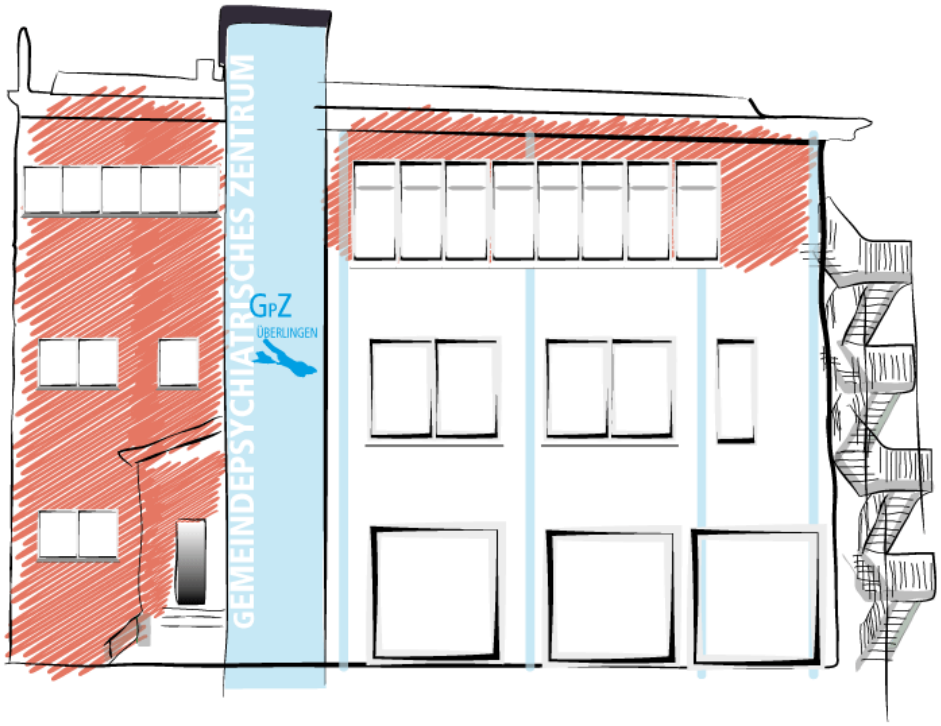
Qualitätsbericht



Inhaltsverzeichnis

1	Leitbild	5
2	Unternehmenspolitik	5
3	Qualitätspolitik	6
3.1	Kunden / Leistungsberechtigte / Leistungsträger	6
3.2	Finanzen	6
3.3	Mitwirkung / Beteiligung / Vernetzung	6
3.4	Mitarbeitende / Beschäftigte	6
3.5	Prozesse	6
4	Leistungen	7
4.1	Tagesstätte	7
4.1.1	Grundberatung	7
4.1.2	Begegnungsstätte	7
4.2	Tagesgestaltung	7
4.2.1	Beschäftigung und Hinführung zu Teilhabe am Arbeitsleben	7
4.2.2	Gesundheit, Alltag und Gestaltung der Freizeit	7
4.2.3	Lebenspraktische Angebote	8
4.3	Arbeitsbereich / WerkstattTransfer	8
4.4	Berufsbildung	8
5	Leistungsträger	8
5.1	Arbeitsmarktorientierung	8
5.1.1	Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst IFD	9
5.1.2	Arbeitsmarktsituation	9
5.1.3	Zufriedenheit der Begleitung	9
5.2	Zusammenhang Profillage und Teilnahme an Arbeitserprobungen	10
5.3	Dokumentation der Leistungen	10
5.4	Wirksamkeit der Leistungen	10
5.5	Berufliche Bildung, Qualifizierung	10
6	Produktions- und Dienstleistungskunden	11
6.1	Wir bieten unseren ProDi-Kunden Qualität, Termintreue und Verlässlichkeit	11
6.2	Die einzelnen Kundenanforderungen sind bekannt und werden umgesetzt	11
7	Finanzen	12
7.1	Entstehungsrechnung	12
7.2	Netto-Wertschöpfung	13
7.3	Verteilungsrechnung	13
8	Mitwirkung / Beteiligung	14
8.1	Rückmeldungen und Beschwerden	14
9	Mitarbeitende	14
9.1	individuelles Aus- und Weiterbildungsangebot	14
9.2	partnerschaftlicher, kooperativer und dialogorientierter Führungsstil	14
9.3	Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit	15
9.4	Datenschutz	15
9.5	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	15
10	Qualitätssicherung	16
10.1	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess	16

10.2 Ergebnisse von internen Audits 16
10.3 Ergebnisse von externen Audits 17
11 Qualitätsanalyse / Managementbewertung 18
11.1 Kunden / Leistungsberechtigte / Leistungsträger 18
11.2 Mitwirkung / Beteiligung / Vernetzung 18
11.3 Mitarbeitende / Beschäftigte 19
11.4 Prozesse 19


GEMEINDEPSYCHIATRISCHES ZENTRUM
GPZ
ÜBERLINGEN

Qualitätsbericht für das Berichtsjahr 2021

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.

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 Mitarbeitenden sind das Fundament für unseren Erfolg. Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 kommen.

4 Leistungen

Das Kapitel „Leistungen" (Soziale Dienstleistungen bzw. Maßnahmen) wird für den Qualitätsbericht 2022 neu aufgestellt.

4.1 Tagessstätte

Die Finanzierung der Tagesstätte konnte im Rahmen der BTHG-Veränderungen neu verhandelt werden. Die Pauschalfinanzierung - im Rahmen der Daseinsfürsorge - hat sich wesentlich verbessert. Jetzt steht eine auskömmliche Finanzierung für die vereinbarten Öffnungszeiten zur Verfügung und ermöglicht die Umsetzung der konzeptionell festgelegten Aufgaben.

4.1.1 Grundberatung

Im Rahmen der Tagesstätte ist der Zugang zu Beratung für die betroffenen Personen sehr niederschwellig möglich. Sie können während der Öffnungszeiten ohne Terminvereinbarung an den Angeboten teilnehmen und so auch die Mitarbeitenden ganz unverbindlich kennenlernen. Erste Informationen sind sofort verfügbar – mündlich, „zwischen Tür und Angel", Flyer, etc.
Ist bei der betroffenen Person der Wunsch nach einer ausführlichen Grundberatung vorhanden, wird zeitnah ein Termin angeboten werden.

4.1.2 Begegnungsstätte

Die Kontakt - und Begegnungsstätte in Form eines offenen Begegnungsbereichs ist das Kernstück der Tagesstätte. Den Besucher*innen werden hier Möglichkeiten vom sporadischen Kurzbesuch bis zum mehrstündigen Aufenthalt geboten, ohne Konsumzwang. Die Kontakt- und Begegnungsstätte arbeitet niederschwellig und stellt an die Besucher*innen zuerst einmal keinerlei Anforderungen. Sie bietet die unverbindlichste Form der Kontaktaufnahme für psychiatrische Unterstützungsleistungen.

4.2 Tagesgestaltung

Die Situation von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung ist geprägt von Teilhabeeinschränkungen. Vereinsamung auf Grund von krankheitsbedingter Antriebslosigkeit, Rückzugstendenzen, Ängsten und Scham verstärken die Symptome, verhindern oder verzögern eine Behandlung und/oder die Inanspruchnahme von Hilfen und führen schlussendlich zu einem Problemkreislauf.
Ziel des Leistungsangebots Tagesgestaltung ist es, den Leistungsberechtigten eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen oder diese zu verbessern. Dies wird im Rahmen dieses Leistungsangebots durch die Ausübung und Sicherung einer der Eignung und den Neigungen entsprechenden Tagesgestaltung erreicht. Grundsätzliches Ziel der Leistung ist die Befähigung der Leistungsberechtigten zu einer möglichst selbstständigen Tagesgestaltung.

4.2.1 Beschäftigung und Hinführung zu Teilhabe am Arbeitsleben

Beschäftigung und Teilhabe am Arbeitsleben sind für viele Betroffene wesentliche Ziele, da sie stark mit der Vorstellung von „Normalität" verbunden sind. Personen in der Tagesgestaltung sind diesen Anforderungen z.B. einer Beruflichen Rehabilitation oder des Arbeitsbereichs einer WfbM noch nicht gewachsen. Im Rahmen der Angebote des Schwerpunkts Beschäftigung und Hinführung zu Teilhabe am Arbeitsleben haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich diesen Anforderungen in ihrem individuellen Tempo zu nähern.

4.2.2 Gesundheit, Alltag und Gestaltung der Freizeit

Hier werden Gruppenangebote und Module bzw. Bausteine wie

- Fit in den Tag (30 Minuten Morgengymnastik)
- Wochenendkompass (Wie kann ich die freie Zeit am Wochenende gestalten, welche Veranstaltungen finden wo statt? Gemeinsam werden Ideen gesammelt und Tageszeitung und andere Medien durchkämmt)
- Man ist was man isst (Gesunde Ernährung muss nicht langweilig sein! Gemeinsames Einkaufen und Zubereiten von Mahlzeiten)

angeboten.

4.2.3 Lebenspraktische Angebote

Hier werden Gruppenangebote und Module bzw. Bausteine wie

- Den Haushalt im Griff! (Praktisches Training - von Wäsche waschen bis Toilette sauber halten)
- Hygiene in Zeiten von Corona (Worauf muss ich achten, was ist sinnvoll?)

angeboten.

4.3 Arbeitsbereich / WerkstattTransfer

Den Beschäftigten steht in 2021 und in den Folgejahren aufgrund der gesetzlichen Grundlohnerhöhung mehr Lohn zu. Insgesamt sinkt die Jahreslohnsumme dennoch, obwohl die lohnrelevanten Jahresstunden der Beschäftigten um ~5,5% auf 72602 Std. steigen. Diese Verschiebung ist auf das pandemiebedingte Betretungsverbot (ohne Lohnkürzungen) im Vorjahr zurückzuführen. Im Vorjahr wurden die Beschäftigten-Löhne eingefroren und trotz Abwesenheit (in 2020 nur 68837 Jahreslohnstunden) als Lohnsicherung ausbezahlt. Außerdem wurde die Grundlohnerhöhung für 2021 bereits in 2020 vorgenommen. Das hat diesen Effekt nochmals verstärk

Der Durchschnittsstundenlohn im Berichtsjahr ist gesunken. Der Monatsdurchschnittslohn liegt im Berichtsjahr bei 262,41€. Damit reiht sich der Ø-Monatslohn im Berichtsjahr knapp unterhalb dem 5-Jahresdurchschits von 263,44€ ein. Dieser Effekt ist wahrscheinlich auf die Leistungsminderung der Beschäftigten und der damit zusammenhängenden Senkung des Steigerungsbetrags zurückzuführen.

Das Arbeitsergebnis ist als Differenz aus den Erträgen und den notwendigen Kosten des laufenden Betriebes im Arbeitsbereich der Werkstatt definiert. Das Arbeitsergebnis ist nur für die Aufwendungen zur Zahlung der Arbeitsentgelte, Bildung einer Ertragsschwankungsrücklage und Ersatz- und Modernisierungsinvestitionen zu verwenden. Dabei sollen in der Regel mindestens 70% des Arbeitsergebnisses für Werkstattlöhne verwendet werden. Die Verwendung des Arbeitsergebnisses für WfbM-Löhne liegt im Berichtsjahr oberhalb der vorgeschriebenen 70%-Marke.

4.4 Berufsbildung

Die Anzahl der Teilnehmer im Berufsbildungsbereich ist stabil geblieben. Unser Ziel, Stabilisierung der Beschäftigtenzahlen bei durchschnittlich 20 Teilnehmen, konnten wir auch in 2021 nicht erreichen. Die aktuelle Belegungssituation muss weiterhin kritisch beobachtet werden. Erstens ist der Berufsbildungsbereich wirtschaftlich ein sehr wichtiger Baustein im GpZ-Angebot. Zweitens ist der Berufsbildungsbereich die konzeptionelle Basis unserer Qualifizierungs- und Bildungsangebote und berührt an dieser Stelle damit auch alle anderen Maßnahmen.

5 Leistungsträger

Wir bieten den Trägern der beruflich-sozialen Rehabilitation eine vertragsgemäße und an der Normalisierung ausgerichtete Leistungserbringung.

5.1 Arbeitsmarktorientierung

Die Arbeitsmarktnähe geeigneter Teilnehmer ist durch Praktika, Arbeitserprobungen (AE) und Außen Arbeitsplätze (AAP) überprüft. Die Teilnehmenden werden möglichst nahe (Normalisierung und Arbeitsmarktorientierung) und entsprechend dem nachhaltig-maximalen, individuellen Leistungsvermögen platziert.

Überprüfung der Zielvereinbarung für 2021

Prognosen für 2021	Arbeitserprobungen geplant	**Ergebnis**	Vermittlungen geplant	**Ergebnis**
Arbeitsbereich	1	**4**	1	**0**
Berufsbildungsbereich	3	**0**	0	**0**
OHA	2	**0**	2	**1**

Ergebnis: Wir konnten die Ziele nicht alle umsetzen und einhalten. Im AB und BBB konnten keine Vermittlungen erfolgen. In der OHA-Maßnahme kam es zu einer Vermittlung in eine Umschulungsmaßnahme. Im BBB gab es keine Personen, die sich eine Arbeitserprobung zugetraut hätten (allgemein geringe Belastbarkeit; durch Corona zusätzliche Belastung und Unsicherheit).
Im AB gab es vier Arbeitserprobungen: zwei davon von der gleichen Person.
Es gab weiterhin zwei konstante Außenarbeitsplätze, die von der gleichen Person belegt waren. Diese Person hat auch eine Arbeitserprobung absolviert. Ein weiterer AAP sollte zur Vermittlung führen, aufgrund der Corona Situation mit Kurzarbeit war es für den Arbeitgeber in diesem Jahr nicht umsetzbar.
Für eine weitere Person konnte eine externe Beschäftigung eingerichtet werden, an einem anderen, beschützten Arbeitsort.

Vermittlungsquote (Vermittlungen/Eintritte)

		2017	2018	2019	2020	2021
AB	Arbeitsbereich	-	-	8,3%	12,5%	-
BB	Berufsbildung	-	16,7%	12,5%	-	-
OHA	OHA			30,0%	20,0%	10,0%
		-	7,1%	16,7%	9,4%	**4,2%**

Vermittlungsquote (Vermittlungen/Belegung)

		2017	2018	2019	2020	2021
AB	Arbeitsbereich	-	-	1,6%	1,8%	-
BB	Berufsbildung	-	4,8%	6,3%	-	-
OHA	OHA			30,0%	28,6%	12,5%
		-	1,4%	5,7%	3,8%	**1,1%**

5.1.1 Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst IFD

Kontakte IFD allgemein: zwei Personen; davon war eine Person begleitet mit dem Ziel der Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und mit einer weiteren Person gab es ein Beratungsgespräch.
Zusammenarbeit mit IFD: weiterhin fanden Erstgespräche und regelmäßiger Austausch statt zwischen Integrationsassistenz, IFD sowie den entsprechenden Personen.
Der allgemeine vierteljährliche Austausch zwischen Integrationsassistenz und IFD konnte aufgrund der Corona-Situation nicht regelmäßig erfolgen.

5.1.2 Arbeitsmarktsituation

Da aufgrund der Corona-Situation die geplante Vermittlung nicht erfolgen konnte, wurde der AAP entsprechend verlängert. Dies war eine gute Zwischenlösung sowohl für die betroffene Person als auch für den Arbeitgeber.
Im Bereich Einzelhandel/Biobranche gab es die Möglichkeit für Arbeitserprobungen, da es in dieser Branche zusätzlich noch Personalmangel gab. Der Arbeitgeber war bereits bekannt.
Es gab 2021 keine neuen Arbeitgeber Akquisen.

5.1.3 Zufriedenheit der Begleitung

Die Auswertung erfolgte aufgrund von Fragebögen. Rückläufe durch Beschäftigte: vier Fragebögen, durch Arbeitgeber: vier Fragebögen.

Zufriedenheit der Begleitung während einer AE:

- von Seiten der Arbeitgeber: 2-mal sehr gut, 1-mal gut; 1-mal keine Angaben;
- von Seiten der Beschäftigten: 1-mal sehr gut; 2- mal gut; 1- mal keine Angaben

5.2 Zusammenhang Profillage und Teilnahme an Arbeitserprobungen

Zusammenhang Profillage und externe Beschäftigung :

Bei 3 Personen:	Profillage 4: Stabilisierung (AAP und AE)
Bei 1 Person:	Profillage 2: Motivierung (keine weitere Planung in Richtung allg. Arbeitsmarkt)
Bei 2 Personen:	Profillage 5: Entwicklung (davon: eine Person Vermittlung ist angestrebt bzw. eine Person ist im AAP)

Ergebnis:

Die Profillage der Stabilisierung stand am häufigsten im Zusammenhang mit der Durchführung einer Arbeitserprobung und eines Außenarbeitsplatzes. Im Bereich der Profillage der Entwicklung erhöht sich die Chance auf einen Außenarbeitsplatz und eine Vermittlungsoption. Dies lässt vermuten, dass der Entwicklungsprozess im Rahmen der Bildungssteuerung eine Auswirkung hat auf die Fähigkeit, Arbeitserprobungen durchführen zu können bzw. bereit für eine Vermittlung zu sein.

5.3 Dokumentation der Leistungen

Die Struktur der Leistungserbringung ändert sich mit dem BTHG grundsätzlich. Ebenso die damit verbundene Umsetzung und Dokumentation der Leistungen, deren Wirksamkeit bzw. den Zielerreichungsgrad. Hierfür muss nachfolgend auch das Berichtswesen entsprechend angepasst bzw. aufgebaut werden.

5.4 Wirksamkeit der Leistungen

Aufgrund mangelnder Vorgaben durch die Eingliederungshilfe hat sich die GpZ Überlingen gGmbH auf den Weg gemacht und ein Konzept zum Thema „Wirksamkeit“ erstellt. Darin werden die Grundannahmen und deren Wirkzusammenhänge dargestellt. Auch wenn bisher keine statistisch nachweisbaren Wirkzusammenhänge untersucht wurden, wird hier aufgrund berufsübergreifender, fachlicher Einschätzungen und im Rahmen der ICF-Kategorien, unser Verständnis unserer Wirksamkeit und deren Grenzen dargestellt. In diesem Feld wird zwischen den Leistungsträgern und der GpZ Überlingen gGmbH noch sehr viel inhaltliche Abstimmungsarbeit notwendig sein.

5.5 Berufliche Bildung, Qualifizierung

Berufliche Bildung und Qualifizierung im Berufsfeld ist ein Teil der ganzheitlichen und personenzentrierten Förderung. Diese findet in vier unterschiedlichen Geschäftsfeldern statt. Neben rein fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten werden hier auch soziale und personale Kompetenzen geschult. In unseren Geschäftsfeldern wird eine Bandbreite verschiedener Tätigkeiten mit unterschiedlichen Anforderungsprofilen angeboten. Die Tätigkeiten sind in einer Qualifikationsmatrix dokumentiert und werden monatlich für jede/n Beschäftigte*n aktualisiert. Damit lässt sich der berufliche Entwicklungsverlauf für jede*n Beschäftigte*n nachzeichnen. Je nach kognitiven und körperlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten des*der Beschäftigten findet Qualifizierung tätigkeitsorientiert, arbeitsplatzorientiert oder berufsfeldorientiert, in Form eines Qualifizierungsmoduls statt. Der Aufbau der Qualifizierungsmodule wurde im Jahr 2020 überarbeitet und soweit möglich mit den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe abgestimmt.

6 Produktions- und Dienstleistungskunden

6.1 Wir bieten unseren ProDi-Kunden Qualität, Termintreue und Verlässlichkeit

Die gesetzlichen Anforderungen an die Geschäftsfelder werden sowohl durch geschäftsfeldspezifische Protokolle (HACCP, Überprüfung der Messmittel,..) dokumentiert als auch durch externe Prüfungen, wie beispielsweise durch das Veterinäramt überprüft.

6.2 Die einzelnen Kundenanforderungen sind bekannt und werden umgesetzt

Die unterschiedlichen Geschäftsfelder verfügen auch über unterschiedliche Rückmeldungsmöglichkeiten und angepasste Reklamationsmanagements. Diese werden weiterhin im Rahmen der Umsetzung entsprechend den Anforderungen aus der DIN ISO 9001:2015 weiterentwickelt bzw. implementiert. Dabei spielt sowohl die Darstellung unseres Angebots im Sinne von Klärung der Kundenerwartungen, die Definition von Kennzahlen für die Qualität im Geschäftsfeld, deren Erfassung und Auswertung, als auch die Weiterentwicklung des Berichtswesens eine zentrale Rolle.
Grundlage für die zukünftige strategische Ausrichtung der einzelnen Geschäftsfelder sind die jeweiligen Ergebnisprotokolle der jährlich stattfindenden Strategiegespräche. Diese gliedern sich in …

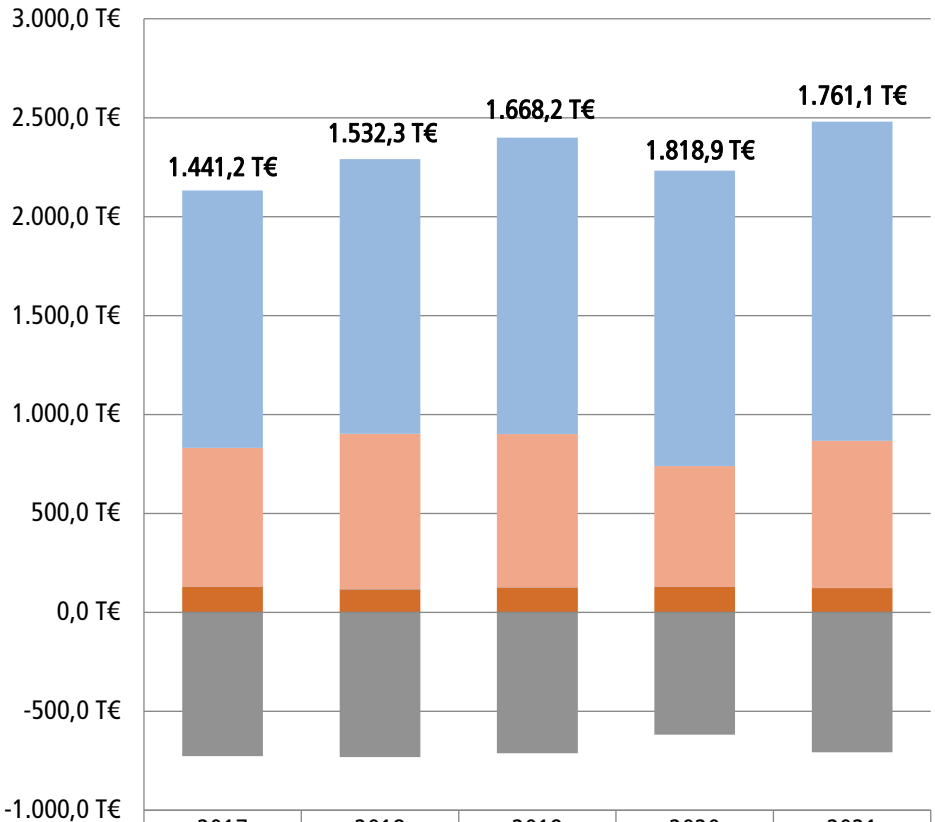
1. der Vorgabe einer allgemeinen Qualitätspolitik in der GpZ Überlingen gGmbH
2. einer geschäftsfeldspezifischen Kontextanalyse (mit allgemeinen Umfeld-Faktoren, GpZ-spezifischen Umweltfaktoren und internen Faktoren)
3. einer geschäftsfeldspezifischen Darstellung der relevanten interessierten Parteien (deren Anforderungen, Erfüllungskriterien, Methoden und deren Überwachung)
4. einem Zielentwicklungsplan (unter Angabe des Auslösers bzw. der Veränderungen, das beabsichtigte Ergebnis, den Bezug zur Qualitätspolitik, deren Bedeutsamkeit für das Geschäftsfeld und der Zuständigkeit für die Umsetzung), und dann noch
5. einen geschäftsfeldspezifischen Umsetzungsplan zu den Aktivitäten, Zuständigkeiten, Termine usw.

7 Finanzen

Die GpZ Überlingen gGmbH liegt mit dem Rehabilitations- und Teilhabeangebot eher 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 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.

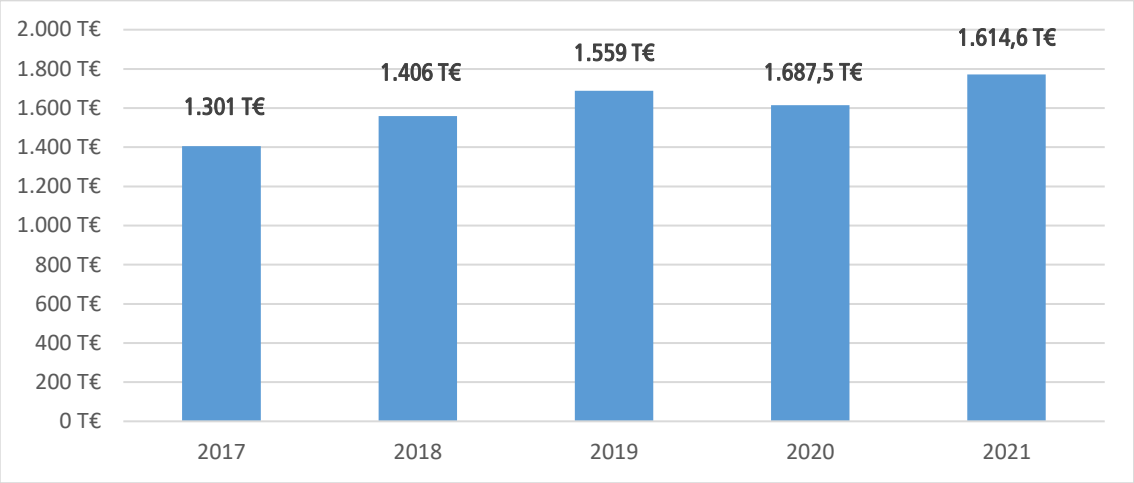
7.1 Entstehungsrechnung

Die Entstehungsrechnung ist ein Teil der Wertschöpfungsrechnung und zeigt die Eigenleistung der GpZ Überlingen gGmbH und aus welchen Quellen die Erlöse im Wesentlichen generiert werden. Als Aufwand werden die sogenannten Vorleistungen abgezogen. Das Ergebnis ist die **Brutto-Wertschöpfung**. Diese ist im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr wieder auf ~1.931,3T€ gestiegen. Insbesondere Aufgrund der gestiegenen Erlöse aus Maßnahmen (Soziale Dienstleistungen). Der Aufwand ist zwar auch wieder gestiegen; dadurch ist die gestiegene Brutto-Wertschöpfung im nicht wieder „aufgefressen" worden. Alle weiteren Positionen knüpfen wieder an die Vorjahre (vor Corona-Maßnahmen) an.



	2017	2018	2019	2020	2021
Erlöse aus Maßnahmen	1.299,4 T€	1.388,0 T€	1.498,3 T€	1.492,3 T€	1.612,4 T€
Erlöse aus Fertigung	703,4 T€	786,8 T€	775,1 T€	610,4 T€	744,3 T€
Erträge aus Kapital	0,1 T€	0,0 T€	0,0 T€	0,0 T€	0,0 T€
Sonstige Erträge	128,6 T€	116,0 T€	125,6 T€	129,3 T€	123,3 T€
Aufwand	-725,8 T€	-731,5 T€	-711,4 T€	-617,4 T€	-707,7 T€

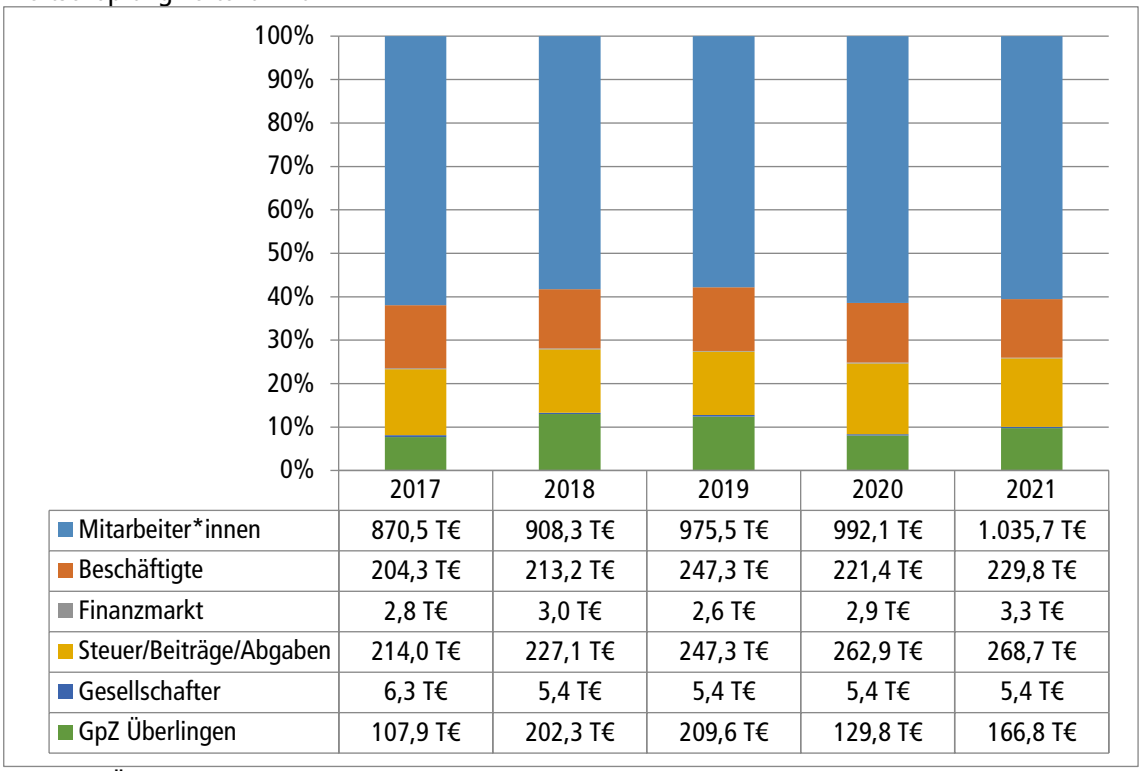
7.2 Netto-Wertschöpfung



Die im Berichtsjahr erreichte Nettowertschöpfung (Netto-Wertschöpfung = Brutto-Wertschöpfung - Abschreibung) liegt bei **1.772,2 T€** und steigt damit um ~9,8% im Vergleich zum, nachdem die Auswirkungen aufgrund der Corona-Pandemie wieder zurückgehen.

7.3 Verteilungsrechnung

In der Verteilungsrechnung wird deutlich, an welche Empfängergruppe und in welcher Höhe die Netto-Wertschöpfung verteilt wird.



	2017	2018	2019	2020	2021
Mitarbeiter*innen	870,5 T€	908,3 T€	975,5 T€	992,1 T€	1.035,7 T€
Beschäftigte	204,3 T€	213,2 T€	247,3 T€	221,4 T€	229,8 T€
Finanzmarkt	2,8 T€	3,0 T€	2,6 T€	2,9 T€	3,3 T€
Steuer/Beiträge/Abgaben	214,0 T€	227,1 T€	247,3 T€	262,9 T€	268,7 T€
Gesellschafter	6,3 T€	5,4 T€	5,4 T€	5,4 T€	5,4 T€
GpZ Überlingen	107,9 T€	202,3 T€	209,6 T€	129,8 T€	166,8 T€

Die GpZ Überlingen gGmbH hat 2021 ~166,8T€ aus der Verteilungsrechnung für die zukünftigen gemeinnützigen Aufgaben erwirtschaften können. Damit steigt dieser Betrag wieder leicht, nachdem die Auswirkungen aufgrund der Corona-Pandemie zurückgegangen sind. Der Anteil an der Netto-Wertschöpfung liegt bei ~9,8% und übersteigt damit den angestrebten Mindestanteil von 7% trotz noch vorhandener pandemiebedingten negativen Auswirkungen.

8 Mitwirkung / Beteiligung

8.1 Rückmeldungen und Beschwerden

Im Jahr 2021 sind nur vier Feedback-Bögen eingegangen. Im Vergleich zum Vorjahr (14 eingereichte Bögen) ist dies sehr wenig. Da vom GpZ Überlingen eine lebhafte Feedback-Kultur angestrebt wird, sollte diese im kommenden Jahr wieder intensiviert werden (Qualitätsziel).

Von den 2021 eingegangenen Rückmeldungen waren zwei Lob für bestimmte Gerichte in der Kantine. Außerdem gab es eine Beschwerde zum Thema Nutzung des Behindertenparkplatzes sowie eine Beschwerde zur Bedrohung durch vermehrten Bienenflug in ZD 12. Für beide Beschwerden wurden Verbesserungen eingeleitet. Eine Rückmeldung an die Beschwerdeführer war nicht möglich, da diese anonym waren.

9 Mitarbeitende

9.1 individuelles Aus- und Weiterbildungsangebot

Damit wir in der Lage sind den jetzigen und künftigen Anforderungen an unser Arbeitsfeld gerecht zu werden, sind Fort- und Weiterbildungen ein elementarer Baustein unserer Personalentwicklung. Jeweils im Herbst wird ein prospektiver Fortbildungsplan für das Folgejahr erstellt, der um kurzfristig interessante Angebote ergänzt werden kann.

Auch im Jahr 2021 konnten einige der geplanten Fortbildungen aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden und die meisten Schulungen wurde online durchgeführt. Insgesamt haben die Mitarbeitenden an 18 Fortbildungen teilgenommen, dabei reichte die Bandbreite von einstündigen Webinaren bis zu mehrtägigen Fortbildungen. Auch thematisch war eine große Vielfalt zu verzeichnen wie fachlich erforderliche Seminare aufgrund von Gesetzesänderungen oder der Anschaffung einer neuen Maschine im Metallbereich, fachliche Weiterbildung in den Bereichen Soziale Dienste, Buchhaltung und Office sowie übergreifende Themen wie Kommunikation, systemische Organisation und Resilienz.

Die internen Fortbildungen wurden coronabedingt stark zurückgefahren, hier wurde nur eine Schulung durchgeführt.

9.2 partnerschaftlicher, kooperativer und dialogorientierter Führungsstil

In der GpZ Überlingen werden auf allen Ebenen Mitarbeiterjahresgespräche mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten geführt. Hier kann jede/r Mitarbeitende Einfluss nehmen auf die Aufgaben und Arbeitsbedingungen im eigenen Tätigkeitsbereich. Ziel ist die gemeinsame Entwicklung von Perspektiven für die berufliche und persönliche Entwicklung und die Zusammenarbeit im Team. Im Jahr 2021 wurden mit allen Mitarbeitenden und Produktionshelfern Mitarbeiterjahresgespräche geführt und in der Personalakte dokumentiert.

Strategiegespräche im GpZ Überlingen ermöglichen eine gemeinsame Analyse und Steuerung des Geschäftsfeldes. Alle Mitarbeitenden des Geschäftsfelds und die Gesamtleitung stimmen sich bezüglich der Ist-Situation und den gemeinsam abgestimmten Entwicklungszielen ab und vereinbaren diese. Damit haben alle Mitarbeitenden die Gelegenheit sich auch an der strategischen Ausrichtung des Geschäftsfeldes zu beteiligen und damit auch explizit die Zukunft und die Entwicklung des Geschäftsfeldes maßgeblich zu beeinflussen. Im Jahr 2021 haben alle vier geplanten Strategiegespräche stattgefunden. Coronabedingt konnte eines erst zu Beginn des Folgejahres stattfinden.

Der für Herbst 2021 geplante Klausurtag musste auch in diesem Berichtsjahr wieder pandemiebedingt abgesagt werden.

9.3 Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit

Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden ist uns ein wichtiges Anliegen. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie bzw. Freizeit und Beruf setzen wir auf eine flexible Arbeitszeit, die seit 2020 auch über eine Zusatzvereinbarung geregelt wird. Unsere Mitarbeitenden werden in Anlehnung an den Tarif TVöD VKA bezahlt und erhielten damit im Jahr 2021 eine Lohnsteigerung von 1,4 Prozent. Die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge wurde von 11 der 30 Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Weiterhin haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, Aufgaben im Homeoffice zu erledigen. Ein Coaching-Angebot für unsere Mitarbeitenden ermöglicht die Teilnahme an 2 Einzelcoaching pro Jahr und einem Gruppencoaching. Dieses Angebot wurde im Jahr 2021 von zwei Mitarbeitenden angenommen.

9.4 Datenschutz

Datenschutz ist in der GpZ Überlingen ein wichtiges Thema. Unsere interne Datenschutzbeauftragte kümmert sich um die Entwicklung, den Ausbau und den Erhalt der Datenschutzregelungen in unserem Haus. Die Datenschutzrichtlinien der GpZ Überlingen gGmbH inkl. dem Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten, Dienstanweisungen und Prozessanweisungen zum Thema Datenschutz sind in unserem QMH hinterlegt und können hier bei Interesse eingesehen werden. Neue Mitarbeitende werden auf den Datenschutz verpflichtet.

Zum 30.06.2021 hat die bisherige Datenschutzbeauftragte das Unternehmen verlassen. Die Geschäftsführung hat die Aufgabe kommissarisch übernommen bis zur Ernennung eines/r neuen Datenschutzbeauftragten.

9.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Wegeunfälle

Im Jahr 2021 ereignete sich kein Wegeunfall und kein Arbeitsunfall, die der BGW Karlsruhe gemeldet wurden.

Ersthelfer Training

Die vorgegebene Anzahl an Ersthelfern ist ausgebildet.

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

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Sprechstunde

Seit 2016 werden wir von der B.A.D GmbH arbeitsmedizinisch betreut. Im Jahr 2021 fanden zwei Begehungen durch unsere Betriebsarzt Herrn Götting statt.

Begehungen der Arbeitsstätten durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Im Jahr 2021 wurden drei sicherheitstechnische Begehungen mit Herrn Bäder durchgeführt. Neben der Besprechung 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.

Unterweisungen

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

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz - Unterweisung
- Leiterprüfung
- Grundkurs für Hygiene und Arbeitsschutz

- jährliche Kontrolle der Gültigkeit der Führerscheine.

Dies wird in Teilnahmebescheinigungen bzw. –listen festgehalten.

Es findet zusätzlich noch ein jährliches Audit der Aktualität von Verbandskästen, Verbandsbuch, Betriebsanweisungen, Gefahrstoffverzeichnis und Gefährdungsbeurteilung statt.

Covid 19

Aufgrund der andauernden Pandemie musste das Hygienekonzept laufend an die sich immer wieder ändernden Vorgaben angepasst werden. Dies erforderte ein hohes Maß an Flexibilität sowohl der verantwortlichen Leitungen als auch der Mitarbeitenden und Beschäftigten. Insbesondere die Durchführung von bis zu 50 Corona-Tests zweimal wöchentlich war eine Herausforderung für alle Beteiligten. Dadurch wurden Infektionen frühzeitig entdeckt, Ausfälle konnten minimiert und die anwesenden Mitarbeitenden und Beschäftigten geschützt werden.

Prüfung der Anlagen

Die Prüfung der Anlagen (Fahrstuhl, elektrische tragbare Geräte, Rolltore, Feuerlöscher, Rauchmelder, Leitern sowie Shredder) 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.

Chancen und Risiken

Durch die konsequente Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzkonzeptes ist das Unternehmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sehr gut aufgestellt und die Risiken sind soweit wie möglich minimiert.

Ereignisse nach dem Stichtag

Es gab keinen 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.

Prognose

Sicherheit und Gesundheitsschutz wird von allen Akteuren ernst und wichtig genommen und von der Geschäftsführung über die Geschäftsfeldleitungen bis zu jedem einzelnen Mitarbeitenden und Beschäftigten praktisch und vor Ort mit Engagement umgesetzt und die persönliche Schutzausrüstung wird getragen. 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.

10 Qualitätssicherung

10.1 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Die relevanten Prozesse der Leistungserbringung sind definiert und unterliegen einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Das Qualitätsmanagementsystem der GpZ Überlingen gGmbH steht und die relevanten Prozesse im Anwendungsbereich der sozialen und beruflichen (Re)Integration sind definiert und werden eingehalten.

Im Jahr 2021 wurde schwerpunktmäßig an folgenden Themen gearbeitet:

- Organisationstruktur nach Funktionen und nach interessierten Parteien
- Konzept für die Tagesstätte

10.2 Ergebnisse von internen Audits

Im Jahr 2021 fand ein internes Audit statt. Auditiert wurden gem. §2 Abs. 1 und 2 AZAV die Angaben und Nachweise zu:

- Darstellung der Organisations- und Personalstruktur sowie ihre Eignung für die Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsförderung
- Die Eignung der von den Teilnehmenden zu nutzende Räumlichkeiten
- Übersicht des aktuellen Angebotes an Maßnahmen
- Darstellung von Art und Umfang der Zusammenarbeit mit Akteuren des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes vor Ort
- Methoden, mit denen der Träger aktuelle arbeitsmarktrelevante Entwicklungen berücksichtigt
- Übersicht der im jeweiligen Fachbereich nach § 5 Abs. 1 bereits durchgeführten Maßnahmen und deren arbeitsmarktliche Ergebnisse
- Bewertungen des Trägers durch Teilnehmende und Betriebe

Die Normanforderungen sind zum überwiegenden Teil voll erfüllt. Folgende Verbesserungsziele wurden herausgearbeitet:

- Die Funktionsbeschreibung der Fallführung muss an die aktuelle Entwicklung hin zur Maßnahmenverantwortung angepasst werden.
- Nach der Umsetzung des BTHG könnten für alle Maßnahmen Flyer gestaltet werden.
- Das Dokumentenaudit im BBB hat gezeigt, dass die Unterlagen teilweise lückenhaft sind. Die Wochenberichte fehlten zum Teil über längere Zeiten und die Förderziele wurden nicht immer aktualisiert. Hier muss dringend nachgearbeitet werden. Das Ziel muss die ständige Aktualität und Vollständigkeit der Dokumentation sein.

10.3 Ergebnisse von externen Audits

Coronabedingt wurde das für Dezember 2021 vorgesehene vierte Überwachungsaudit nach AZAV auf den 19.01.2022 verschoben. Die Auditorin Frau Haiber äußerte sich zufrieden und sah alle Anforderungen erfüllt.

Folgende Stärken wurden protokolliert:

- Die hohe Motivation unserer Mitarbeiter
- Der Lenkungskreis des GpZ arbeitet im Team (Leitungskonferenz A.d.V.)
- Alle offenen Stellen konnten nachbesetzt werden.

Folgende Potentiale bestehen:

- Die Funktion des Datenschutzbeauftragten darf laut Bundesdatenschutzgesetz nicht von der Geschäftsführung übernommen werden. Hier muss eine sinnvolle (Interims-) Lösung gefunden werden.
- In den Strategiegesprächen könnten durch eine Rückschau auf den vergangenen Zeitraum die Veränderungen besser nachvollzogen werden.
- Die Aufbewahrungszeit der Anwesenheitslisten auf Papier sollte auf Datenschutzeinhaltung überprüft werden.

10.3.1.1 Ergebnisse und Folgemaßnahmen von früheren Bewertungen

Die Überarbeitung der Qualifikationsmodule ist noch nicht in allen Geschäftsfeldern abgeschlossen, dies sollte baldmöglichst nachgeholt werden.

Alle Funktionsbeschreibungen müssen überprüft und der aktuellen Entwicklung angepasst werden.

Das Fortbildungskonzept und die Qualifikationsmatrix für Mitarbeitende müssen überarbeitet und den tatsächlichen Abläufen angepasst werden

10.3.1.2 Status von eingeleiteten Vorbeuge- und Korrekturmaßnahmen

Korrekturmaßnahmen sind laut Bericht zum Überwachungsaudit vom 19.01.2022 nicht erforderlich.

10.3.1.3 Chancen für Verbesserungen

Die aktuellen Änderungen in der Sozialgesetzgebung, insbesondere des BTHGs, machen ein laufendes Anpassen der Leistungsstruktur erforderlich. Daher sollte auch überprüft werden, ob die Qualitätspolitik des Unternehmens noch zur aktuellen Entwicklung passt.

11 Qualitätsanalyse / Managementbewertung

Die gesetzlichen Vorgaben, insbesondere die Sozialgesetzbücher, sind durch die neuen Regelungen durch das BTHG fundamental verändert worden. Es gibt neue Zuständigkeiten und Verantwortungen, die inhaltliche Zusammenarbeit zwischen Leistungsträger und Leistungsberechtigten hat sich deutlich verstärkt und beschränkt sich nicht mehr nur auf formale Bescheide, Verwaltungsakte und Zahlungsanweisung. Im Rahmen der Umsetzung wird deutlich, dass der Leistungsträger das vorhandene Knowhow der Leistungserbringer gerne mit einbezieht, obwohl gesetzlich wenig Mitspracherechte festgelegt sind.
Das GpZ Überlingen beteiligt sich aktiv an der vernetzten Umsetzungsplanung im Gemeindepsychiatrischen Verbund, im Netzwerk-Arbeit und Bildung, im Paritätischen Wohlfahrtsverband, in der LAG:WfbM und den regionalen Arbeitsgruppen. Außerdem werden die internen Prozesse weiterhin auf die Neuerungen hin überprüft und entsprechend weiterentwickelt. Das GpZ Überlingen sieht sich gut auf die neuen Anforderungen vorbereitet und begrüßt die anstehenden Änderungen im Sinne des Paradigmenwechsels zur Personenzentrierung und der Verbesserung der Selbstbestimmung.

Alle Geschäftsfelder haben auf Grundlage der vorgegebenen Qualitätspolitik eine Kontextanalyse durchgeführt, die Interessierten Parteien definiert und einen entsprechenden Zielentwicklungs- und Umsetzungsplan, eine Chancen - Risiko - Bewertung und die geschäftsfeldspezifische prospektive Fortbildungsplanung erarbeitet. In den jährlich stattfindenden Strategiegesprächen werden die Kontextanalyse und die Liste der Interessierten Parteien überprüft und bei Bedarf fortgeschrieben.
Der Zielentwicklungs- und Umsetzungsplan, die Chancen - Risiko - Bewertung und die geschäftsfeldspezifische prospektive Fortbildungsplanung wird jährlich neu aufgestellt und aktualisiert.

11.1 Kunden / Leistungsberechtigte / Leistungsträger

Das Zusammenspiel unterschiedlicher Interessenslagen der oben aufgeführten Kundengruppen führt regelmäßig und auch im konkreten alltäglichen Tun zu diplomatischen Abwägungen und Entscheidungen. Die im Berichtsjahr geplanten und teilweise bereits umgesetzten Entwicklungsschritte versuchen der Kluft zwischen Arbeitsmarktanforderungen bzw. der konkreten Produktionsleistung der Geschäftsfelder und den Kompetenzen der Leistungsberechtigten etwas entgegen zu setzen. Dabei steht die Leistungs- und Entwicklungsfähigkeit der Leistungsberechtigten im Mittelpunkt. Mit den Änderungen durch das BTHG kommt jetzt eine intensivierte Konzentrierung auf die Personenzentrierung und Selbstbestimmung weiterhin als Verstärker hinzu. Dennoch wollen und müssen wir uns auch an den Vorgaben und Mechanismen des Marktes ausrichten. **Dieses Spannungsfeld so zu gestalten, dass leistungseingeschränkte Menschen Teilhabe und Bildung erfahren können, ist der Kern unserer Profession. Hinzu kommt noch die gemeinsame Wegeplanung und Begleitung für Psychiatrieerfahrene, die professionelle Unterstützung auf ihrem Weg zu größerer Teilhabe in Anspruch nehmen wollen.**

11.2 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. Das Büro für Beteiligung und Selbstvertretung ist im Berichtsjahr mit einer weiteren Person (insgesamt drei Personen) besetzt. Diese Struktur ermöglicht die Erprobung und Verstetigung einer weitestgehend selbstständigen Arbeitsorganisation und damit das professionelle (Zusammen)Arbeiten insgesamt.
Die Zusammenarbeit mit den Akteuren der Sozialpsychiatrie in Überlingen (Vianney, Pauline, ZfP, …) war in Bezug auf Fallmanagement und Organisation pandemiebedingt extrem stark eingeschränkt.

Aufgrund der sich weiter verschleppenden BTHG-Umsetzung sind diese Strukturen auch weiterhin in Frage gestellt und werden zukünftig überprüft und angepasst.

11.3 Mitarbeitende / Beschäftigte

Die Fluktuation der Mitarbeitenden in der GpZ Überlingen gGmbH ist auch 2021 eher niedrig. Dadurch ist es hier deutlich einfacher eine stabile Beziehungsarbeit und berufliche Begleitung anzubieten. Die Aufrechterhaltung der Kontinuität in der sozialpädagogischen und berufsfachlichen Begleitung am Arbeitsplatz ist eine sehr wichtige Komponente der Leistungsqualität.
Unser Angebot an kollegialer Beratung, Intervision, Coaching, … wird weiterhin nur begrenzt wahrgenommen. Fortbildungen, kollegiale Vernetzung, Zusammenarbeit für das „Große-Ganze" … wird regelmäßig als Mehrwert und nicht nur als zusätzliche Belastung empfunden. Der Alltag wird als anstrengend, aber auch positiv erlebt.
Interne Motivierungs-, Bildungs- und Qualifizierungsangebote bleiben weiterhin wichtig und werden auch im Rahmen der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen (BTHG) und der daraus folgenden Personalentwicklung weiter intensiv genutzt. Diese sind auch 2021 durch die Corona-Maßnahmen eingeschränkt worden.

11.4 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. Die Zertifizierungsfähigkeit nach DIN EN ISO 9001:2015 wird weiter angestrebt. Zunächst soll das Geschäftsfeld Industrie als Modell-Geschäftsfeld hier die Entwicklungen vorantreiben und die Zertifizierungsfähigkeit erreichen.
Die fehlende Weiterentwicklung der Software, insbesondere die der Warenwirtschaft, der Leistungsträgerabrechnung und der Leistungs-Dokumentation sind Hemmnisse für eine zielgerichtete Weiterentwicklung der Organisation und der Qualität. Hier muss in den nächsten Jahren Zeit und Geld investiert werden. Allerdings sind die rechtlichen Rahmenbedingungen bezüglich der Umsetzung der SGB IX-Leistungen immer noch nicht konkretisiert. Um nicht „sinnlos" Zeit und Geld zu verwenden, wollen wir das noch abwarten.
Die Qualifizierungsmodule und deren Dokumentation sind ausreichend, aber immer noch nicht optimal organisiert. Bis Ende 2023 sollen die Qualifizierungsmodule in alles Geschäftsfeldern einen besseren Qualitätsstandard erreichen.



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