgestaltung, Kontakte zu Leistungsträgern usw.) geschaffen werden, was ebenso zu den Aufgaben der Jobcoaches gehört.

6.2 AZAV-Projekte

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt wurde ein neues Kapitel zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen in das dritte Sozialgesetzbuch (SGB III) eingefügt. Die Regelungen verfolgen das Ziel, die Qualität arbeitsmarktlischer Dienstleistungen und damit die Leistungsfähigkeit und Effizienz des arbeitsmarktpolitischen Fördersystems nachhaltig zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, können nur solche Träger zur Einbringung von Arbeitsmarktdienstleistungen zugelassen werden, die unter anderem ihre Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit nachweisen, qualifiziertes Personal einsetzen und ein System zur Sicherung der Qualität anwenden. Die von uns angebotenen Arbeitsmarktdienstleistungen und weiter zu entwickelnden Maßnahmen sind im Prozess „Aktivierung und Vermittlung“ beschrieben.

6.2.1 Aktivierung und Vermittlung

Wie bereits erwähnt, stellen diese Arbeitsmarktdienstleistungen eine weitere Säule des Leistungsportfolios des Integrationsdienstes dar. Der Bereich entstand als logische Konsequenz aus der Inklusionsdebatte und der intensiv betriebenen Integrationsarbeit.

Die Heinrich Kimmle Stiftung sieht sich als regionaler Partner der Wirtschaft, der einerseits Produktion und Dienstleistung beisteuert, andererseits über individuelle Qualifikation, berufliche Bildung und gezielte Beobachtung des Arbeitsmarktes aber auch Arbeitskräfte in den Markt einspeisen kann, die auf konventionellem Wege dort nicht „ankommen“ würde.

Die in der Aktivierung und Vermittlung getätigten Maßnahmen sind für in Pirmasens und Zweibrücken sowie im Landkreis Südwestpfalz lebenden Personen mit speziellen Vermittlungshemmnissen konzipiert. Gemeint sind konkret:

- Menschen ohne Berufs- bzw. Qualifikationsabschluss
- Personen mit „brüchigen“ Biografien
- Menschen mit Lernbehinderung



- Menschen mit geistiger Behinderung
- Menschen mit psychischen Störungen und / oder Verhaltensauffälligkeiten

Der Integrationsdienst konzipiert Aktivierungs- und Vermittlungsmaßnahmen, die für den erwähnten Personenkreis zugeschnitten sind.

Dazu gehören die Diagnose der Arbeitsfähigkeit und die Innerbetriebliche Qualifizierung.

6.2.2 Diagnose der Arbeitsfähigkeit (DIA-AM)

Ziel der DIA-AM ist eine praxisorientierte Eignungsabklärung, um realistische und belastbare Aussagen zu erhalten, inwieweit Art oder Schwere der Beeinträchtigung einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entgegenstehen und deshalb ggf. die WfbM für die jeweilige Person die notwendige Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben ist. Soweit Potenzial für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt diagnostiziert wird, wird dieses differenziert beschrieben und die für eine Integration angezeigten konkreten Schritte und Teilhabeleistungen dargestellt und begründet.

Zur Zielgruppe gehören Menschen mit Beeinträchtigungen, bei denen die durchgeführte Eignungsdiagnostik ein berufliches Potenzial im Grenzbereich der Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und der Zugangsvoraussetzungen von WfbM aufzeigt, eine abschließende Entscheidung aber zusätzlicher praxisnaher Feststellungen bedarf. Zur Zielgruppe gehören insbesondere lernbehinderte Menschen im Grenzbereich zur geistigen Behinderung, geistig behinderte Menschen im Grenzbereich zur Lernbehinderung, Menschen mit nachhaltigen psychischen Erkrankungen und / oder Verhaltensauffälligkeiten (nicht im Akutstadium).

6.2.3 Innerbetriebliche Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung (UB)

Leistungsgegenstand ist die Durchführung der individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) für behinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf im Rahmen der UB nach § 38a Abs. 2 SGB IX.

Ziel ist es, durch InbeQ ein unter besonderer Berücksichtigung der Fähigkeiten und Fertigkeiten behinderungsgerechtes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis – ggf. mit Leistungen der Berufsbegleitung nach § 38a Abs. 3 SGB IX - zu begründen.

Die InbeQ dauert in der Regel 24 Monate und umfasst eine Einstiegs-, eine Qualifizierungs- und eine Stabilisierungsphase.



7. Ressourcen

7.1 Beschaffung

Der Beschaffungsprozess stellt sicher, dass die beschafften und zum Einsatz gebrachten Produkte den Anforderungen entsprechen. Lieferanten werden aufgrund deren Fähigkeit entsprechend den Anforderungen der Heinrich Kimmle Stiftung zu liefern, beurteilt und ausgewählt.

Kriterien für die Auswahl, Beurteilung und Neubeurteilung sind in einer Verfahrensanweisung hinterlegt. Aufzeichnungen über die Ergebnisse der Beurteilung und über notwendige Maßnahmen werden in einer jährlichen Lieferantenbeurteilung dokumentiert.

Verantwortlich für die Beschaffung in den einzelnen Einrichtungen sind die Betriebsstättenleiter.

7.2 Kundeneigentum

Werden vom Kunden Teile oder Materialien zur Weiterverarbeitung zur Verfügung gestellt, so behandeln wir diese nach den gleichen Richtlinien wie die von uns selbst beschafften Produkte.

Bei Anlieferung der Ware erfolgt durch unser Lagerpersonal eine Prüfung auf deren Vollständigkeit und Unversehrtheit. Sollte das Eigentum des Kunden versehentlich beschädigt oder anderweitig unbrauchbar geworden sein, wird der Kunde umgehend informiert und mit ihm die weitere Vorgehensweise abgestimmt.

Durch die kontinuierliche Erfassung der Daten im Warenwirtschaftsprogramm und entsprechender Kennzeichnung der Ware bzw. Produkte durch das Fachpersonal, ist eine Identifikation und Rückverfolgbarkeit während des gesamten Warenflusses sichergestellt.

Besondere Kundenwünsche, dies schließt auch die Geheimhaltung von geistigem Eigentum ein, können in Einzelverträgen festgelegt werden. Diese werden dann durch interne Anweisungen entsprechend umgesetzt.

Siehe hierzu auch das Kapitel 8.2 Schutz persönlicher Daten.

7.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter haben in der Heinrich Kimmle Stiftung eine hohe Bedeutung. Die Einrichtung verpflichtet sich, für die Sicherheit, Erhaltung und Förderung der Gesundheit (körperlich, geistig und seelisch) der Mitarbeiter Sorge zu tragen. Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der die Mitarbeiter motiviert und ungefährdet arbeiten können und in ihrer Gesundheit nicht beeinträchtigt werden.

Um die bestmögliche Arbeitssicherheit zu erreichen, müssen alle Mitarbeiter Verantwortung zur kontinuierlichen Verbesserung übernehmen.

Für die oben genannten Bereiche sind die Betriebsstättenleiter in den einzelnen Betriebsstätten verantwortlich. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit gibt ihnen die notwendige Unterstützung für die fachliche Durchführung dieser Aufgaben.



7.4 Sächliche Ressourcen und Arbeitsumgebung

Das Unternehmen verfügt über die notwendigen Mittel zur Erfüllung der Kundenanforderungen in den Bereichen Rehabilitation, Produktion und Dienstleistung.

Der Stiftungsvorstand ermittelt die Ressourcen, die für die Umsetzung des Prozesses notwendig sind und stellt über die Wirtschaftsplanung sicher, dass ausreichend finanzielle Ressourcen in den einzelnen Bereichen vorhanden sind.

Sofern im Rahmen der Aktivierungs- und Vermittlungstätigkeiten Schulungsaktivitäten notwendig sind, gelten die Vorgaben der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung an die Räumlichkeiten, in denen eine Schulung durchgeführt wird.

Der Stiftungsvorstand stellt sicher, dass die Arbeitsumgebung einen positiven Einfluss auf die Mitarbeiter in Bezug auf Motivation und Zufriedenheit hat. Bei der Gestaltung einer positiven Arbeitsumgebung werden die Punkte Ergonomie und soziale Wechselbeziehungen beachtet.

7.5 Wartung und Instandhaltung

Die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen in den unterschiedlichen Bereichen der Produktion erfordert eine sichere Gestaltung der Arbeitsumgebung im Sinne der Arbeitssicherheit und einen verantwortungsbewussten Umgang mit Gefahrstoffen. Eine individuelle Anpassung der Arbeitsplätze (Maschinen und Vorrichtungen) wird hinsichtlich der jeweiligen Art der Beeinträchtigung entsprechend vorgenommen. Um ein Höchstmaß an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu gewährleisten, werden neben der Einhaltung der rechtlichen Vorschriften darüber hinaus weiterreichende Schutzmaßnahmen ergriffen.

In regelmäßigen Abständen werden der Maschinenpark und alle sicherheitsrelevanten Einrichtungen sowohl von unseren Mitarbeitern als auch von externen Firmen gewartet.

Für die Dokumentation der Wartungen sind die Betriebsstättenleiter in den einzelnen Betriebsstätten verantwortlich. Die Anforderungen der Arbeitssicherheit werden durch eine interne Fachkraft für Arbeitssicherheit (SIFA) und in den Einrichtungen/Betriebsstätten von den Sicherheitsbeauftragten (SIBA) wahrgenommen

8. Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

8.1 Dokumentierte Information

Die von der Heinrich Kimmle Stiftung getroffenen Regelungen zur Lenkung von Qualitätsdokumenten stellen das wirksame Funktionieren des Qualitätsmanagementsystems sicher. Das Dokumentationssystem umfasst das Qualitätsmanagement-Handbuch, die Prozesslandschaft, den Produktions- und Dienstleistungsbereich und den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese werden von dem jeweiligen Prozessverantwortlichen bzw. vom Stiftungsvorstand freigegeben.

Alle damit zusammenhängenden Unterlagen sind für alle Mitarbeiter verbindlich und gelten als Dienstanweisung. Alle Weiterentwicklungen im QM-System werden durch den Qualitätsmanagementbeauftragten vorbereitet, auf Normkonformität geprüft und von den entsprechenden Verantwortlichen (Prozesseignern) freigegeben.

Die Mitarbeiter werden in der Umsetzung regelmäßig geschult und können die aktuellen Unterlagen jederzeit über ihren persönlichen Zugang im Intranet einsehen.

Lenkung externer Vorgaben

Für die Werkstätten und den Integrationsdienst ist die rechtliche Konformität der Arbeit unbedingte Vorgabe. Zuständig für die Einhaltung der externen Vorgaben ist der Stiftungsvorstand.

Alle eingehenden Vorgaben laufen zentral beim Stiftungsvorstand zusammen. Diese Informationen werden unmittelbar an die zuständigen Stellen (Personen) weitergeleitet.

Externe Vorgaben können zum Beispiel von folgenden Organisationen an die Heinrich Kimmle Stiftung herangetragen werden:

- Landesministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demographie
- Agentur für Arbeit
- Deutscher Caritasverband
- Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V.
- LIGA der Spitzenverbände
- Bundesarbeitsgemeinschaft WfbM
- Landesarbeitsgemeinschaft WfbM (Rheinland-Pfalz)
- Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen
- Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen (Rheinland-Pfalz)

8.2 Datenschutz, Datensicherheit

Die gesetzlichen Datenschutzrichtlinien werden entsprechend dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) umgesetzt. Datenschutz, Datensicherheit und ordnungsgemäße Datenverarbeitung sollen alle Beteiligten vor Gefahren schützen und gleichzeitig die Informationsfreiheit unter Wahrung des Grundrechtes auf informationelle Selbstbestimmung gewährleisten.

Verantwortlich für die gesetzliche Umsetzung des Datenschutzes in den Einrichtungen der Heinrich Kimmle Stiftung ist der Stiftungsvorstand in enger Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten.



8.3 Kundenbefragungen, Evaluation

Durch unsere externen und internen Kontakte, der Verpflichtung gegenüber unseren Kunden (Menschen mit Beeinträchtigungen und Industriepartner) und Auftraggebern (Leistungsträger) sind wir auf regelmäßige Rückmeldung über die von uns erbrachten Leistungen angewiesen. Die Leitungsteams überprüfen die Zufriedenheit dieser Kooperationspartner durch Befragungen, die sowohl deren Zufriedenheit, als auch die Nachhaltigkeit der Arbeit der Einrichtung belegen sollen.

Folgende Befragungen werden systematisch durchgeführt:

- Befragungen der Beschäftigten
- Befragung der Industriekunden
- Befragung der Eltern und Betreuer

Die Ergebnisse werden von den jeweiligen Leitungsteams evaluiert, analysiert und fließen in die kontinuierlichen Verbesserungsprozesse mit ein.

Bei Projekten, die eine Zertifizierung nach AZAV benötigen, wird bei Teilnehmern eine Evaluation mittels eines Fragebogens zu festgelegten Zeiten durchgeführt. Die Ergebnisse werden vom Leiter des Integrationsdienstes analysiert und mit dem Stiftungsvorstand bewertet.

Die Ergebnisse aus den Befragungen und der Evaluation werden im Managementreview vom Stiftungsvorstand bewertet.

8.4 Interne Audits

Interne Audits werden vom Qualitätsmanagementbeauftragten systematisch zeitlich und inhaltlich im Jahreszyklus geplant, damit sichergestellt ist, dass alle wesentlichen Prozesse auf Konformität überprüft und bewertet werden. Verantwortlich für den Gesamtprozess der Internen Audits ist der Qualitätsmanagementbeauftragte.

Die Durchführung der internen Audits obliegt dem internen Auditor, der an einer entsprechenden Schulung teilgenommen hat.

Die Ergebnisse der internen Audits werden in einem Auditbericht festgehalten und mit den auditierten Kollegen besprochen. Das Audit und die daraus resultierenden notwendigen Maßnahmen mit Verantwortlichkeiten werden dokumentiert und das verwendete Formular des Auditberichts auch zur Steuerung und Kontrolle verwendet.

Die aus den Ergebnissen des internen Audits durchzuführenden Maßnahmen sind vom jeweiligen Vorgesetzten konsequent auf die Umsetzung und später auf die Wirksamkeit zu überprüfen.

Die aus den Audits resultierenden Ergebnisse werden vom Qualitätsmanagementbeauftragten zusammengefasst, analysiert und dienen dem Stiftungsvorstand als Grundlage zur Bewertung des Qualitätsmanagementsystems (Management-Review) und für die Erkennung von Verbesserungspotentialen.



8.5 Prüfmittelüberwachung

Bei der Auswahl der erforderlichen Betriebs- und Prüfmittel stehen sowohl die Kundenanforderungen der Auftraggeber als auch eine größtmögliche Handhabung durch die Mitarbeiter mit Beeinträchtigung im Mittelpunkt.

Alle festgelegten Prüfmittel unterliegen der laufenden, planmäßigen Instandhaltung und sind in die Prüfmittelüberwachung einbezogen.

Für die Durchführung und Dokumentation der Prüfmittelüberwachung ist der Qualitätsmanagementbeauftragte in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen verantwortlich.

Wenn die Prüfmittelüberwachung nicht eigenverantwortlich durchgeführt werden kann, wird eine externe Prüfstelle damit beauftragt.

8.6 Fehler, Beschwerden und Reklamationen

Durch eine schnelle, mit dem Kunden abgestimmte, Reklamationsbearbeitung soll die Kundenzufriedenheit erhalten und verbessert werden.

Fehler sind Verhalten, bei denen nicht nach Vorgabe bzw. nach Kundenabsprache gearbeitet wurde, die aber noch im Haus erkannt wurden.

Beschwerden sind Rückfragen des Kunden, bei dem dieser subjektiv eine Nichterfüllung von Leistung rückmeldet. Bei Beschwerden wird geprüft, ob diese berechtigt oder nicht berechtigt sind, d.h. ein Fehler vorliegt oder nicht.

Reklamationen sind Inkonformitäten bei der Leistungserstellung für den Kunden. Zugesicherte Merkmale und Eigenschaften der Leistung, die dem Kunden zugesagt wurden bzw. die dieser erwarten konnte, wurden nicht eingehalten.

Im Falle von Kundenreklamationen ist ein Prozess zu deren zügiger Bearbeitung vorhanden. Hier steht schnelle Hilfe für den Kunden im Vordergrund.

In diesem Prozess sind Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten so beschrieben, dass alle Produkt- u. Dienstleistungsbeanstandungen erfaßt und bearbeitet werden. Der Qualitätsmanagementbeauftragte sichtet und wertet die Reklamationen für die entsprechenden KVP-Teams aus. Für die Einleitung von Verbesserungsmaßnahmen und deren Überwachung auf Wirksamkeit ist ebenfalls der Qualitätsmanagementbeauftragte zuständig.

8.7 Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen

Alle aufgetretenen Fehler im Produktions- und Dienstleistungsbereich, im Bereich der beruflichen Rehabilitation und im Qualitätsmanagementsystem werden systematisch analysiert. Treten Ereignisse auf, die qualitätsmindernd sind, erfolgt im Rahmen der Fehleranalyse die Bewertung, Ursachenanalyse und die Beurteilung des Handlungsbedarfes, um eine Wiederholung von Fehlern und Ausfällen zu vermeiden. Die Wirksamkeit der eingeleiteten Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen wird vom Qualitätsmanagementbeauftragten kontrolliert und gegebenenfalls nachgebessert. Über alle Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen führt der QMB Auswertungen durch. Der Stiftungsvorstand übernimmt hierbei die Analyse dieser Auswertungen und bringt diese jährlich ins Management-Review mit ein.



8.8 Managementbewertung

Das Management-Review ist die Bewertung des Qualitätsmanagement-Systems durch den Stiftungsvorstand, um seine ständige Eignung und Wirksamkeit bei der Erfüllung der Forderungen der Norm, der Qualitätspolitik und Qualitätsziele sicherzustellen.

Der Stiftungsvorstand überprüft einmal im Jahr die Erreichung der Qualitätsziele und die Wirksamkeit des QM-Systems durch ein Management-Review und legt auf Grund der dabei gewonnenen Erkenntnisse neue Ziele und Aufgaben fest.

Grundlage für das Management-Review sind im Wesentlichen:

- Auditberichte von Zertifizierungsstellen
- Interne Auditberichte
- Befragungen (Kunden, Mitarbeiter, Werkstattbeschäftigte etc.)
- Kundenreklamationen, Kundenbeschwerden
- Empfehlungen für Verbesserungsvorschlägen
- Qualitätskennzahlen
- Status von Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen
- Ergebnisse der Lieferantenbewertung
- Maßnahmenverfolgung vorangegangener QM-Bewertung

Die abgeleiteten Aufgabenstellungen aus dem Management-Review werden mit Angabe von Verantwortlichkeiten und Terminen in den Jahreszielen festgehalten und die Realisierung regelmäßig im Gesamtleitungsteam kontrolliert.

8.9 Kontinuierlicher Verbesserungsprozesse

In regelmäßigen Abständen werden Daten zu den qualitätsrelevanten Abläufen im Unternehmen erhoben, die die systematische Weiterentwicklung unserer Werkstätten sicherstellen sollen.

In folgenden Foren werden Punkte zum kontinuierlichen Verbesserungsprozess abgefragt:

- in den Gesamtleitungsteamsitzungen,
- in Informationsveranstaltungen,
- Verbesserungspunkte, die durch den Stiftungsvorstand oder Prozessverantwortlichen (auch im Rahmen der Bewertung im Umgang mit Risiken und Chancen) festgestellt werden

In KVP-Teams werden auftretende oder mögliche Qualitätsabweichungen systematisch erkannt und auf ihre unterschiedlichen Ursachen hin untersucht. Aufgrund dieser Ergebnisse werden die notwendigen Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen ergriffen, um Abweichungen zu beseitigen bzw. zu verhindern. Für die Dokumentation und die Verwirklichung dieser Maßnahmen ist der KVP-Verantwortliche zuständig. Er orientiert sich dabei an dem Managementprozess.

Über alle KVP-Sitzungen erhält der QMB ein Protokoll. Alle ergriffenen Maßnahmen werden vom QMB gesammelt, analysiert und entsprechend für den Stiftungsvorstand aufbereitet für das jährliche Management-Review.