Qualitätsbericht

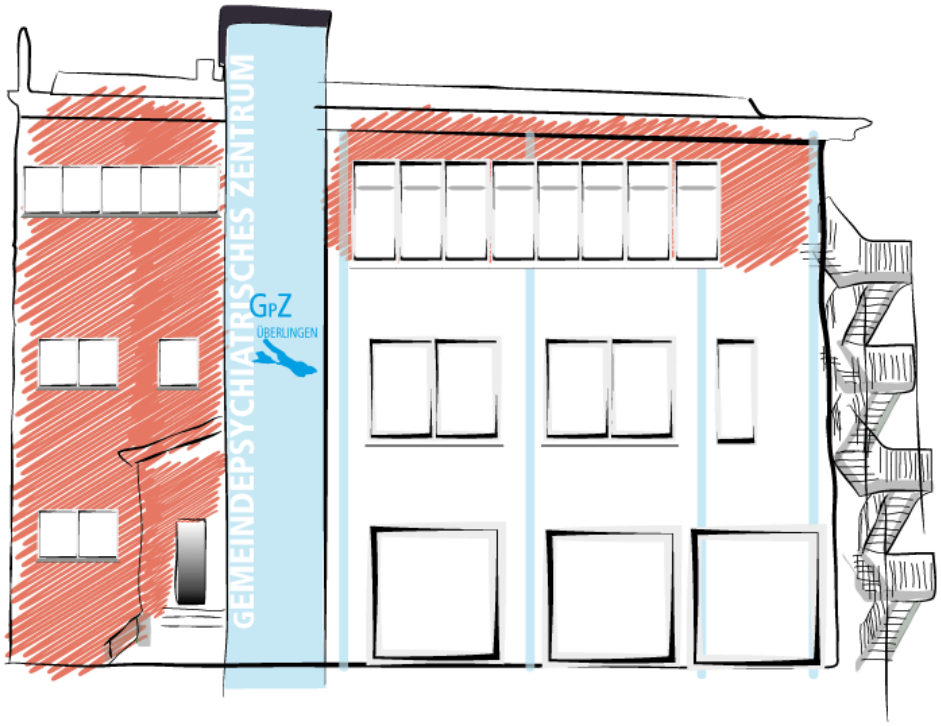


Überlingen

Inhaltsverzeichnis

1	Leitbild	4
2	Unternehmenspolitik	4
3	Qualitätspolitik	5
3.1	Leistungsberechtigte / Leistungsträger	5
3.2	Wirkungsorientierung	5
3.3	Produktions- und Dienstleistungskunden	5
3.4	Mitarbeitende / Beschäftigte	5
3.5	Management	6
3.6	Finanzen	6
3.7	Prozesse	6
4	Leistungen	6
4.1	Tagesstätte	7
4.1.1	Begegnungsstätte	7
4.1.2	Grundberatung	7
4.2	Tagesgestaltung	8
4.2.1	Beschäftigung und Hinführung zur Teilhabe am Arbeitsleben	8
4.2.2	Gesundheit, Alltag und Gestaltung der Freizeit	8
4.2.3	Lebenspraktische Angebote	8
4.3	Mobile Teilhabe	9
4.4	Berufsbildungsbereich	10
4.5	OHA-Maßnahme	12
4.6	Arbeitsbereich / Werkstatt Transfer	13
5	Zusatzangebote / Arbeitsbegleitende Maßnahmen	14
6	Arbeitsmarkt	15
6.1	Arbeitsmarktorientierung	15
6.2	Beschützte Arbeit und Qualifizierung	15
6.3	Arbeitserprobungen, Außenarbeitsplätze, Vermittlung	16
6.3.1	Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst IFD	17
7	Wirkungsorientierung	17
7.1	Konzept „Wirkung“	17
7.2	Ausrichtung am Menschen	18
7.3	Beteiligung der Betroffenen	18
8	Produktions- und Dienstleistungskunden	18
8.1	Wir bieten unseren ProDi-Kunden Qualität, Termintreue und Verlässlichkeit	18
8.2	Die einzelnen Kundenanforderungen sind bekannt und werden umgesetzt	18
8.3	Belegung nach Geschäftsfeldern	19
8.4	Zerspanende Fertigung und Montage (ZFM)	19
8.5	Wäscherei und Hauswirtschaft	21
8.6	Cantina (Küche und Catering)	22
8.7	Druckstudio	23
9	Mitarbeitende	25
9.1	individuelles Aus- und Weiterbildungsangebot	25
9.2	partnerschaftlicher, kooperativer und dialogorientierter Führungsstil	25
9.3	Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit	26
9.4	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	26

10	Finanzen	28
10.1	Entstehungsrechnung	28
10.2	Netto-Wertschöpfung	29
10.3	Verteilungsrechnung	29
11	Qualitätssicherung	30
11.1	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess	30
11.2	Ergebnisse von internen Audits	30
11.3	Ergebnisse von externen Audits	30
11.3.1	Status von eingeleiteten Vorbeuge- und Korrekturmaßnahmen	30
11.4	Beschwerdemanagement	30
11.5	Datenschutz	31
11.6	Chancen für Verbesserungen	31
12	Management	31
12.1	Gesamtentwicklung	31
12.1.1	ZFM - Zerspanende Fertigung und Montage	31
12.1.2	Wäscherei und Hauswirtschaft	32
12.1.3	Cantina - Küche und Catering	32
12.1.4	Druckstudio	32
12.1.5	Sozialdienst	32
12.2	Ausblick und Prospektive Fortbildungsplanung	33
13	Managementbewertung/Qualitätsanalyse	33



Qualitätsbericht für das Berichtsjahr 2023

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.

Ingo Kanngießer
Geschäftsführung

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 individuelle 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.

Ingo Kanngießer
Geschäftsleitung

3 Qualitätspolitik

Die Geschäftsführung 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 Leistungsberechtigte / Leistungsträger

Die GpZ Überlingen gGmbH ist eine Anlaufstelle für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, die Unterstützung zur Führung eines selbstständigen und eigenverantwortlichen Lebens sowie bei der Umsetzung ihrer gesellschaftlichen Teilhabe 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.
Wir begleiten leistungsberechtigte Personen bei ihrer individuellen Lebensführung. Dabei unterstützen wir bei der selbstbestimmten und eigenständigen Bewältigung des Alltags, so dass eine wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft möglich wird.
Die Zweckbetriebe der GpZ Überlingen gGmbH bieten psychisch kranken Menschen die Möglichkeit, in einem beschützten Rahmen am Arbeitsleben teilzuhaben. Wir begleiten leistungsberechtigte Personen auf deren Weg zur Neupositionierung im Arbeitsleben.
Wir bieten den Leistungsträgern eine vertragsgemäße und der Vergütung sowie dem Konzept entsprechende Leistungserbringung.

3.2 Wirkungsorientierung

Wir definieren relevante Wirkfelder. Wir versuchen positiven Wirkeinfluss zu fördern, negative Einflüsse zu mindern und eine möglichst erfolgreiche und effiziente Leistungserbringung zu ermöglichen.
Wir setzen uns für eine am Menschen ausgerichtete, sinnvolle Wirkungsorientierung ein, die nicht nur die Pflicht der leistungsberechtigten Personen zur Selbstoptimierung als Maßstab sieht, sondern auch die individuellen Vorstellungen von Zufriedenheit berücksichtigt.
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.

3.3 Produktions- und Dienstleistungskunden

Unseren Produktions- und Dienstleistungskunden bieten wir Qualität, Termintreue und Verlässlichkeit. Darauf aufbauend eine Partnerschaft zwischen Profit und Nonprofit und somit zusätzlich zur Erfüllung des Kundenwunsches eine sinnerfüllte und gemeinwohlorientierte Zusammenarbeit.

3.4 Mitarbeitende / Beschäftigte

„mit Menschen für Menschen" bedeutet … unsere Mitarbeitenden sind das Fundament für unseren Erfolg sowie für Wirksamkeit und Qualität. Qualifikation, Haltung, 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. Dieser ermöglicht Gestaltungsfreiräume, die dann unternehmerisches Denken und verantwortungsvolles Handeln benötigen. Zusätzlich unterstützen wir unsere Mitarbeitenden mit zeitnahen handlungsorientierten Fallkonsultationen, mit einem individuellen Aus- und Weiterbildungsangebot und ermöglichen die Teilnahme an externem Coaching.

3.5 Management

Im Rahmen der mittel- bis langfristigen Existenzsicherung der GpZ Überlingen gGmbH werden die interessierten Parteien definiert, Kontextanalysen und Chancen-Risiko-Bewertungen durchgeführt. Ebenso wird eine prospektive Zielentwicklungs- und Umsetzungsplanung beraten und festgelegt. Strategische Unternehmensführung dient der ganzheitlichen Verbesserung der Unternehmensleistung. Dabei werden die unterschiedlichen (Kunden)Interessen mit allgemeinen und GpZ-spezifischen Umweltfaktoren in Beziehung gesetzt und die gesetzlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen mit den internen Prozessen abgeglichen.

3.6 Finanzen

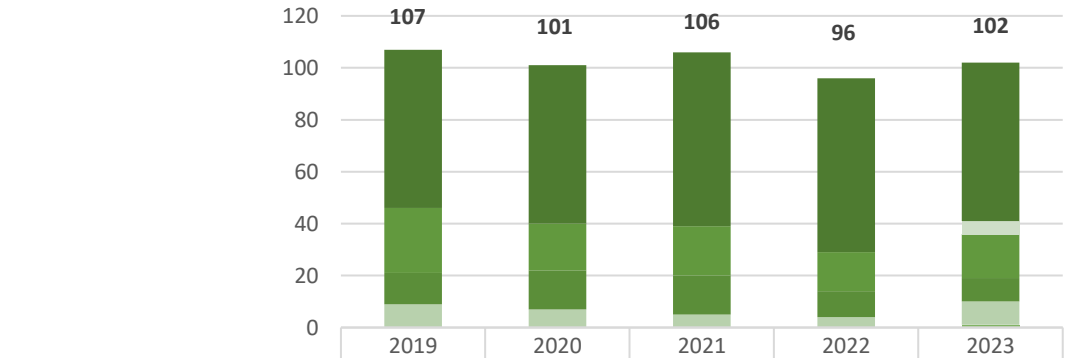
Wir arbeiten ressourcenschonend, effektiv und effizient und bieten damit allen Kundengruppen ein sehr gutes Preis-Leistungsverhältnis. Darüber hinaus erwirtschaften wir angemessen Gewinn, um die zukünftigen Entwicklungen des Unternehmens finanzieren zu können.

3.7 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

Nachdem der bisherige Leistungsschwerpunkt auf der Teilhabe am Arbeitsleben lag, kamen im Vorjahr Leistungen im Bereich der Tagesgestaltung dazu. Im Berichtsjahr ist eine weitere Leistung hinzugekommen. Wir nennen diese MobiDiG für Mobile Teilhabeleistungen des GpZ. Das Angebot umfasst Assistenzleistungen zur Sozialen Teilhabe außerhalb besonderer Wohnformen. Die Assistenzleistungen werden im Wohnraum und im Sozialraum der leistungsberechtigten Person erbracht. Die Schwerpunkte sind erstens die Ermöglichung oder Erleichterung zu einer gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und zweitens die Befähigung oder Unterstützung zu einer möglichst selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Lebensführung.
Ab diesem Berichtsjahr werden die Leistungen Arbeitsbereich und Werkstatt-Transfer getrennt aufgeführt.



	2019	2020	2021	2022	2023
Arbeitsbereich	61	61	67	67	61
Werkstatt-Transfer					5
Tagesgestaltung	25	18	19	15	17
Berufsbildungsbereich	12	15	15	10	9
Aktivierungsmaßnahme (SGBII)	9	7	5	4	9
MobiDiG	0	0	0	0	1

Robert Egler
Leistungskoordination

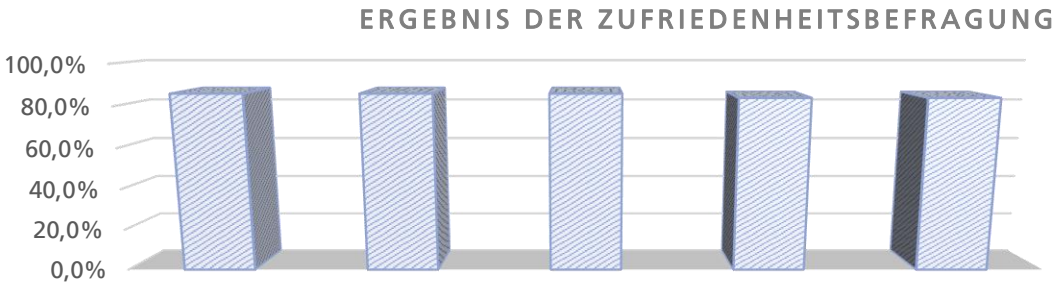
4.1 Tagesstätte

4.1.1 Begegnungsstätte

Entwicklung

Wie geplant gab es ab Januar einen festen Monatsplan mit allen regelmäßigen Terminen und sonstigen Veranstaltungen, um alle Interessierten über das anstehende Angebot zu informieren.
Es wurden viele Ausflüge wie z.B. zur Insel Mainau, den Europapark, auf Flohmärkte und Museumsbesuche unternommen. Außerdem bestand die Möglichkeit bei einem Qi-Gong Kurs teilzunehmen.
Um vor allem die regelmäßigen Besucher*innen noch mehr einzubeziehen, fand die erste Vollversammlung in der Tagesstätte statt. Jeder konnte Anliegen, Wünsche aber auch Vorschläge einbringen. Dank reger Beteiligung entstand daraus ein Projekt, bei welchem ein Kräutergarten vor dem Haus angelegt wurde. Des Weiteren fand ein Vortrag mit gemeinsamem Austausch über das Thema Abgrenzung statt. Die regelmäßige Möglichkeit der Teilnehmer sich einzubringen, fördert die sozialen Kompetenzen und vor allem das Gefühl der Zugehörigkeit.
Hohe Nachfrage haben auch weiterhin das gemeinsame Kochen und das gemeinsame Frühstück. Ebenso der Frauennachmittag und jeder andere Mittwoch, an welchen es immer Waffeln gibt.

In der Zufriedenheitsbefragung, welche von zehn Besucher*innen anonym ausgefüllt wurde, gab es in allen Punkten eine hohe Zufriedenheit in Bezug auf die abgefragten Items:



	Räumlichkeiten	Möglichkeiten der Mitbestimmung	Unterstützung durch die Mitarbeitenden	Inhalte der Angebote	Wirkung des Angebots auf die Lebensqualität
in %	86,0%	86,0%	86,0%	84,0%	84,0%

Details

Im Berichtszeitraum nahmen über 120 Besucher*innen die Angebote der Tagesstätte in Anspruch.
Nach dem Umzug in die Breitlestraße 28 im Jahr 2022 gab es zunächst einen Rückgang bei den Besucher*innen, der jedoch nicht lange anhielt. Im Jahr 2023 stiegen die täglichen Zahlen wieder auf durchschnittlich elf Besucher*innen pro Tag (durchschnittliche Personenzahl bezogen auf die Öffnungstage des Berichtsjahrs).

Ausblick

In 2024 soll die Zufriedenheitsbefragung wieder durchgeführt werden und dabei mehr Besucher*innen zur Teilnahme motiviert werden.
In diesem Bereich definiert sich die Qualität aber auch durch eine konstante Präsenz der Mitarbeitenden und feste Öffnungszeiten um den Besucher*innen eine feste Anlaufstelle für alle persönlichen Belange und Befindlichkeiten zu bieten. Für viele bietet diese Konstante ein hohes Gefühl an Sicherheit.

4.1.2 Grundberatung

Entwicklung

Im Jahr 2023 lag die Zuständigkeit für die Grundberatung dauerhaft bei einer Sozialarbeiterin mit Büro in der Breitlestraße 28. So war im Rahmen der Tagesstätte der Zugang zu Beratung für die betroffenen Personen besonders niederschwellig möglich. Der Kontakt konnte im Rahmen der Tagesstätte unverbindlich geknüpft und Termine „zwischen Tür und Angel" vereinbart werden und somit oft sehr zeitnah.

Einen weiteren wichtigen Zugangsweg stellte die Möglichkeit der telefonischen Grundberatung und Terminvereinbarung dar, der ebenso regelmäßig von Externen genutzt wurde.

Details

Gesamtzahl Beratungen	40			
		37	92,5%	Bedarfsklärung/Weiterleitung an zuständige Stelle
		3	7,5%	unklar
davon Antragstellung im GpZ ÜB	10			
		4	40%	Assistenzleistungen
		6	60%	Tagesgestaltung
durchschnittliche Reaktionszeit	selbiger Tag			
durchschnittliche Zeit bis zum Beratungstermin	ca. 5 Werktage			

Ausblick

Im Jahr 2024 wird weiterhin Ziel sein, die Öffentlichkeitsarbeit noch zu verbessern um allen Personen mit psychischen Problemen eine niederschwellige und zeitnahe Grundberatung zu ermöglichen.

Robert Egler
Leistungskoordination

4.2 Tagesgestaltung

Entwicklung

Nach dem Start der Leistung im Juli 2022 hat sich die neue Leistung, die sich aus dem Bundesteilhabegesetz/SGB IX ergibt, mittlerweile etabliert. Ziel des Leistungsangebots ist es, den Leistungsberechtigten eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen oder diese zu verbessern. Die Leistungsberechtigten sollen befähigt werden, die Gestaltung des Tages im Rahmen der persönlichen Fähigkeiten möglichst selbständig zu übernehmen. Außerdem soll die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit der Leistungsberechtigten erhalten, die Teilhabe am Arbeitsleben vorbereitet, verbessert und/oder wiederhergestellt werden, so dass die (Re)Integration in den Arbeitsbereich einer WfbM ermöglicht wird. Das Leistungsangebot dient auch der Weiterentwicklung der Persönlichkeit und der Befähigung zur Nutzung individueller Gestaltungsspielräume im Leben in der Gemeinschaft.

Die Leistung umfasst drei Schwerpunkte:

4.2.1 Beschäftigung und Hinführung zur Teilhabe am Arbeitsleben

Im Rahmen dieses Schwerpunktes haben die Leistungsberechtigten die Möglichkeit, entweder in einem Geschäftsfeld beschäftigt zu werden, oder in der Breitlestraße 28 verschiedenen im Haus anfallenden Tätigkeiten nachzugehen. Im Rahmen dieses Schwerpunktes erhalten die Leistungsberechtigten 1,50€ Motivationsgeld pro Stunde.

4.2.2 Gesundheit, Alltag und Gestaltung der Freizeit

Hier konnten im Jahr 2023 folgende Gruppenangebote angeboten werden: Psychoedukation bei Depression, Psychoedukation bei Angststörungen, Metakognitives Training bei Psychose, Kunst, Achtsamkeit, Gesundheit, Entspannung und Bewegung.

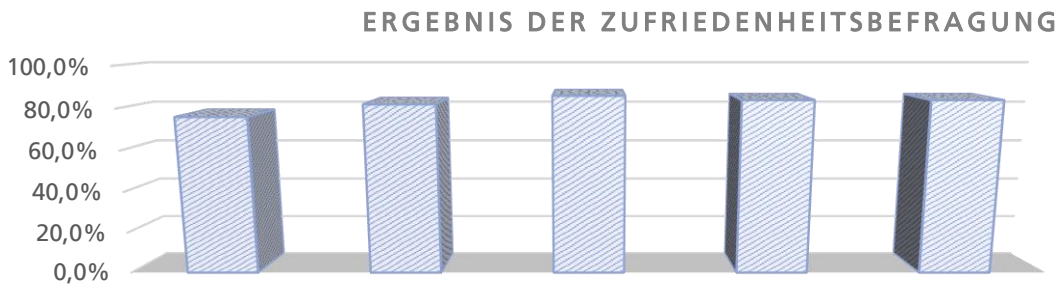
4.2.3 Lebenspraktische Angebote

In diesem Schwerpunkt wurde Einkaufstraining und gemeinsames Kochen angeboten.

Besonders beliebt war die Kochgruppe, aber auch die Kunstgruppe.

Der Umfang der Gruppenangebote richtete sich immer nach den Bedarfen der Teilnehmenden.

Im August 2023 fand unter dem Namen „5 Fragen, 5 Minuten, 5 Sterne" eine Zufriedenheitsbefragung statt. Pro Thema waren maximal 5 Sterne zu vergeben, zusätzlich konnte schriftlich noch eine Anmerkung hinzugefügt werden, was leider nicht genutzt wurde. Die Wertung fiel bei allen Teilnehmenden sehr ähnlich aus.
Mit 10 Rückläufern war die Teilnehmerquote niedriger als erwartet. Da es die erste Umfrage innerhalb der Leistung war, ging es grundsätzlich darum überhaupt eine Rückmeldung zu bekommen. Wir haben die Annahme, ehrliche Bewertungen durch die anonyme Umfrage zu bekommen.
Das Ergebnis war zufriedenstellend. Die weniger gute Bewertung bekamen die Räumlichkeiten. Das könnte daran liegen, dass vor allem in der Breitlestraße noch nicht alle Umbauarbeiten vollendet waren bzw. die Räume nicht voll ausgestattet waren. Dies konnte im Laufe des Berichtsjahres aber noch fertiggestellt werden.



	Räumlichkeiten	Möglichkeiten der Mitbestimmung	Unterstützung durch die Mitarbeitenden	Inhalte der Angebote	Wirkung des Angebots auf die Lebensqualität
in %	76,0%	82,0%	86,0%	84,0%	84,0%

Details

Eintritte	2			
		1	50%	aus Tagesstätte/Grundberatung
		1	50%	aus OHA Maßnahme
Austritte	4			Grund: individuelle persönliche Situation
Gesamt				17 Leistungsberechtigte

Ausblick
Ziel im Jahr 2024 ist, das Angebotsspektrum weiter auszubauen. Hierbei sollen vielfältige und somit klient*innenzentrierte Angebote im Mittelpunkt der Leistungserbringung stehen, welche in der individuellen Zielplanung besprochen werden.
Wichtig sind hierbei konstante Teilnehmendenzahlen, um ein kontinuierliches Angebot zu gewährleisten. Die Zufriedenheit der Leistungsberechtigten soll auch im kommenden Berichtsjahr mit einer Befragung erfasst und ausgewertet werden, um eine zufriedenstellende Qualität der Leistungserbringung zu gewährleisten.

Gyde Hansen
Leistungskoordination

4.3 Mobile Teilhabe

Entwicklung
Die Assistenzleistungen erweiterten als neue Leistung des GpZ Überlingen im Jahr 2023 das Leistungsspektrum maßgeblich. Durch den Start der Leistungen konnte das Prinzip „Alles aus einer Hand" für die Leistungsberechtigten möglich gemacht werden. So fiel es beispielsweise einigen Personen leichter, die Möglichkeit der Assistenzleistungen in Anspruch zu nehmen, da sie bereits im Kontakt mit dem GpZ standen, die entsprechenden Mitarbeitenden bereits kannten und somit einfachere Zugangswege geschaffen wurden.

Außerdem bot ein Antrag auf Assistenzleistungen den Mitarbeitenden des GpZ Überlingen die Möglichkeit, auch bereits bestehendem Mehrbedarf, beispielsweise im Rahmen der Begleitung im Arbeits- und Berufsbildungsbereich, gerecht zu werden und diesen zusätzlich zu decken.

Im Jahr 2023 konnten drei neue Mitarbeitende (zwei Sozialpädagog*innen, eine Genesungsbegleitung) für den mobilen Teilhabedienst gewonnen werden.

Details

ab 01.09.2023	1 Leistungsberechtigte
ab 01.12.2023	2 weitere Leistungsberechtigte
	weitere 2 Anträge im Jahr 2023 gestellt

Ausblick

Ziel für 2024 ist es, als neuer Leistungserbringer die Versorgung in der Region westlicher Bodenseekreis, Sigmaringen und Konstanz zu verbessern. Das Jahr 2024 wird durch ein Wachstum der Leistung bezüglich Leistungsberechtigten und Mitarbeitenden geprägt sein. Zusätzlich zu pädagogischen Fachkräften soll die Einstellung einer Alltags-Assistenz erfolgen, um die Begleitung der Leistungsberechtigten stetig und klient*innenzentriert zu verbessern.
Auch der Öffentlichkeitsarbeit soll 2024 besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Hierzu ist das GpZ im Kontakt mit den zuständigen Landratsämtern. Außerdem soll ein neuer Internetauftritt, sowie die Informationsweitergabe nach außen anhand neuer Flyer und Social Media erfolgen.

4.4 Berufsbildungsbereich

Astrid Hermann
Leistungskoordination

Entwicklung

Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich im GpZ Überlingen sind Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen.
Ziele:

- Verbesserung der Möglichkeiten zur beruflichen Teilhabe
- Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder Übernahme in den Arbeitsbereich
- Verbesserung und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit
- Selbstbestimmte und wirksame Teilhabe am Arbeitsleben

Im Jahr 2023 konnten wir zwei Teilnehmende erfolgreich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln: eine Person in eine sozialversicherungspflichtige Festanstellung, die zweite Person in eine Ausbildung. Beide beendeten aus diesem Grund auch schon zwei bzw. vier Monate vorzeitig den Berufsbildungsbereich. In beiden Fällen war die hohe Motivation der Betroffenen ausschlaggebend für den Erfolg. Auch die Bereitschaft, die eigene Erkrankung und die damit verbundenen Einschränkungen wahrzunehmen und entsprechende Handlungsstrategien zu entwickeln, sind unabdingbar für eine nachhaltige Vermittlung.

Die Zahl der Eintritte war insgesamt auch in diesem Jahr gering und unterschritt die Zahl der Austritte. Die Gründe dafür sind nicht geklärt, der Trend wird jedoch von fast allen Leistungserbringern in der Region bestätigt. Die Zahl der Teilnehmenden reduziert sich dadurch immer weiter. Dies wirkt sich insbesondere auf das verbindliche Gruppenangebot ‚Bildungstag' aus, das auch davon lebt, dass die Teilnehmenden ganz unterschiedliche Erfahrungen einbringen und sich austauschen.
Hinzu kommt, dass aktuell mehrere der Teilnehmenden des Berufsbildungsbereichs auf Grund ihrer Sozialphobie nicht in der Lage sind, an einer Gruppe teilzunehmen. Andere haben krankheitsbedingt viele Fehltage, sind nicht verlässlich anwesend. Dies führte immer wieder zu der Situation, dass das Gruppenangebot so geringe Teilnehmendenzahlen hatte, dass es nicht mehr als solches bezeichnet werden und dadurch auch seine Wirksamkeit nicht entfalten konnte.
Um den wichtigen Bestandteil des Berufsbildungsbereichs erhalten zu können, entwickelten wir das Konzept, den Bildungstag mit dem Gruppenangebot der OHA-Maßnahme (Leistung des Jobcenters) in einem Testzeitraum von September bis Dezember 2023 zusammenzuführen und anschließend auszuwerten.

Die Testphase verlief positiv, mit dem Ergebnis, dass das Angebot - das den Namen ‚Aktivierungstag' erhalten hatte - auch 2024 so weitergeführt werden soll. Für einzelne Teilnehmende war es eine Herausforderung, sich auf die veränderte Gruppe mit neuen Personen einzulassen, die schlussendlich aber von allen gemeistert wurde. Das Angebot konnte zuverlässig durchgeführt werden.

Details

Zum Stichtag 31.12.2023 nahmen neun Personen am Berufsbildungsbereich teil. Die durchschnittliche Belegungszahl im Jahr 2023 betrug 8,3 Teilnehmende.

Eintritte	5			
		2	40%	Wiederaufnahme BBB nach Unterbrechung
		1	20%	aus Unterstützter Beschäftigung (bfz Radolfzell)
		1	20%	Vermittlung durch IFD, ruhendes Arbeitsverhältnis
		1	20%	Vermittlung durch Agentur für Arbeit
Austritte	6			
Anschluss		2	33%	Arbeitsbereich WfbM GpZ Überlingen
Vorzeitige Beendigung		1	17%	Wechsel Leistungserbringer
		1	17%	Abbruch nach 1 Monat EV, gesundheitliche Situation zu instabil
Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt		2	33%	Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle
Profillagenentwicklung				
Durchschnitt Eintritt	3,4			
Durchschnitt Austritt	4,2			
verbessert		3	60%	
stabil		2	40%	

Ausblick

Die Vermittlung von zwei Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wirkt auch auf uns als Leistungserbringer sehr motivierend, da dies von allen Beteiligten als „Erfolg" erlebt wird.
Gleichzeitig stellen wir bei den neu hinzukommenden Teilnehmenden fest, dass die Arbeitsmarktnähe immer weiter abnimmt, die Beeinträchtigungen der einzelnen durch ihre Erkrankung / Behinderung immer stärker ausgeprägt sind. Die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist daher für die überwiegende Zahl der Teilnehmenden kein Ziel, das sie anstreben oder das als sinnvoll und erreichbar bezeichnet werden kann. Die Anforderungen der Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen des Arbeitsbereichs zu meistern, ist daher in den meisten Fällen das angestrebte Ziel.
Ziel für uns als Leistungserbringer muss es daher sein, in unseren Geschäftsfeldern die Palette der Tätigkeiten weiterhin so anzupassen, dass sie auch Menschen mit hoher Beeinträchtigung die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht, so dass Teilnehmende nach Abschluss des Berufsbildungsbereichs in den Arbeitsbereich wechseln und dort für sie angemessene Tätigkeiten ausführen können. Gleichzeitig dürfen die leistungsstärkeren Teilnehmenden nicht unterfordert werden und sollten Entwicklungsmöglichkeiten, auch nach einem Übergang in den Arbeitsbereich, vorhanden sein.

Markus Heß
Leistungskoordination

4.5 OHA-Maßnahme

Entwicklung

Die Beauftragung erfolgt im Rahmen des §16 SGB II in Verbindung mit §45 SGB III durch das Landratsamt Bodenseekreis - Jobcenter. Langzeitarbeitslose Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen sollen wieder in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert oder Alternativen dazu ermöglicht werden.
In 2023 wurden wieder mehr Teilnehmer in die Maßnahme vermittelt als im Vorjahr. Somit stabilisierte sich die Belegung gegen Ende des Jahres.
Durch die bessere Belegung und die Zusammenlegung des Aktivierungs- und Projekttags mit dem Bildungstag des Berufsbildungsbereiches zum Aktivierungstag konnten die Angebote auch wieder als Gruppenangebote durchgeführt werden.
Die Umstellung auf das neue Gutscheinsystem machte sich im Gegensatz zum alten System noch nicht bemerkbar, da es üblich war von Seiten des Leistungsträgers die Maßnahme auf jeden Fall einmal pro Klienten zu verlängern.
Die Fehlzeiten der Klienten konnten deutlich verbessert werden. Dies lag v.a. an der persönlichen Motivation einzelner Beschäftigter. So hat sich auch der Übergang in den Arbeitsmarkt oder in eine Anschlussmaßnahme verbessert. Gegenteilig war zu beobachten, dass bei häufigen Fehlzeiten es weiterhin unmöglich war, mit den Klienten gemeinsame Ziele zu benennen und diese zu erreichen. So führten geringe Anwesenheitsquoten häufig zum Abbruch der Maßnahme. Die Erkenntnisse aus der Praxis legen somit nahe, dass die Motivation und die Krankheitseinsicht eine grundlegend wichtige Rolle spielen, um geeignete weitere Schritte zu gehen, die zu einer Verbesserung der aktuellen Situation führen. Dazu benötigt es ausreichend Gespräche mit der Bildungsbegleitung und Rückkopplungen mit der Realität, die dann von Seiten der Klienten auch so verstanden und akzeptiert werden.

Details

Erstgespräche	13			
Eintritte	9			
Gesamtteilnehmerzahl		13		
⌀ Belegungszahl		6,5		
Gesamtbelegungstage		1481 von 2390	62%	
Gesamtanwesenheitstage		1002 von 1445	69%	
Anwesenheitszeiten		1 (7,6%)	< 20%	
		6 (46,2%)	> 20% < 80%	
		6 (46,3%)	> 80%	
Austritte	4			
		3	vorzeitige Beendigung der Maßnahme	
		1	25%	Arbeitsaufnahme am allg. Arbeitsmarkt
		2	50%	krankheitsbedingt
		1	Auslauf der Maßnahme	
		1	25%	Übergang in TG
Verlängerung der Maßnahme	6			

Ausblick

Die steigende Zuweisungsrate von Teilnehmern durch das Jobcenter erleichterte die inhaltliche Ausgestaltung der Maßnahme. Sollte die Zuweisungsrate wieder sinken, was sich anfangs des Jahres 2024 abzeichnete, wäre die Ausdehnung des Einzugsgebietes auf andere angrenzende Landkreise eine Möglichkeit die Teilnehmerzahl wieder zu steigern. Dieser Weg wurde nach den steigenden Teilnehmerzahlen zum Ende des Jahres hin noch nicht beschritten.

Timo Schäzle
Leistungskoordination

4.6 Arbeitsbereich / Werkstatt Transfer

Entwicklung

Das Hauptziel der Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM und im Arbeitsbereich Werkstatt Transfer besteht darin, Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen die Teilhabe am Arbeitsleben und damit die gesellschaftliche Teilhabe in diesem besonderen Lebensbereich zu ermöglichen. Weiterhin ist es für das GpZ Überlingen selbstverständlich, personenzentrierte und an individuellen Bedürfnissen ausgerichtete Tätigkeiten zu gewährleisten. Hierzu wird gemeinsam mit den Beschäftigten eine Zielvereinbarung ausgearbeitet, um auf etwaige Veränderungen reagieren und enger an den individuellen Bedürfnissen bleiben zu können.
Nachdem es im Jahr 2022 insgesamt noch 76 Menschen in diesem Bereich waren, wurden im Jahr 2023 nur noch 69 erreicht. Dabei konnten durch Werkstattwechsel und den Übergang aus dem Berufsbildungsbereich immerhin die beiden Abgänge in die Rente aufgefangen werden.
Am 26.06.2023 wurde außerplanmäßig ein neuer Werkstattrat gewählt, der ab Juli 2023 seine Arbeit aufnehmen konnte.
Trotz organisatorischer Veränderungen innerhalb der Geschäftsfelder gibt es weiterhin für alle Beschäftigten adäquate Arbeitsangebote. Durch die vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten waren wir in der Lage, bei allen neuen Anfragen zeitnah ein passendes Arbeitsangebot zu machen.

Details

Im Jahr 2023 waren im GpZ Überlingen maximal 69 Menschen im Arbeitsbereich bzw. Werkstatt Transfer beschäftigt. Zum Stichtag 31.12.2023 waren es 59 im Arbeitsbereich und 6 im Arbeitsbereich Werkstatt Transfer. Auch im vergangenen Jahr übertrafen die Eintritte die Zahl der Austritte um 1 (2022: 11 Ein- und 10 Austritte).
Die Profillagenentwicklung zeigt in den letzten Jahren kaum spürbare Bewegungen. Der Wert von 3,89 für das Jahr 2023 kann aber als Hinweis gedeutet werden, dass sich die Beschäftigten insgesamt nicht in Richtung allgemeinem Arbeitsmarkt orientieren.

Eintritte	3			
		2	66%	Werkstattwechsel
		1	33%	EV/BBB GpZ Überlingen
Austritte	2			
		2	100%	Altersrente
Profillagenentwicklung der letzten 5 Jahre				
ø 2019	3,96			
ø 2020	3,87			
ø 2021	3,78			
ø 2022	3,69			
ø 2023	3,89			

Ausblick

Da der Arbeitsbereich/AB-Werkstatt-Transfer in direktem Zusammenhang mit Teilnehmerzahl des EV/BBB steht, sind die Zahlen ebenfalls tendenziell rückläufig. Auch der Trend zur deutlich größeren Arbeitsmarktferne war eines der Themen, mit denen wir uns auseinandersetzen mussten. Wir gehen davon aus, dass sich diese Entwicklungen, die uns aus bereits aus den Vorjahren bekannt sind, weiter fortsetzen werden.

Weiterhin kann festgehalten werden, dass das Durchschnittsalter für das Jahr 2023 bei 51,7 Jahren (Männer: 53,3 und Frauen: 49,8) liegt und sich aufgrund der niedrigen Eintritte tendenziell eher erhöhen wird. Bis zum Jahr 2031 werden uns 17 Menschen aus Altersgründen verlassen. Es ist anzunehmen, dass einige dieser Beschäftigten nicht bis zum Eintritt ins Rentenalter bei uns bleiben werden. Ebenso beobachten wir, dass seitens der Beschäftigten kaum noch der Wunsch nach Vollzeitarbeit geäußert wird.

Einen erheblichen Teil der Qualität des Arbeitsbereiches im GpZ Überlingen stellt die Vielfalt der Tätigkeiten dar, sowohl im Hinblick auf die unterschiedlichen Geschäftsfelder als auch bezogen auf den Grad der Komplexität und die damit verbundene Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Diesen Spagat zwischen Vermeidung von Über- und Unterforderung gilt es auch zukünftig im Blick zu behalten, möglichst proaktiv zu agieren und frühzeitig Lösungen zu finden.

Meike Hülsmann
Koordination AbM

5 Zusatzangebote / Arbeitsbegleitende Maßnahmen

Entwicklung

Die bisherigen Zusatzangebote im GpZ Überlingen wurden neu strukturiert und klar aufgeteilt in Arbeitsbegleitende Maßnahmen (AbM) sowie freizeitorientierte Angebote.

Die Arbeitsbegleitenden Maßnahmen werden in folgende drei Bereiche gegliedert:

- Aktivitäten zur gesunden Lebensgestaltung (Gesundheitskompetenz)
- Soziale und personale Kompetenzen
- Fach- und Methodenkompetenz

Die Teilnahme ist freiwillig und erfolgt in der Regel während der Arbeitszeit. Die Angebote sind für Beschäftigte im Arbeitsbereich sowie für Teilnehmende des Berufsbildungsbereiches offen, aber auch Klienten der Tagesgestaltung und Besucher*innen der Begegnungsstätte können teilnehmen.

Freizeit-Angebote wie Europapark, Mainau-Glückstage, Fahrt zu IKEA, gemeinsames Kochen und Flohmarktbesuche wurden weiterhin durch die Begegnungsstätte organisiert. Die Teilnehmenden aus den Werkstätten mussten dafür jeweils Urlaub nehmen. **FAZIT:** Die Angebote wurden trotz Urlaubstag gerne angenommen.

Nach jeder AbM wurde ein Rückmeldebogen ausgeteilt. Dabei gab es von 98 Teilnehmenden 57 Rückmeldungen, die meist gut (16x) bis sehr gut (38x) ausfielen. Es gab keine Bewertungen mit ausreichend oder mangelhaft.

sehr gut		gut		befriedigend	
10	Quigong	6	Hüttenaufenthalt	1	Hüttenaufenthalt
9	Hüttenaufenthalt	5	Feuerlöscherübung	1	Feuerlöscherübung
6	Museumsbesuche	2	Stricken	1	Theaterbesuch
5	Feuerlöscherübung	1	Theaterbesuch		
5	Theaterbesuch	1	Jonglieren		
2	Jonglieren	1	Quigong		
1	Stricken				
38		**16**		**3**	

Details
Insgesamt gab es 15 Angebote.

- Gesundheit / Sportliche Aktivitäten
  Tischtennis Turnier, Quigong-Kurs, Jonglieren, Walkinggruppe im ZD12 (wöchentlich)
- Soziale und personale Kompetenzen
  3tägiger Hüttenaufenthalt, Theaterbesuche in Konstanz, Stricken, Museumsbesuche, Kunstangebote, Feuerlöscherübung.
- Fach- und Methodenkompetenz
  Besuch einer Straußenfarm durch die Cantina.

Ausblick
Im Jahr 2024 soll es zur Stärkung der Fach- und Methodenkompetenz einen PC-Kurs geben. Außerdem haben sich die Beschäftigten Ernährungsberatung sowie einen Erste-Hilfe-Kurs gewünscht. Diese Angebote sollen mit externen Dozenten durchgeführt werden. Das Ziel aller Angebote bleibt die Erhaltung und Weiterentwicklung der individuellen Leistungsfähigkeit sowie der Persönlichkeit.

Bärbel Petruschke
Integrationsassistenz

6 Arbeitsmarkt

6.1 Arbeitsmarktorientierung

„Gemessen an den vielen Krisen und der schwachen Konjunktur hat sich der Arbeitsmarkt am Bodensee und in Oberschwaben im vergangenen Jahr recht widerstandsfähig gezeigt", bilanziert Mathias Auch, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Konstanz-Ravensburg.
…
„Gesucht waren und sind vor allem Fachkräfte und höher Qualifizierte. Für Menschen ohne Ausbildung oder mit geringer Qualifikation wird die Luft am Arbeitsmarkt zunehmend dünner", erklärt der Agenturchef und empfiehlt sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern noch stärker auf Qualifizierung und Weiterbildung zu setzen.
Quelle: https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/konstanz-ravensburg/presse/2024-4-bilanz-zum-arbeitsmarkt-2023

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich 2023 die Arbeitslosenquote im Bodenseekreis leicht erhöht, liegt aber mit 3,3% (Dezember 2023) immer noch auf einem sehr niedrigen Niveau.

Die Anforderungen an Beschäftigte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind nach wie vor so gestaltet, dass in der Regel eine hohe Stresstoleranz und Belastbarkeit gefordert sind. Von Menschen mit einer chronischen psychischen Erkrankung / seelischen Behinderung können diese in den meisten Fällen nicht im geforderten Maße und nicht auf Dauer erfüllt werden.
Wir vermuten, dass die sich stetig verringernden Zahlen der Teilnehmenden insbesondere im Berufsbildungsbereich auch darauf zurück zu führen sind, dass Arbeitgeber bemüht sind, Fach- und Arbeitskräfte im Unternehmen zu halten. Da es schwieriger geworden ist, Stellen wieder neu zu besetzen, sind die Arbeitgeber eher bereit, in einem gewissen Umfang zu akzeptieren bzw. zu tolerieren, dass Mitarbeitende auf Grund einer psychischen Erkrankung vermehrt Fehltage haben oder in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind. Davon profitieren insbesondere Menschen, die bei (Erst-)Erkrankung eine Festanstellung innehaben und in einem Unternehmen etabliert sind.
Untersuchungen, die diese Hypothese belegen, sind uns leider nicht bekannt.

6.2 Beschützte Arbeit und Qualifizierung

Am Arbeitsleben teilzuhaben ist immer noch ein bedeutender Bereich der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, auch wenn Tendenzen erkennbar sind, dass die Bedeutung abnimmt. Menschen mit einer psychischen Erkrankung / seelischen Behinderung ist die Teilhabe jedoch in der Regel nur möglich, wenn sie – wie schon oben erwähnt – Faktoren wie Stress oder Leistungsdruck nicht oder nur in sehr vermindertem Maße ausgesetzt sind. Wir sehen darin die Hauptaufgabe der Werkstatt des GpZ Überlingen: betroffenen Menschen sinnerfüllende Beschäftigung in einem Arbeitsumfeld bieten, das genau diese Faktoren berücksichtigt.

Als Indiz für die Qualität unserer Arbeit sehen wir auch, dass es uns 2023 gelungen ist, in allen Geschäftsfeldern die Auftragslage so zu halten, dass die Beschäftigung der Leistungsberechtigten stets gewährleistet war, obwohl die allgemeine wirtschaftliche Lage vielen Werkstätten große Probleme bereitet. Dadurch können wir die Wahlmöglichkeiten der Leistungsberechtigten bezogen auf die angebotenen Geschäftsfelder sowie damit verbunden das Angebot von Tätigkeiten mit abgestuften Anforderungen (von einfach bis anspruchsvoll) erhalten, was wir als weitere Qualitäts-Indizien sehen.

6.3 Arbeitserprobungen, Außenarbeitsplätze, Vermittlung

Arbeitserprobungen bieten einerseits Betroffenen die Möglichkeiten, eine Arbeitsstelle / ein Berufsfeld kennenzulernen. Andererseits können so auch Arbeitgeber ein konkreteres Bild von der betroffenen Person erhalten und sind dadurch eher bereit, sich z.B. auf die längerfristige Vereinbarung eines Außenarbeitsplatzes einzulassen.

Sowohl der organisatorische als auch der Begleitungs- und Befähigungs-Aufwand für eine Arbeitserprobung ist relativ hoch. Trotzdem ist es uns wichtig, interessierten und motivierten Beschäftigten diese zu ermöglichen, auch wenn schon im Vorfeld (z.B. anhand der ermittelten Profillage) relativ klar ist, dass das Ergebnis weder eine Vermittlung noch ein Übergang in einen Außenarbeitsplatz sein wird. Wir haben dabei den wichtigen Aspekt der Selbsterfahrung der Betroffenen im Blick: der Abgleich der Selbsteinschätzung der Beschäftigten mit der konkreten Erfahrung und der Rückmeldung durch die Beschäftigungsstelle.
2023 konnte nach einer längeren Arbeitserprobung ein Außenarbeitsplatz neu eingerichtet werden. Da der Beschäftigte mit seinen Fähigkeiten genau in das Anforderungsprofil des Arbeitgebers passte, war dieser in hohem Maße bereit, sich auf die Bedürfnisse des Beschäftigten z.B. bezüglich Arbeitsumfang und Lage der Arbeitszeit einzulassen. Die Qualität des Zusammenwirkens von Bildungsbegleitung, Integrationsassistenz und Integrationsfachdienst zeigt sich daran, dass der Außenarbeitsplatz realisiert werden konnte, obwohl die betreffende Person mit vielen Ängsten und Unsicherheiten auf die neuen Anforderungen reagierte.

Es ist daher als ein Qualitätsmerkmal unserer Arbeit zu sehen, dass wir 2023 zehn Arbeitserprobungen ermöglicht haben.

Wenn die Vermittlung von Beschäftigten in eine sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle oder in eine Ausbildung gelingt, ist dies sowohl für die betreffenden Personen als auch für uns Leistungserbringende ein Grund zur Freude. Damit eine Vermittlung gelingt, müssen viele Faktoren zusammenpassen: z.B. Motivation, Kompetenzen und Fähigkeiten der zu vermittelnden Person; Bereitschaft der Arbeitsstelle, sich auf besondere Anforderungen einzulassen; gute Begleitung und Moderation im Vermittlungsprozess; …. Daher können wir die Vermittlungszahlen zwar als ein Indiz für die Qualität unserer Arbeit sehen, jedoch nicht als Kriterium. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass wir die überwiegende Zahl der Beschäftigten auf Grund ihrer behinderungsbedingten Einschränkungen als sehr arbeitsmarktfern erleben.
2023 konnten drei Personen in eine Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle vermittelt werden.

	Prognose	IST			
Arbeitserprobungen	4	10			
			1	10%	BBB; Kennenlernen Berufsfeld im Prozess Vermittlung in Ausbildung
			1	10%	BBB; Erprobung von Fähigkeiten und Belastbarkeit
			1	10%	BBB; Kennenlernen anderer Leistungserbringer (anschl. Wechsel)
			1	10%	AB; Kennenlernen anderer Leistungserbringer (kein Wechsel)

			1	10%	AB; 1 Tag/Woche, Überwindung Ängste bzgl. allgem. Arbeitsmarkt.
			1	10%	AB; 1 Tag/Woche (längerfristig), Annäherung an allgem. Arbeitsmarkt Überwindung von Ängsten; begleitet durch IFD
			1	10%	AB; Erprobung von Fähigkeiten und Belastbarkeit
			1	10%	AB; Erprobung einer konkreten Arbeitsstelle (anschl. Übergang in AAP)
			2	20%	OHA, Erprobung von Fähigkeiten und Belastbarkeit
Vermittlungen	2	3			
			1	33%	BBB; sozialvers.pfl. Arbeitsverhältnis (Bereich Lager/Versand)
			1	33%	BBB; Ausbildung zum Jugend- und Heimerzieher
			1	33%	OHA; sozialvers.pfl. Arbeitsverhältnis (Bereich Lager/Logistik)
Außenarbeitsplätze	4	4			
			1	25%	AB; externer geschützter Arbeitsort
			3	75%	AB; längerfristige Außenarbeitsplätze

6.3.1 Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst IFD

Die Zusammenarbeit mit dem IFD erleben wir als fachlich fundiert und unkompliziert. Bei Anfragen sind Termine stets zeitnah möglich. Die Begleitung durch den Kollegen des IFD unterstützt die Beschäftigten zusätzlich zur Bildungsbegleitung, mögliche Krisen z.B. während einer Arbeitserprobung können so zeitnah aufgefangen oder verhindert werden.

7 Wirkungsorientierung

7.1 Konzept „Wirkung“

Aufgrund mangelnder Vorgaben durch die Eingliederungshilfe hat sich die GpZ Überlingen gGmbH auf den Weg gemacht und ein Konzept zum Thema „Wirkung“ erstellt. Darin werden die Grundannahmen und deren Wirkzusammenhänge dargestellt. Auch wenn bisher keine statistisch nachweisbaren Wirkzusammenhänge untersucht wurden, werden hier aufgrund berufsübergreifender, fachlicher Einschätzungen und im Rahmen der ICF-Kategorien unser Verständnis unserer Wirksamkeit und deren Grenzen dargestellt. Dabei werden zentrale Wirkfelder festgehalten, um die eigenen Möglichkeiten der wirksamen Leistungserbringung zu definieren.

7.2 Ausrichtung am Menschen

Wir stellen den Menschen mit seinen Bedürfnissen in den Mittelpunkt und akzeptieren die individuellen Vorstellungen von Zufriedenheit und Sinnerfüllung. Am Anfang steht die gemeinsame Formulierung von individuellen Zielen, die regelmäßig überprüft werden. Wir arbeiten im Bewusstsein, dass das Erreichen von Zielen und die Wirkung unserer Leistungen auch durch Faktoren beeinflusst werden, die ihre Ursache außerhalb unseres Einflussbereiches haben. Professionelle Beziehungsarbeit und Personenzentrierung sind der Kern unserer wertschätzenden Arbeitshaltung und dienen als Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

7.3 Beteiligung der Betroffenen

Durch konkrete Einfluss- und Beteiligungsmöglichkeiten für unsere Klienten wollen wir die Wirksamkeit verbessern:

- Offene Gesprächs- und Unternehmenskultur
- Regelmäßige Umfragen zur Zufriedenheit
- Feedbackkultur (ausliegende Formulare für Lob und Kritik)
- Möglichkeit zur Mitarbeit in verschiedenen internen Gremien (Werkstattrat, Teamsitzungen Begleitende Dienste, ASA)
- Möglichkeit zur Mitarbeit in externen Netzwerken (GpV, Bundes- und Ländernetzwerke)
- Büro für Beteiligung (iPEBo)

8 Produktions- und Dienstleistungskunden

8.1 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. Die Lieferfristen in den einzelnen Bereichen sind vorab definiert (z.B. Wäscherei) oder werden individuell mit dem Kunden vereinbart (z.B. Druckstudio). Die Abläufe werden so geplant, dass die Liefertermine eingehalten werden können.

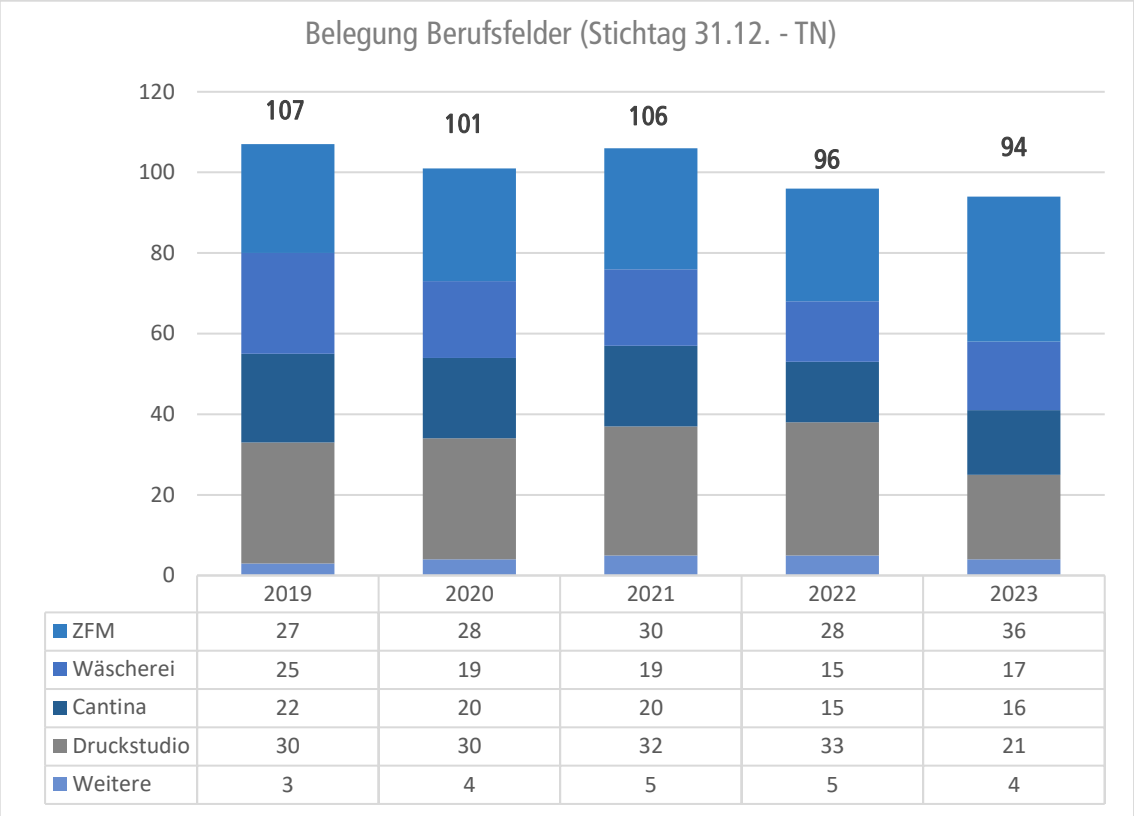
8.2 Die einzelnen Kundenanforderungen sind bekannt und werden umgesetzt

Durch die einzelnen Geschäftsfelder erfolgt die Darstellung unseres Angebots im Sinne von Klärung der Kundenerwartungen, die Definition von Kennzahlen und Standards für die Qualität im Geschäftsfeld, deren Erfassung und Auswertung sowie die Weiterentwicklung des Berichtswesens. Die Rückmeldungsmöglichkeiten und das Reklamationsmanagement sind angepasst an die Kommunikationsmöglichkeiten im jeweiligen Geschäftsfeld. Dabei werden die Anforderungen aus DIN ISO 9001:2015 möglichst berücksichtigt.

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.

8.3 Belegung nach Geschäftsfeldern



	2019	2020	2021	2022	2023
ZFM	27	28	30	28	36
Wäscherei	25	19	19	15	17
Cantina	22	20	20	15	16
Druckstudio	30	30	32	33	21
Weitere	3	4	5	5	4

Durch organisatorische Umstrukturierungen sind Beschäftigte teilweise neuen Geschäftsfeldern zugeordnet worden. Daher erklären sich die relativ starken Verschiebungen. Außerdem sind durch die Implementierung neuer Leistungen der Sozialen Teilhabe immer mehr Klienten nicht im Bereich Teilhabe an Arbeit und damit auch nicht mehr einem Geschäftsfeld zugeordnet. Im Berichtsjahr sind dies 8 Personen.

ZFM by GpZ Überlingen gGmbH
Zerspanende Fertigung & Montage

8.4 Zerspanende Fertigung und Montage (ZFM)

Mark Butz
Geschäftsfeldleitung

Entwicklung

Im Berichtsjahr wurden einige Maßnahmen im Bereich Corporate Identity unternommen:

- Umbenennung des Geschäftsfeldes „Industrie" zu „ZFM-Zerspanende Fertigung & Montage". Damit wurde die Metallverarbeitung zu „Zerspanende Fertigung" und Montage/Konfektionierung unter dem Begriff „Montage" vereint. Der neue Name soll klarer und „griffiger" auf Industriekunden wirken.
- Ein neues Logo soll für das komplette Geschäftsfeld eine neue Präsenz zeigen und somit für eine bessere Außenwerbung sorgen.
- Im Oktober wurden für alle Mitarbeiter und Beschäftigten Arbeits-T-Shirts mit dem neuen ZFM-Logo und „20 Jahre GpZ" beschafft.

Die räumliche Umgestaltung der **Montage** 2.0 im Obergeschoss des ZD12 wurde 2023 abgeschlossen. Hier entstanden wie geplant schöne, helle und sehr zufriedenstellende Arbeitsplätze. Derzeit werden hier die Kundenmaterialien verarbeitet, die vom Gewicht handelbar sind, da es bis jetzt keinen Aufzug

gibt. Die Lampenmontage hat sich mittlerweile stabil etabliert und bietet für die Beschäftigten die Möglichkeit für anspruchsvollere Tätigkeiten. Es werden inzwischen verschiedene Typen gefertigt und hier auch regelmäßig Halbmontagen, wo nur ein Teil der Arbeitsschritte erledigt werden muss.

Die wirtschaftliche Entwicklung bei einem Kunden der **Zerspanenden Fertigung** und damit verbundene Mitarbeiterentlassungen und Verkauf einer Produktsparte haben zu einer massiven Umstrukturierung der Aufträge geführt. Die Auftragsmengen haben abgenommen, aber die Firma, die die Produktsparte übernommen hat, lässt kleinere Serien bei uns produzieren.

In beiden Bereichen konnten zusätzliche Anfragen von bestehenden Kunden, die lukrativ und machbar gewesen wären, auf Grund der vorhandenen räumlichen Beschränkung und fehlender Maschinen nicht realisiert werden.
Bei der Materialbeschaffung wurde der Rückwärtstrend der Materialpreise deutlich sichtbar. Manche Materialien hatten immer noch einen höheren Preis, andere sind wieder bei den alten Preisen angekommen. Dadurch waren wieder Preisanpassungen unsererseits erforderlich, auch speziell für Kleinmengen.

Produktqualität

Zur besseren und schnelleren Auftragsabwicklung und zu Dokumentationszwecken werden die Materialien und Aufträge besser in der WaWi festgehalten. Der Prozess ist aber noch in vollem Gang und konnte bisher nicht so realisiert werden wie gewünscht, da der Softwareanbieter zu wenig Kapazität hat. Ziel ist es, den kompletten Fertigungsprozess am Teil angegliedert abzubilden. In der derzeitigen Auftragsplanung sind der aktuelle Fertigungsstand aller Aufträge und die dazugehörigen Daten ersichtlich, diese sind aber noch nicht an die Daten der Warenwirtschaft gekoppelt.
Das Qualitätsbewusstsein der Beschäftigten in der Zerspanenden Fertigung musste immer wieder aufs Neue geschult und nachgebessert werden, da bei der Bedienung der Maschinen häufig zu wenig Eigenverantwortung übernommen und auf Veränderungen zu spät reagiert wurde. Hier gab es einen höheren Aufwand als noch vor ein paar Jahren.

Kundenzufriedenheit

Im Jahr 2023 gab es eine schriftliche Reklamation, die sich dann aber als Messfehler des Kunden herausstellte. Ansonsten kam im regelmäßigen Austausch mit den Kunden auch auf Nachfrage keine Kritik, sondern eher Zufriedenheit mit der zeitnahen Auftragsabwicklung. Häufig waren Kunden sogar glücklich, dass sie einen Anbieter hatten, der überhaupt liefern konnte. Manche Kunden haben aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung ihre Lagerkapazitäten verkleinert, was sich dann teilweise im Auftragsvolumen bemerkbar machte.
Der Internetauftritt der einzelnen Geschäftsfelder nahm langsam Form an und kann voraussichtlich 08/2024 online gehen. Dann sollen Feedbackbögen für die Kunden über die geschäftsfeldeigene Internetseite verfügbar sein.

Ausblick

Das Warenwirtschaftssystem soll verbessert werden: Zeichnungen und Kalkulationsgrundlagen sollen hinterlegt werden können und der Wareneinkauf besser dokumentiert werden. Ziel ist eine Verbesserung der Nachverfolgbarkeit sowie eine Vereinfachung der Prozesse, um damit effizienteres Arbeiten zu ermöglichen und die Bürozeiten zu reduzieren.
Die Prozesse „Produktionserbringung im Metallbereich“ und „Umsetzungsplanung“ sind in Arbeit.

8.5 Wäscherei und Hauswirtschaft

Entwicklung

Im Jahr 2023 hat sich der im Jahr zuvor angeschaffte Tunnelfinisher bewährt und der Glättegrad der Oberbekleidung konnte durch eine technische Nachrüstung gesteigert werden. Da die Wäsche nun in feuchterem Zustand eingegeben werden kann, konnte der Energieverbrauch sowohl des Finishers als auch des Trockners gesenkt werden.
Eine neue Faltmaschine an der großen Muldenmangel übernimmt die ersten Legungen der Flachwäsche und ermöglicht es, die Abnahme durch eine einzelne Person zu bedienen.
Anfragen von neuen Kunden konnten aus Mangel an Beschäftigten und aufgrund deren abnehmender Leistungsfähigkeit nicht angenommen werden.

Produktqualität

Die Qualität der Oberbekleidung hat sich durch die neue Technik verbessert.
Bei der Flachwäsche erfolgen durch die neue Faltmaschine die ersten Legevorgänge nun für alle Kunden gleich. Durch das weitere Legen kann aber auf Kundenwünsche bzgl. Größe des Endproduktes weiterhin eingegangen werden. Die exakte Eingabe in die Mangel und somit die Vermeidung von Qualitätseinbußen sind eine große Herausforderung für alle Beschäftigten. Auch die verschiedenen Legetechniken (z.B. für Flachwäsche und Spannbettlaken) stellen die Beschäftigten vor Probleme und werden nun speziell geübt, ohne dass das Ergebnis in die Produktion einfließt.
Die neuen Waschmittel haben sich bewährt und die Qualität ist zufriedenstellend, leider wurden die Preise angehoben.

Kundenzufriedenheit

Zu allen Kunden gibt es regelmäßigen telefonischen und schriftlichen Kontakt. Insgesamt besteht große Zufriedenheit mit der Qualität und der Lieferung. Reklamationen erfolgen in der Regel per E-Mail, oft mit Foto. Insgesamt gingen so acht Rückmeldungen ein. Davon waren zwei logistischer Art (Wäsche in falsches Haus geliefert), eine betraf den Bestand der Pflegewäsche (den das Pflegeheim zu verantworten hat) und fünf waren wegen vermisster Oberbekleidung, zum Teil nicht gekennzeichnet. Das Einsortieren von bewohnerbezogener Wäsche stellt zunehmend eine Herausforderung für die Beschäftigten dar, so dass diese Aufgabe immer mehr von den Mitarbeiterinnen übernommen werden muss, um Verwechslungen zu vermeiden.

Ausblick

Der in die Jahre gekommene und mittlerweile nicht ausreichend leistungsfähige Dampferzeuger soll ersetzt werden, ebenso der Bodenbelag im Lege- und Maschinenbereich. Eine kleine Waschmaschine für 6 kg soll durch eine 14 kg-Maschine ersetzt werden. Außerdem ist geplant, den unreinen Raum nach außen zu vergrößern.

8.6 Cantina (Küche und Catering)

Entwicklung

Zu Beginn des Jahres 2023 konnten wir einen neuen externen Kunden gewinnen, mit dem wir jetzt zusammenarbeiten.
Im Vergleich zum Vorjahr sind die gesamten Essenzahlen im Jahr 2023 um 8,14% angestiegen (von 15.994 auf 17.376). Der neue Kunde hat maßgeblich zu dieser positiven Entwicklung beigetragen. Die Produktion und die zeitliche Auslieferung der Speisen musste an die neuen Essenszahlen angepasst werden. Um eine termingerechte Lieferung zu gewährleisten, wurde das Personal mit einem Fahrer aufgestockt.

Produktqualität

Die Qualität der verwendeten Produkte spielt eine entscheidende Rolle in der Küche. Hochwertige Zutaten sind die Basis für geschmackvolle, nährstoffreiche und ansprechende Gerichte. Sie tragen nicht nur zum kulinarischen Erlebnis bei, sondern fördern auch die Gesundheit und das Wohlbefinden.
Die Zubereitung der Speisen erfolgt überwiegend mit frischen Zutaten, wobei auf den Einsatz von Convenience-Produkten weitestgehend verzichtet wird.
Bei der Auswahl der Produkte wird auf regionale Herkunft und Tierschutz geachtet, um gesunde und nachhaltige Gerichte zu zubereiten, sofern dies im Rahmen der Preisgestaltung möglich ist. Die Menüauswahl erfolgt unter Berücksichtigung von Ausgewogenheit und Abwechslung, da dies entscheidend ist für eine gesunde Ernährung. Dabei legen wir Wert auf die ausgewogene Aufnahme von Proteinen, Kohlenhydraten, Fetten, Vitaminen und Mineralstoffen. Unser Speiseplan umfasst eine Vielzahl an Lebensmitteln, darunter Obst, Gemüse, Vollkornprodukte, mageres Eiweiß und gesunde Fette.

Kundenzufriedenheit

Bei den internen Kunden erfolgt das Feedback meistens direkt und persönlich, gelegentlich werden ausgelegte Meinungs-Bögen genutzt. 2023 sind insgesamt fünf Bögen eingereicht worden, davon waren zwei Bögen ein Lob, zwei Bögen Verbesserungsvorschläge und ein weiterer Bogen eine Anregung. Die angesprochenen Punkte wurden behoben, wobei nur ein Verbesserungsvorschlag auch persönlich besprochen werden konnte. Die anderen Punkte konnten leider nicht mit den Personen besprochen werden, da sie anonym eingereicht wurden.
Das jährliche Kundengespräch mit dem externen Kunden hat stattgefunden. Alle besprochenen Punkte sind zur Zufriedenheit des Kunden. Es sind keine weiteren Maßnahmen erforderlich. Bei unserem neuen Kunden ist ein Kundengespräch zurzeit noch nicht gewünscht.

Von unseren externen Kunden sind acht Rückmeldungen eingegangen. Davon waren sechs Rückmeldungen positiv und zwei waren mit Anpassungen verbunden. Positiv erwähnt wurden der Geschmack des Essens und die Leistung des Fahrers. Bei den zwei Anpassungen wurde die Portionsmenge zu knapp berechnet und die Größe der Salatblätter. Für die künftigen Lieferungen wurde die Portionsmenge wurde um 10-12% angehoben und die Salatblätter mundgerecht zubereitet.

Ausblick

Da wir für 2024 einen weiteren neuen Kunden gewinnen konnten, stehen wir vor neuen Aufgaben, die es zu bewältigen gilt. Dies bedeutet die Arbeitsabläufe nochmal neu zu strukturieren und zu gestalten. Nur so können wir sicherstellen, dass die Arbeitsaufgabe für jeden einzelnen Beschäftigten leistbar bleibt.

8.7 Druckstudio

Entwicklung

Im Februar erhöhte eine Mitarbeiterin ihren Stellenanteil und steht uns im Druckstudio nun zu 75 % zur Verfügung. Sie übernimmt zusätzlich Aufgaben im Kundenservice des Druckstudios, im Bereich Versand und Logistik sowie in der Abwicklung verschiedener Kundenaufträge.
Im August und September zog das Druckstudio vollständig in den Westflügel des Gebäudes. Ein Teil der Beschäftigten arbeitet jetzt in anderen Abteilungen. Mit diesen Umstellungen übergab das OfficePlus seine Konfektionierung an die Montage und konzentriert sich nun auf die Bereiche Druck, Gestaltung, Webdesign, Mailings und Briefversand. In diesem Zuge nennt sich die Abteilung nun ausschließlich Druckstudio.
Die Abteilung bietet jetzt 22 PC-Arbeitsplätze sowie weitere Arbeitsplätze im Druck und in der Druckweiterverarbeitung. Der Drucker- und Weiterverarbeitungsraum ist nun 5 qm kleiner, dafür jedoch übersichtlicher, freundlicher und offener gestaltet. Auch die Wege des Materialflusses sind nun effizienter, was auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter gesteigert hat, da man sich nicht mehr im Weg steht, wenn man an das Papierregal muss.
Im Oktober kam ein neuer Mitarbeiter mit 90 % zu uns ins Team. Neben der Betreuung der Beschäftigten gehören Gestaltungsaufgaben, die Entwicklung von Webseiten und Webdesign sowie die Betreuung von Druckaufträgen zu seinen Aufgaben.

Produktqualität

Um unseren Kundenservice zu verbessern, wurden zwei neue Beschäftigte eingelernt. Zu ihren Aufgaben gehören der Kundenkontakt per E-Mail und Telefon sowie die Erfassung von Kundenaufträgen und Rechnungen. Um die Einarbeitung zu vereinfachen und ein einheitliches System für alle Mitarbeiter zu etablieren, wurde ein neues Flussdiagramm erstellt (s. nächste Seite). Dieses umfasst alle wichtigen Aufgaben vom Erstkontakt mit dem Kunden über die Angebots- und Auftragserstellung bis zur Übergabe und Rechnungserstellung.

Kundenzufriedenheit

Um die Kundenzufriedenheit zu ermitteln, wurde ein Reklamationsbogen für Gestaltungs- und Druckaufträge erstellt. Dieser wird vom Kundenservice und von den FABs zur Erfassung von Rückläufern und Beanstandungen ausgefüllt. Erste Rückmeldungen deuten darauf hin, dass die Kunden den neuen Prozess als hilfreich und effizient empfinden.

Ausblick

Der Fokus der Abteilung liegt nun hauptsächlich auf den Bereichen Druck, Weiterverarbeitung und Gestaltung. Mit der Verstärkung im Team können wir auch wieder die Erstellung von Webseiten anbieten.
Auf dieser Basis besteht auch die Möglichkeit, weitere Produkte und Dienstleistungen in das Angebot für Produktionskunden aufzunehmen.
Zum Beispiel ist die Investition in einen Laser zum Schneiden von Papier und anderen Materialien geplant. Auch das Gravieren soll möglich sein. Dadurch können wir individuelle Schnittformen anbieten und unser Produktportfolio für unsere Kunden erweitern.



DRUCKSTUDIO
GPZ ÜBERLINGEN





9 Mitarbeitende

9.1 individuelles Aus- und Weiterbildungsangebot

Damit wir in der Lage sind, den jetzigen und künftigen Anforderungen gerecht zu werden, sind Fort- und Weiterbildungen ein elementarer Baustein unserer Personalentwicklung. Der Fortbildungsbedarf wird in den jährlichen Mitarbeiter- und Strategiegesprächen ermittelt und kann auch kurzfristig um interessante Angebote erweitert werden.
Im Jahr 2023 haben die Mitarbeitenden an 66 Fortbildungen teilgenommen, dies ist fast gleich wie im Vorjahr (67). Die bisherige Vorjahreszahl (27) musste nach oben korrigiert werden, da 2022 die hausinternen Fortbildungsreihen nicht einzeln erfasst wurden. 2023 nahm somit jede*r Mitarbeitende durchschnittlich an 2,1 Fortbildungen teil mit einem Umfang von 7,4 Stunden (pro VK durchschnittlich 2,6 Fortbildungen mit 9,1 Stunden). Die Gesamtstundenzahl der besuchten Fortbildungen lag 2023 bei 450,5 Stunden, wobei etwa die Hälfte davon auf eine gFAB-Weiterbildung entfiel.
Die meisten Fortbildungen wurden im Online-Format besucht, dabei waren auch viele kürzere Fortbildungen, wobei die durchschnittliche Dauer bei 3,5 Stunden lag. Dies macht deutlich, dass die Erfassung der reinen Anzahl der Fortbildungen nicht mehr aussagekräftig genug ist, daher wurde ab dem Jahr 2023 parallel die Dauer in Stunden erfasst. Außerdem wurden zusätzlich die Kriterien intern/extern, online/Präsenz sowie eintägig/mehrtägig aufgenommen, so dass künftig die Entwicklungen im Jahresvergleich auswertbar sind.

Der Großteil der Fortbildungen wurde mit 301,5 Stunden im pädagogischen Bereich absolviert, davon 236,5 in den Geschäftsfeldern (hier sind wieder 220 Stunden gFAB-Weiterbildung enthalten). Der Rest verteilt sich auf den Begleitenden Dienst/Teilhabe an Arbeit (46 Stunden) und die Soziale Teilhabe (19 Stunden).

Die Online-Fortbildungen zu den psychiatrischen Krankheitsbildern als Gruppenveranstaltung mit anschließendem Austausch wurden in 2023 fortgesetzt, daran haben 14 Personen teilgenommen. Die Themen waren Depression, Borderline-Persönlichkeitsstörung und Posttraumatische Belastungsstörung. Es wurden zwei interne Fortbildungen durchgeführt mit den Themen „Die neue Leistungslandschaft im GpZ" sowie „Rahmenbedingungen und Inhalte der neuen Assistenzleistungen". Die Mitarbeiterin eines Geschäftsfeldes hat ihre gFAB-Ausbildung abgeschlossen.

Im Jahr 2023 wurden von den 14 geplanten Fortbildungen fünf durchgeführt. Bei den neun geplanten, aber nicht durchgeführten Fortbildungen ist im Wesentlichen der Deutschkurs für die vier Produktionshelfer*innen der Wäscherei zu nennen sowie ein PC-Kurs für eine dortige Mitarbeiterin. Die Organisation des Deutschkurses gestaltete sich schwierig, da zum einen kaum Dozenten für eine Inhouse-Schulung zu finden waren und zum anderen nur ein kleines Zeitfester zur Verfügung stand. Außerdem wurden die geplanten QM-Fortbildungen auf das Folgejahr verschoben. Eine Mitarbeiterin hat den Arbeitsbereich gewechselt, daher ist die geplante Fortbildung hinfällig geworden.

Im November 2023 fand erstmals nach der Coronapause wieder eine Klausurtagung mit Übernachtung statt. Aufgrund der neuen Leistungsstruktur und damit vielen neuen Mitarbeitenden lag der Schwerpunkt auf der Teambildung und dem gegenseitigen Kennenlernen der unterschiedlichen Tätigkeiten. Eine Umfrage zu den Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeitenden bezüglich Durchführung von Klausur- und Fachtagen und Mitarbeiterveranstaltungen sowie zu allgemeinen Anregungen wurde im Anschluss durchgeführt und wird im kommenden Jahr ausgewertet.

9.2 partnerschaftlicher, kooperativer und dialogorientierter Führungsstil

Im GpZ Überlingen werden auf allen Ebenen jährlich Mitarbeiterjahresgespräche mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten geführt. Ziel ist ein vertrauensvoller und offener regelmäßiger Austausch über zurückliegende, aktuelle und zukünftige Leistungen, Potenziale und Ziele des Mitarbeitenden um daraus in gemeinsamem Einverständnis abgestimmte Qualifizierungsmaßnahmen und Fördermaßnahmen einzuleiten. Mitarbeitende können dem/der Vorgesetzten eigene Ziele, Wünsche und Vorstellungen mitteilen, Probleme und Hemmnisse bei der Arbeit besprechen und Verbesserungsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit ansprechen. Im Jahr 2023 wurden von den

anstehenden 24 Mitarbeiterjahresgesprächen 20 durchgeführt, dies entspricht einer Quote von 83,4% und damit 9,9% mehr als im Vorjahr.
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 erarbeiteten 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 2023 haben in drei von vier Geschäftsfeldern Strategiegespräche stattgefunden und erstmals auch wieder eines im Sozialdienst.

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 TVöD bezahlt. Dieser sah im Jahr 2023 anstelle einer Tariferhöhung eine einkommenssteuerfreie Einmalzahlung in Höhe von 3.000 € pro Vollzeitmitarbeitendem in 9 Monatsbeiträgen vor. Die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge wurde von 13 der 32 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 zwei Einzelcoachings pro Jahr und einem Gruppencoaching ohne Angabe der Gründe.

9.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Falko Wendland
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Wegeunfälle

Im Jahr 2023 ereigneten sich ein Arbeitsunfall und ein Wegeunfall, der bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) Karlsruhe gemeldet wurde.

Ersthelfer Training

Die vorgeschriebene Anzahl von Ersthelfern ist ausgebildet und geschult. Durch die jährliche Fortbildung „Erste-Hilfe-Training“ ist die Abdeckung mit Ersthelfern an beiden Standorten (OB18 und ZD12) gewährleistet.

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Sprechstunde

Seit 2016 werden wir von der B.A.D GmbH arbeitsmedizinisch betreut. Im Jahr 2023 fand eine Begehung durch unseren Betriebsarzt Herrn Götting statt.

Begehungen der Arbeitsstätten durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Im Jahre 2023 wurde eine sicherheitstechnische Begehung und ein Online-Meeting mit Herrn Bäder durchgeführt. Neben der Begehung von Arbeitsstätten, Betriebsanlagen und Maschinen wurden Gesundheitsgefährdungen mit den jeweiligen Geschäftsbereichsleitungen, Mitarbeitenden und Beschäftigten besprochen. Sie wurden informiert und situationsgerecht beraten. Gegebenenfalls wurden Mängel abgestellt.

Unterweisungen

Neben den zahlreichen geschäftsfeldspezifischen Unterweisungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz fanden in diesem Jahr folgende Unterweisungen/Prüfungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten oder externe Fachkräfte statt:

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – Schulung
- Brandschutzhelfer*innen - Schulung
- Leiterprüfung
- Regalprüfung
- Grundkurs für Hygiene und Arbeitsschutz
- jährliche Kontrolle der Gültigkeit der Führerscheine
- Mitgänger-Flurförderfahrzeug – Schulung/Unterweisung
- Ladungssicherung - Unterweisung
- Erste-Hilfe-Fortbildung

Dies wird in Teilnahmebescheinigungen bzw. –listen festgehalten.

Die jährliche Überprüfung der Verbandskästen, des Verbandbuches, der Betriebsanweisungen, des Gefahrstoffverzeichnisses und der Gefährdungsbeurteilung auf Aktualität wurde durchgeführt.

Prüfung der Anlagen

In regelmäßigen Abständen werden die Anlagen überprüft (Aufzüge, ortsveränderliche elektrische Geräte, Rolltore, Feuerlöscher, Rauchmelder und Leitern). Dies erfolgt durch externe Firmen, die einen Prüfvertrag mit dem GpZ Überlingen haben. Die Überwachung erfolgt durch den Sicherheitsbeauftragten und die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

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 Beteiligten 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.

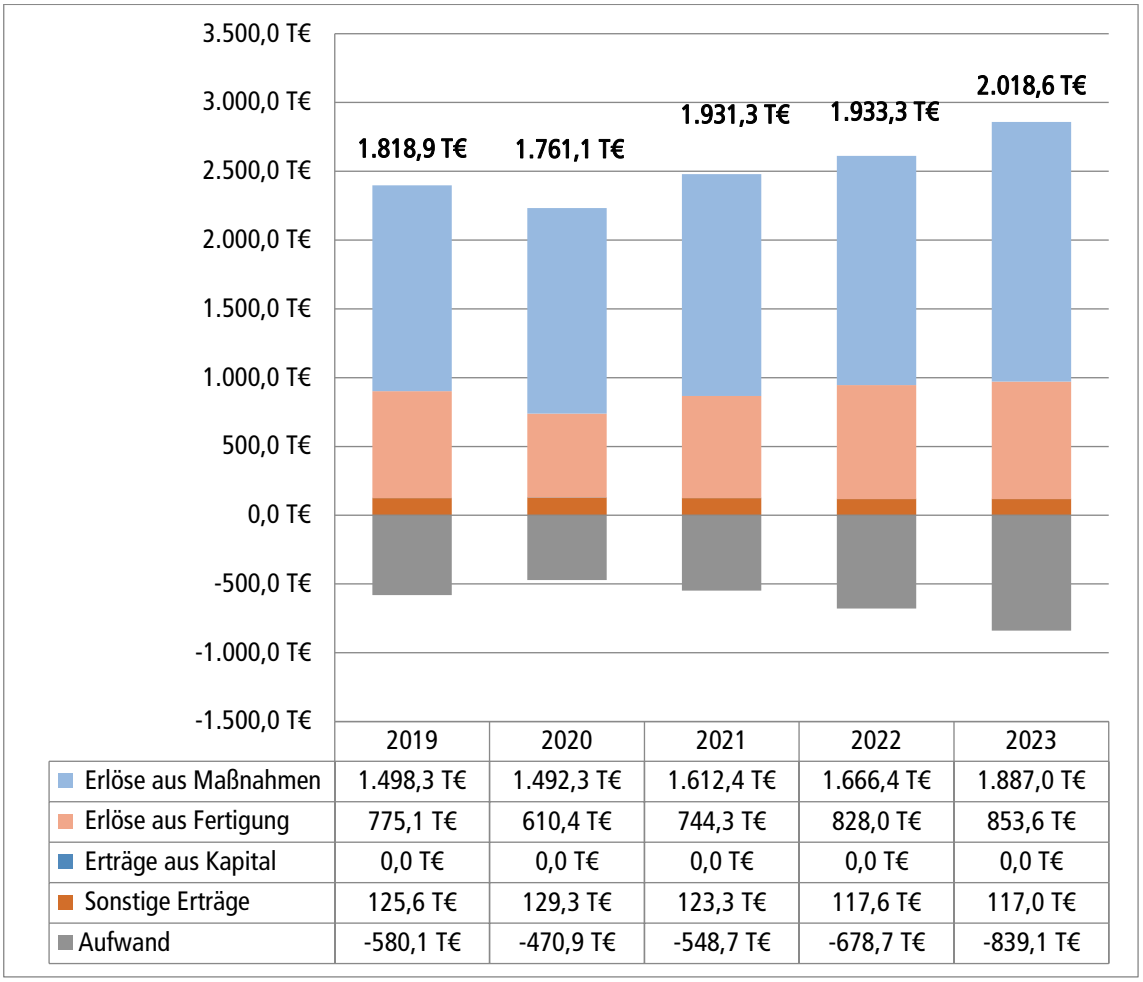
Ingo Kanngießer
Geschäftsleitung

10 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. **Die Daten für das Berichtsjahr sind vorläufig**. Es wurde ein positives Ergebnis erwirtschaftet und entsprechend konnten auch Rücklagen gebildet werden.

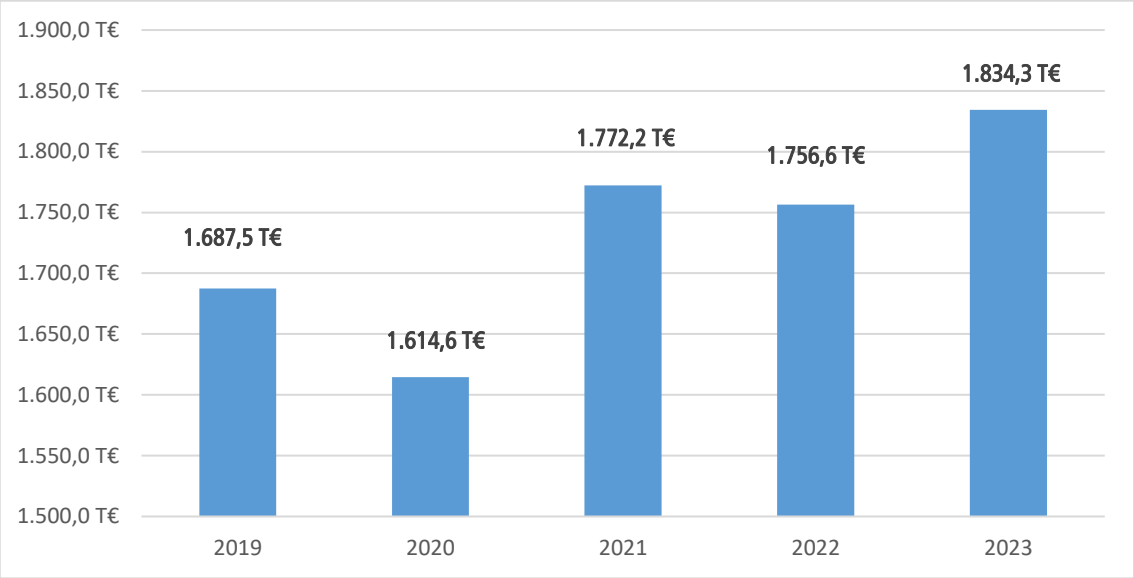
10.1 Entstehungsrechnung

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 deutlich um ~220,6 T€ (~4,4%) auf ~2.018,6 T€ gestiegen. Insbesondere aufgrund der gestiegenen Maßnahmenerlöse. Der Aufwand ist im Berichtsjahr allerdings auch deutlich um ~160,4 T€ (~23,6%) auf ~839,1T€ gestiegen.



	2019	2020	2021	2022	2023
Erlöse aus Maßnahmen	1.498,3 T€	1.492,3 T€	1.612,4 T€	1.666,4 T€	1.887,0 T€
Erlöse aus Fertigung	775,1 T€	610,4 T€	744,3 T€	828,0 T€	853,6 T€
Erträge aus Kapital	0,0 T€	0,0 T€	0,0 T€	0,0 T€	0,0 T€
Sonstige Erträge	125,6 T€	129,3 T€	123,3 T€	117,6 T€	117,0 T€
Aufwand	-580,1 T€	-470,9 T€	-548,7 T€	-678,7 T€	-839,1 T€

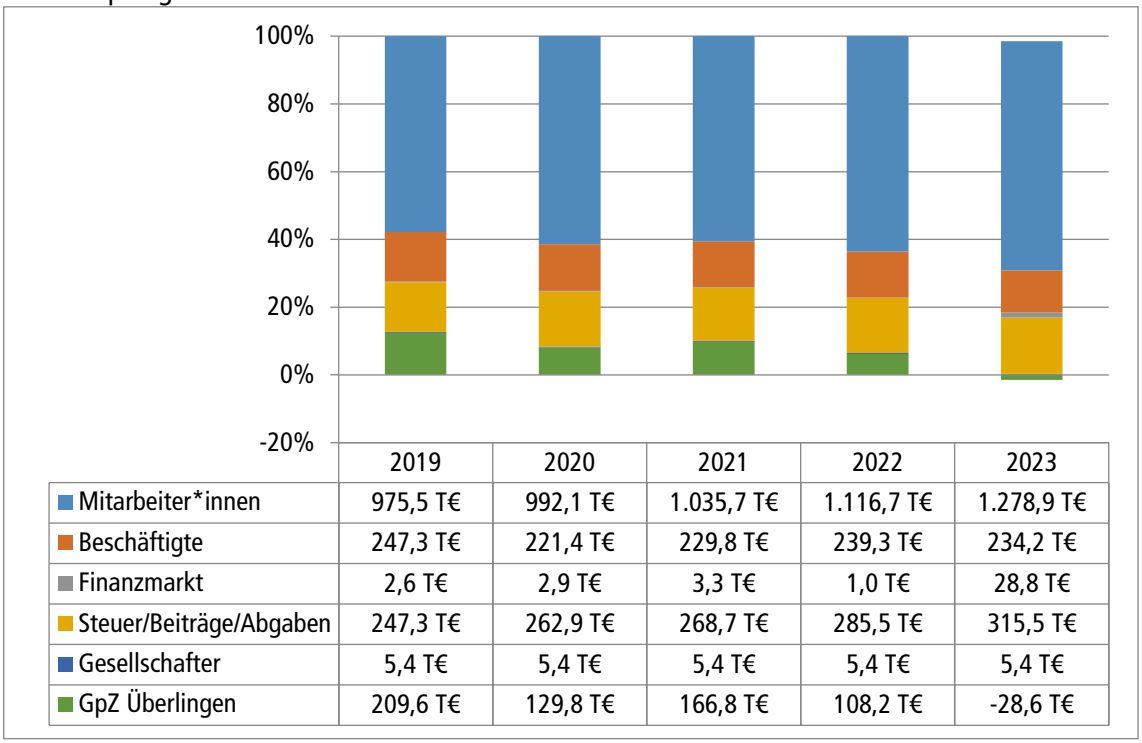
10.2 Netto-Wertschöpfung



Die im Berichtsjahr erreichte Nettowertschöpfung ~**1.834,3 T€** und steigt damit um ~4,4% im Vergleich zum Vorjahr. Die Netto-Wertschöpfung errechnet sich indem bei der Brutto-Wertschöpfung noch die Abschreibung verrechnet wird.

10.3 Verteilungsrechnung

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



	2019	2020	2021	2022	2023
Mitarbeiter*innen	975,5 T€	992,1 T€	1.035,7 T€	1.116,7 T€	1.278,9 T€
Beschäftigte	247,3 T€	221,4 T€	229,8 T€	239,3 T€	234,2 T€
Finanzmarkt	2,6 T€	2,9 T€	3,3 T€	1,0 T€	28,8 T€
Steuer/Beiträge/Abgaben	247,3 T€	262,9 T€	268,7 T€	285,5 T€	315,5 T€
Gesellschafter	5,4 T€	5,4 T€	5,4 T€	5,4 T€	5,4 T€
GpZ Überlingen	209,6 T€	129,8 T€	166,8 T€	108,2 T€	-28,6 T€

Die GpZ Überlingen gGmbH hat im Berichtsjahr ~28,6 T€ für die zukünftigen gemeinnützigen Aufgaben verloren. Der Anteil an der Netto-Wertschöpfung liegt mit -1,6% unterhalb der Erwartung von 7%. Dieser Verlust entsteht durch die komplette und sofortige Abschreibung der Kosten für den ursprünglich geplanten Neubau in Höhe von ~175 T€. Ohne diesen Sondereffekt läge das Ergebnis bei ~146 T€ und der Anteil an der Netto-Wertschöpfung wäre ~7,3%.

Barbara Grau
Qualitätsmanagement

11 Qualitätssicherung

11.1 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 2023 wurde schwerpunktmäßig an folgenden Themen gearbeitet:

- Konzept Assistenzleistungen (Fertigstellung, Beginn in 2022)
- Konzept Gewaltprävention
- Überarbeitung Kernprozess BBB (Fortsetzung in 2024)
- Anpassung der Organisationsstruktur
- Neugestaltung der Teamdoku (Fortsetzung in 2024)
- Kundenkontakt und Reklamationsmanagement in den Werkstätten
- Befragungen von Klient*innen
- Überarbeitung der Qualimodule
- Neugestaltung der Homepage
- Umsetzung Hinweisgeberschutzgesetz

11.2 Ergebnisse von internen Audits

Im Jahr 2023 fand aus zeitlichen Gründen kein internes Audit statt. Ab 2024 sollen wieder jährliche Audits stattfinden.

11.3 Ergebnisse von externen Audits

Am 12.10.2023 fand das erste Überwachungsaudit statt. Die Auditorin Frau Haiber äußerte sich zufrieden und sah im Wesentlichen alle Anforderungen erfüllt, somit konnte die Zulassung nach AZAV aufrechterhalten werden.

Folgende Stärken wurden protokolliert:

- Der Qualitätsbericht wurde verschlankt und enthält viele Kennzahlen mit guter Aussagekraft.
- Die Überarbeitung der Qualimodule in den begutachteten Bereichen ist sehr gut.
- Die Umstrukturierung im Montagebereich ist ein großer Changeprozess.

Folgende Potentiale bestehen:

- Dokumente, Konzepte etc. werden zwar in definierten Abständen überprüft. Es sollte darauf geachtet werden, dass bei allen Dokumenten der aktuelle Stand eingetragen ist.
- Über die Dokumentation der Mitarbeiterfortbildungen in der Qualifikationsmatrix hinaus sollte über adäquate Kennzahlen sowie die Dokumentation der Wirksamkeit der Fortbildung nachgedacht werden.

Ergebnisse und Folgemaßnahmen von früheren Bewertungen.

- Die Überarbeitung aller Funktionsbeschreibungen, Prozesse und Konzepte wurde begonnen, wird aber noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

11.3.1 Status von eingeleiteten Vorbeuge- und Korrekturmaßnahmen

Korrekturmaßnahmen sind laut Bericht zum Überwachungsaudit nicht erforderlich.

11.4 Beschwerdemanagement

Im Jahr 2023 gingen sechs Feedback-Bögen ein und damit zwei weniger als im Vorjahr. Zwei Drittel der Rückmeldungen wurden anonym abgegeben, so dass eine Rücksprache nicht möglich war. Insgesamt waren 33% Lob und 66% Kritik, Hauptthema war wieder die Verpflegung mit vier Rückmeldungen. Davon waren zwei positiv und zwei negativ. Die restlichen zwei Beschwerden bezogen sich auf räumliche Bedingungen.
So weit möglich, wurden alle Beschwerden von den Zuständigen aufgearbeitet.

11.5 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.
Im Jahr 2023 hat die Datenschutzbeauftragte den entsprechenden Lehrgang absolviert.

11.6 Chancen für Verbesserungen

Nachdem sich die Strukturen des neuen Leistungsspektrums des GpZ allmählich verfestigen, gilt es nun, diese auch im QM zu beschreiben. So muss die Prozesslandkarte an die neuen Strukturen angepasst werden und alle Kernprozesse müssen überarbeitet werden. Dabei wurde mit dem BBB begonnen, die anderen Kernprozesse werden folgen. Die bisherigen Funktionsbeschreibungen müssen überprüft werden und für die neuen Funktionen neue Beschreibungen erstellt werden. Die Konzepte müssen zum Teil an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden.
Das QMH 4.0 muss an die DIN ISO 9001:2015 abgestimmt werden, dabei müssen insbesondere die Anforderungen aus Kapitel 8 der Norm zum großen Teil völlig neu eingearbeitet werden.
Die Umstellung auf Microsoft 365 macht auch eine Neuordnung des Dokumentenmanagements erforderlich und somit eine Überprüfung aller Dokumente.
Eine jährliche Befragung aller Beschäftigten der Werkstätten (Leistungen AB/WT, BBB und OHA) soll in überarbeiteter Form 2024 erstmals online durchgeführt werden.

Ingo Kanngießer
Geschäftsleitung

12 Management

Das Dreiecksverhältnis zwischen Leistungsträger [Kostenträger der Maßnahme], dem Leistungserbringer [GpZ Überlingen] und dem Leistungsberechtigten [Klient] bestimmt unser Handeln. Unsere Reha-, Teilhabe-, Bildungs- bzw. Qualifizierungsangebote werden hauptsächlich durch die Zweckbetriebe, also mittels Produktions- und Dienstleistungsangeboten in der Regel durch Auftragsvergabe der Produktions- und Dienstleistungskunden [ProDi-Kunden], umgesetzt. Unsere Angebote und Leistungen an diese **drei Kundenkreise** sind ineinander verwoben und müssen deshalb verknüpft betrachtet werden. Ziele, Umsetzungsstrategien und Aktivitäten müssen darauf hin abgestimmt werden. Dies geschieht im Wesentlichen in **Strategiegesprächen**, die zur Sicherung des mittel- bis langfristigen Erfolges des Gesamtunternehmens bereichs- bzw. geschäftsfeldspezifisch **mindestens einmal jährlich** durchgeführt werden.
Mittels einer Kontextanalyse, der Definition von Interessierten Parteien, einer Risiko- und Chancenbewertung, werden auf die jeweiligen Qualitätsziele ausgerichtete relevante Auslöser (Veränderungen) definiert und eine systematische Umsetzungsplanung und prospektive Fortbildungsplanung erstellt.

12.1 Gesamtentwicklung

Im Berichtsjahr wurden vier von fünf geplanten Strategiegesprächen durchgeführt. Ausgefallen ist das Cantina-Strategiegespräch. Wiederbelebt wurde das Strategiegespräch im Sozialdienst, welches für die Umsetzungsphase BTHG ausgesetzt wurde. Ein Ergebnis dieses Strategiegespräches ist die zukünftige Aufsplittung der beiden Bereiche „Arbeit & Qualifizierung“ und „Leben & Freizeit“. Im Folgejahr sind somit sechs Termine geplant.

12.1.1 ZFM - Zerspanende Fertigung und Montage

Die Auslöser im Rahmen der Chancen-Risiko-Bewertung sind der Ukrainekrieg sowie die (prognostizierte) sinkende Wirtschaftskraft mit Inflation bzw. Preisschwankungen und Wertverlust. Die interne Neuverteilung einer Gruppe von Beschäftigten wurde erfolgreich abgeschlossen. Es konnten für alle Punkte auch Chancen gefunden werden. Zum Beispiel, dass globale Produktionskapazitäten wieder nach Deutschland verlagert werden; oder die allgemein gestiegene Akzeptanz von größeren

Preisanpassungen. Weiteres (Dauer)Thema ist die Vorbereitung auf die DIN:ISO - Zertifizierung. Die Weiterentwicklung des Warenwirtschaftsprogramms und der Kalkulationsgrundlagen ist spürbar vorangekommen. Hinzugekommen ist die Verbesserung des Außenauftritts. Neue Website, neue Beschilderung am und im Gebäude. Neues Fahrzeug mit Beschriftung.
Die Verbesserung der räumlichen Situation im ZD12 und damit verbundene Erweiterungsplanung in Zusammenarbeit mit einem Planungsbüro und dem Eigentümer geht zwar langsam, aber stetig voran. Zwischenlösungen für z.B. eine bessere Deckenbeleuchtung sind zunächst einmal zurückgestellt.

12.1.2 Wäscherei und Hauswirtschaft

In der Wäscherei haben sich die beiden Auslöser „Energiepreissteigerungen" und „Insolvenzwelle" in den Vordergrund gestellt. Zu beiden konnten auch Chancen beschrieben werden. Die Kontextanalyse muss überprüft werden. Ebenso die Kategorisierung der Interessierten Parteien. Beide Rubriken sind nicht vollständig oder veraltet. Es konnten die meisten Umsetzungsmaßnahmen abgeschlossen werden.

12.1.3 Cantina - Küche und Catering

Hier ist aufgrund von Arbeitsunfähigkeit eines MA der Termin ausgefallen. Es wurde kein Strategiegespräch in 2023 durchgeführt. Die Problemlage hat sich auch nicht maßgeblich verändert. Die Folgen und damit die Umsetzungsmaßnahmen sind immer noch aktuell.

- Regelmäßige Überprüfung der Kosten, insbesondere der Waren und entsprechende Anpassung der Verkaufspreise.
- Verstärkt auf die Arbeitsergebnisrechnung achten (Erlöse mindestens 30% über den Löhnen der Beschäftigten).
- den Qualitätsstandard weiterentwickeln.

… sind die wichtigsten Aktivitäten der Umsetzungsplanung.

12.1.4 Druckstudio

Nachdem sich die marktrelevanten Auswirkungen der Coronamaßnahmen auch im Druckstudio wieder normalisiert haben, ging es in diesem Geschäftsfeld mehr um die kreative Weiterentwicklung der Beschäftigungsangebote unter Berücksichtigung der tatsächlichen Kundennachfrage. Was bedeutet die zunehmende Digitalisierung und die Entwicklung der Nachfrage von Papierprodukten für uns? Wie können wir dennoch die abnehmende Leistungsfähigkeit der Beschäftigten in den Mittelpunkt rücken? Wie gehen wir mit den aktuellen und zukünftigen Kostensteigerungen z.B. von Fremdleistungen und der gleichzeitigen vertraglichen Bindung (Sicherheit) an einen Großkunden um?
Trotz den bereits mehrfachen Wandlungen bleibt das Druckstudio ein buntes und kreatives Geschäftsfeld. Hier ist auch zukünftig ein großes Anpassungspotential spürbar. Dies wird in diesem sich schnell verändernden Bereich des Arbeitsmarkts auch notwendig sein.

12.1.5 Sozialdienst

Die Strategiegespräche im Sozialdienst sind zuletzt 2020 durchgeführt worden und während der letzten Phase der BTHG-Umsetzung aus folgenden Gründen ausgesetzt worden: Zum einen hat die vielfältige und zusätzliche Arbeit für die Umstellung alle Ressourcen benötigt. Zum anderen war auch nicht absehbar, wohin die „Reise" gehen wird. Strategische Planungen in dieser Phase wären nicht sinnvoll gewesen.
In 2023 ist dieser Faden wieder aufgenommen worden. Zu diesem Zeitpunkt waren alle Leistungen beschrieben und verhandelt. Die Konzepte aktualisiert, das notwendige Personal eingestellt und informiert und die ersten Schritte in der neuen BTHG-Welt getan. Im Zuge der Chancen-Risiko-Bewertung sind diverse gesellschaftliche Veränderungen als Auslöser definiert worden. Vielleicht auch durch die Corona-Phase beschleunigt. Arbeit an sich bzw. eine Aussicht auf eine berufliche Karriere haben im Sinne der „Lebenszielplanung und Sinnfindung" deutlich an Bedeutung verloren.
Hinzu kommen noch zwei relativ neue Leistungsformen der Sozialen Teilhabe, die noch viel Verbesserungspotential in sich bergen und engmaschiger weiterentwickelt werden (wollen). Es konnten überall auch Chancen beschrieben werden. Die Umsetzungsplanung ist sehr umfangreich. Deutlich wurde auch der grundsätzliche Unterschied der beiden Bereiche „Arbeit & Qualifizierung" (berufliche Reha und Teilhabe an Arbeit) und „Leben & Freizeit" (Soziale Teilhabe). Auch aus zeitlichen Gründen wurden daher beschlossen, die strategische Planung getrennt durchzuführen und bei Bedarf im Anschluss bzw. in der Umsetzung abzustimmen.

12.2 Ausblick und Prospektive Fortbildungsplanung

Bezüglich prospektiver Fortbildungsplanung sind für die Produktionshelfer*innen in der Wäscherei Hygieneschulungen und ein gemeinsamer Deutschkurs identifiziert worden. Zur Verbesserung der Nutzung der technischen Ressourcen und Verringerung der Rüstzeiten ist eine Schulung - 4-Achs-Maschine, angetriebene Werkzeuge, Mehrachsbearbeitung - im Geschäftsfeld ZFM angedacht. Im Rahmen der Strategiegespräche ist kein weiterer prospektiver Fortbildungsbedarf definiert worden.

Ingo Kanngießer
Geschäftsleitung

13 Managementbewertung/Qualitätsanalyse

Die GpZ Überlingen gGmbH verfügt über ein Qualitätsmanagement, das an die DIN EN ISO 9001:2015 angelehnt ist. In regelmäßig stattfindenden Qualitätszirkeln werden die relevanten Themen besprochen und weiterentwickelt.
Zudem beteiligt sich die GpZ Überlingen gGmbH aktiv an der vernetzten Umsetzungsplanung im Gemeindepsychiatrischen Verbund, im Netzwerk-Arbeit und Bildung, im Paritätischen Wohlfahrtsverband, in der LAG:WfbM und den regionalen Arbeitsgruppen. Die dadurch gewonnenen Erkenntnisse sind auch Grundlage für eine vergleichende Analyse und Prüfung interner Prozesse und Strukturen, so dass die Qualität und Effizienz der Unternehmensleistung auch mit Netzwerkpartnern und Mitbewerber auf Neuerungen hin überprüft und entsprechend weiterentwickelt werden kann.

Die Gesellschafter haben sich entschlossen das geplante Neubauvorhaben so nicht umzusetzen. Die Baukostensteigerungen, die Zinssteigerungen und die politisch gewollte und im Vergleich zu früher viel geringere Bezuschussung für Werkstätten für behinderte Menschen, sind die wesentlichen Gründe für diese Entscheidung. Das bereits erworbene Grundstück ist wieder zurückgegeben worden. Es gibt noch alternative Ideen, diese müssen zunächst geprüft werden und dann auch eine realistische Finanzierungsbasis geschaffen werden.
Die allgemeine Planungssicherheit hat sich wieder etwas verbessert, so dass kleine bis mittlere Investitionen überhaupt wieder bewertbar sind. Entscheidungen bleiben in diesem gesellschaftlichen Umfeld dennoch bezüglich Risikoeinschätzung „schwierig".
Die Fluktuation der Mitarbeitenden in der GpZ Überlingen gGmbH ist auch 2023 niedrig. Neu zu besetzende Stellen konnten bisher immer besetzt werden, wenn auch nicht immer zum Wunschtermin. Allerdings sind die Wahlmöglichkeiten gesunken, gleichzeitig die Kosten und der Zeitaufwand für die Personalgewinnung gestiegen. Die Aufrechterhaltung der personellen Kontinuität ist sowohl sozialpädagogisch als auch bezüglich der gesamten Personalentwicklung eine sehr wichtige Komponente der Qualität und Effizienz.
Unser Angebot an kollegialer Beratung, Intervision, Coaching wird weiterhin nur sehr begrenzt wahrgenommen. Der Alltag wird als anstrengend, aber auch positiv erlebt. Motivierungs-, Bildungs- und Qualifizierungsangebote bleiben weiterhin wichtig.
Bisherige Leistungen wurden neu strukturiert und neu verhandelt (inhaltlich und konzeptionell) und damit müssen auch die Kernprozesse neu überarbeitet werden. Erste Schritte sind hier gemacht. Es entsteht ein neues Qualitätsmanagementhandbuch (Version 5). Damit müssen auch alle dokumentierten Informationen überprüft, und gegebenenfalls angepasst werden. Ein wesentlicher Treiber ist die „erweiterte" Digitalisierung von Prozessen, teils auch durch Corona initiiert, aber auch durch gesetzliche Anpassung wie z.B. die Ermöglichung digitaler Abrechnungen von Leistungen, das Bürokratieabbaugesetz, … und prospektiv auch der Einsatz von KI im Arbeitsalltag.
Die intern entwickelte Dokumentationssoftware könnte im Folgejahr fertiggestellt sein und endlich die bisherige vollkommen veraltete Software ablösen. Beinahe alle Software-Komponenten (die Warenwirtschaft, die Leistungsträgerabrechnung, …) müssen angepasst werden. Sobald die rechtlichen Rahmenbedingungen bezüglich der Umsetzung der SGB IX-Leistungen konkretisiert sind, werden wir hierfür in den nächsten Jahren Zeit und Geld investieren.
Die neuen Leistungsvereinbarungen definieren auch neue Anforderungen bezüglich der Jahresberichte. Diese sind als Grundlage für einen Austausch im Rahmen von Qualitätsdialogen neu zu entwickeln. Die Aufbereitung der notwendigen Daten und die möglichst gute Zusammenfassung in den jeweiligen Berichten wird noch einigen Aufwand bedeuten.

Alles in Allem haben wir die sich lange hinziehende BTHG-Umstellung gut gemeistert. Es sind also nur sehr sehr wenige Einsparmaßnahmen während der Umstellungsphase „heimlich" eingeflochten worden. Im Gegenteil, für die Teilhabebedarfe der psychisch kranken und behinderten Menschen hat sich die Situation verbessert. Die neuen Strukturen und Finanzierungsgrundlagen bieten damit eine gute Basis für Qualität und kontinuierliche Verbesserungen.



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