Qualitätsbericht



Überlingen

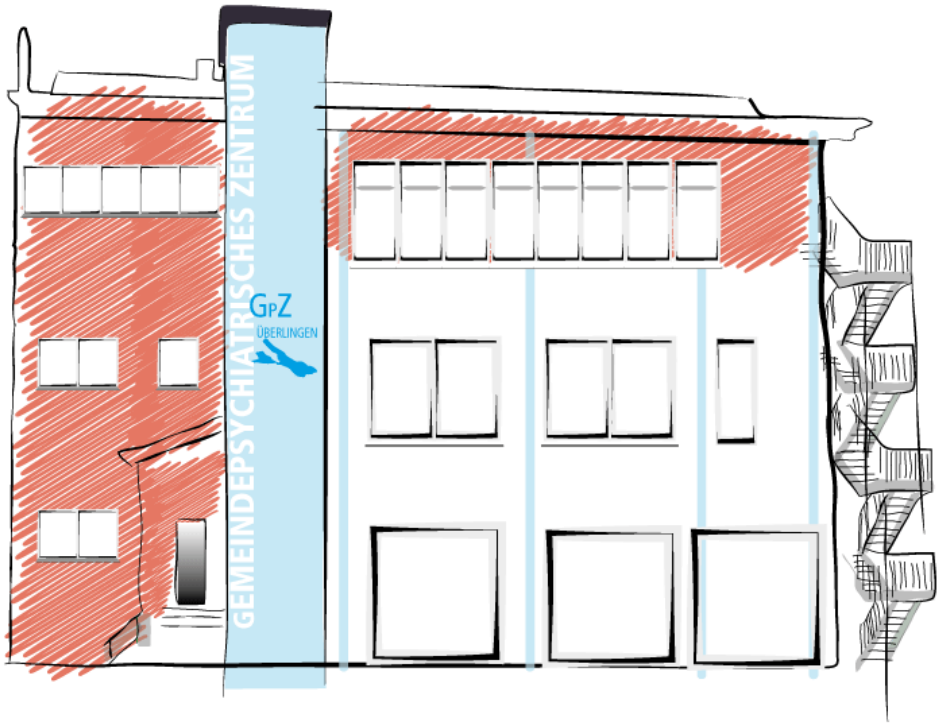
Inhaltsverzeichnis

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	8
4.2	Tagesgestaltung	8
4.2.1	Verlauf und Umsetzung	8
4.2.2	Besonderheiten und Entwicklung	11
4.2.3	Ausblick und Ziele	11
4.3	Mobile Teilhabe	12
4.3.1	Verlauf und Umsetzung	12
4.3.2	Besonderheiten und Entwicklung	13
4.3.3	Ausblick und Ziele	13
4.4	Berufsbildungsbereich / Eingangsverfahren	14
4.4.1	Verlauf und Umsetzung	14
4.4.2	Besonderheiten und Entwicklung	18
4.4.3	Ausblick und Ziele	18
4.5	OHA-Maßnahme (Aktivierungsmaßnahme)	19
4.5.1	Verlauf und Umsetzung	19
4.5.2	Besonderheiten und Entwicklung	21
4.5.3	Ausblick und Ziele	23
4.6	Arbeitsbereich / Werkstatt Transfer	23
4.6.1	Verlauf und Umsetzung	23
4.6.2	Besonderheiten und Entwicklung	27
4.6.3	Ausblick und Ziele	28
5	Zusatzangebote / Arbeitsbegleitende Maßnahmen	29
5.1	Entwicklung	29
5.2	Details	30
5.3	Ausblick und Ziele	30
6	Wirkungsorientierung	30
6.1	Konzept „Wirkung“	30
6.2	Ausrichtung am Menschen	30
6.3	Beteiligung der Betroffenen	30
7	Produktions- und Dienstleistungskunden	31
7.1	Wir bieten unseren ProDi-Kunden Qualität, Termintreue und Verlässlichkeit	31
7.2	Die einzelnen Kundenanforderungen sind bekannt und werden umgesetzt	31
7.3	Belegung nach Geschäftsfeldern	31

7.4	Zerspanende Fertigung und Montage (ZFM)	32
7.5	Wäscherei und Hauswirtschaft	33
7.6	Cantina (Küche und Catering)	34
7.7	Druckstudio	35
8	Mitarbeitende	37
8.1	individuelles Aus- und Weiterbildungsangebot	37
8.2	partnerschaftlicher, kooperativer und dialogorientierter Führungsstil	38
8.3	Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit	38
8.4	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	38
9	Finanzen	40
9.1	Entstehungsrechnung	40
9.2	Netto-Wertschöpfung	41
9.3	Verteilungsrechnung	41
10	Qualitätssicherung	42
10.1	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess	42
10.2	Ergebnisse von internen Audits	42
10.3	Ergebnisse von externen Audits	42
10.3.1	Status von eingeleiteten Vorbeuge- und Korrekturmaßnahmen	43
10.4	Beschwerdemanagement	43
10.5	Datenschutz	43
10.6	Chancen für Verbesserungen / Ausblick	44
11	Management	44
11.1	Gesamtentwicklung	44
11.1.1	ZFM - Zerspanende Fertigung und Montage	44
11.1.2	Wäscherei und Hauswirtschaft	44
11.1.3	Cantina - Küche und Catering	45
11.1.4	Druckstudio	45
11.1.5	Begleitender Dienst (Arbeit & Qualifizierung)	45
11.1.6	Sozialdienst (Leben & Freizeit)	45
11.2	Ausblick und Prospektive Fortbildungsplanung	45
12	Managementbewertung/Qualitätsanalyse	46

Stand April 2025

mit Menschen für Menschen



Qualitätsbericht für das Berichtsjahr 2024

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
Geschäftsführung

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.

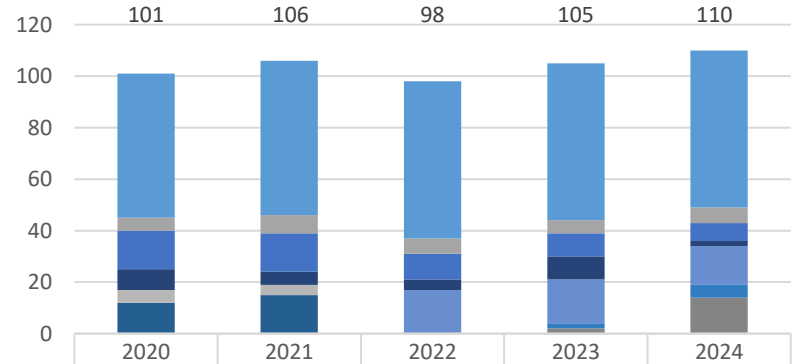
3.7 Prozesse

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.

Ingo Kanngießer
Geschäftsführung

4 Leistungen

Der bisherige Schwerpunkt der Leistungserbringung war stark auf die Teilhabe am Arbeitsleben und Tagesstrukturangebote ausgerichtet. Seit 2022 konnten die Leistungen im Bereich der Tagesgestaltung etabliert werden. Im Berichtsjahr wurden diese Daten gesplittet. Einmal in Tagesgestaltung mit dem Schwerpunkt „Hinführung zur Teilhabe an Arbeit" in einem der Geschäftsfelder - und Tagesgestaltung, die diesen Schwerpunkt nicht beinhalten. Zum Ende des Vorjahres konnten dann noch die Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen für die Mobile Teilhabeleistungen des GpZ (MobiDiG) geeint werden. Die Assistenzleistungen sind Individualleistungen und 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.



	2020	2021	2022	2023	2024
Arbeitsbereich	56	60	61	61	61
WerkstattTransfer	5	7	6	5	6
Berufsbildungsbereich	15	15	10	9	7
Aktivierungsmaßnahme (SGB II)	8	5	4	9	2
Therapeutisch Betreute	5	4	0	0	0
Zuverdienst	12	15	0	0	0
Tagesgestaltung (Arbeit)	0	0	17	17	15
Tagesgestaltung (Sozial)	0	0	0	2	5
MobiDiG	0	0	0	2	14

Robert Egler
Leistungskoordination

4.1 Tagesstätte

4.1.1 Begegnungsstätte

4.1.1.1 Verlauf und Umsetzung

Im Berichtszeitraum nahmen ungefähr 150 Besucher*innen die Angebote der Tagesstätte in Anspruch. Dies bedeutet einen leichten Zuwachs im Vergleich zum Vorjahr. Es waren ungefähr 13 Besucher*innen pro Tag anwesend (durchschnittliche Personenzahl bezogen auf das gesamte Berichtsjahr).

Im Jahr 2024 hatten wir die Möglichkeit, unseren Besucher*innen abwechslungsreiche kulturelle Ausflüge anzubieten. Diese Erlebnisse boten nicht nur die Gelegenheit, neue Orte zu entdecken, sondern förderten auch den Austausch und das Gemeinschaftsgefühl. Ob bei Museumsbesuchen in Singen und Stockach, Theater in Konstanz, dem Weltacker in Andelshofen oder eine Führung durch den Überlinger Stollen – die Ausflüge eröffneten spannende Perspektiven und ließen Raum für persönliche Eindrücke und neue Erfahrungen.
Besonders gefragt war weiterhin die Kochgruppe eines Klienten, bei der gemeinsam leckere Gerichte zubereitet und gemeinsam gegessen wurden. Außerdem konnte sich ein selbstständig geführtes Angebot am Sonntag etablieren. Hier öffnet einmal im Monat das TAFF und bietet vielen eine schöne Möglichkeit das Wochenende in Gesellschaft zu verbringen.
Zusätzlich erfreuten sich das gemeinsame Frühstücken sowie das reguläre Kochangebot über großen Zulauf, da sie nicht nur vielseitige Erlebnisse, sondern auch Raum für Austausch und Gemeinschaft schafften. Auch der Frauennachmittag blieb ein fester Bestandteil unseres Programms, bei dem in geschützter Atmosphäre individuelle Themen aufgegriffen wurden, die den Besucherinnen besonders am Herzen lagen.
Im Berichtsjahr haben wir Fortschritte in der Modernisierung unserer Räumlichkeiten gemacht. Besonders hervorzuheben ist die Umstellung auf eine energieeffiziente LED-Beleuchtung im gesamten Haus. Diese Maßnahme trägt nicht nur zur Energieeinsparung bei, sondern sorgt auch für eine angenehme, moderne Atmosphäre in den Räumen.
Ein weiteres Highlight ist der Bau einer neuen Außenterrasse in Zusammenarbeit mit den Besucher*innen, die künftig einen einladenden Ort bietet, um frische Luft zu genießen, sich auszutauschen oder einfach zu entspannen. Auch der Eingangsbereich wurde neu gestaltet, um den Besucher*innen schon beim Ankommen ein freundliches und einladendes Ambiente zu bieten.
Mittels einer Projektförderung durch das Regionalbudget, begleitet durch den Verein „Leader Westlicher Bodensee e.V.", konnte die Finanzierung von sechs E-Bikes ermöglicht werden, welche schon bei mehreren Ausflügen zum Einsatz gekommen sind.
In der Zufriedenheitsbefragung, welche von 18 Besucher*innen anonym ausgefüllt wurde, gab es in allen Punkten eine hohe Zufriedenheit in Bezug auf die abgefragten Items:

Räumlichkeiten	4,3 von 5 Möglichen Punkten
Möglichkeiten der Mitbestimmung	4,4 von 5 Möglichen Punkten
Unterstützung durch die Mitarbeitenden	4,4 von 5 Möglichen Punkten
Inhalte der Angebote	4,2 von 5 Möglichen Punkten
Wirkung des Angebots auf Ihre Lebensqualität	4,3 von 5 Möglichen Punkten

Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich eine leichte Verbesserung der Ergebnisse. Wir sind mit dem Ergebnis der Umfrage zufrieden und schließen draus, dass unser Angebot passend ist und eine positive Veränderung bewirkt.

4.1.1.2 Besonderheiten und Entwicklung

Eine Besonderheit des vergangenen Jahres ist die wachsende Gemeinschaft unter den Besucher*innen. Viele von ihnen haben nicht nur während der Angebote engen Kontakt, sondern pflegen auch privat freundschaftliche Beziehungen und unterstützen sich gegenseitig. Dieser Zusammenhalt trägt wesentlich zu einem positiven Miteinander bei und zeigt, dass gelebte Teilhabe entstanden ist.
Auch in der Einrichtung selbst zeigt sich diese Entwicklung: Die Besucher*innen bewegen sich frei und selbstverständlich in den Räumlichkeiten, fühlen sich wohl und nutzen die Angebote sowie die

Begegnungsmöglichkeiten aktiv. Diese positive Atmosphäre ist ein wichtiger Schritt hin zu mehr Eigenverantwortung, Vertrauen und persönlichem Wohlbefinden.
Im vergangenen Jahr fanden zwei Vollversammlungen statt, bei denen die Besucher*innen die Möglichkeit hatten, ihre Anliegen, Wünsche und Ideen einzubringen. Diese Versammlungen boten einen wertvollen Raum für Austausch und Mitbestimmung, wodurch die Besucher*innen aktiv an der Gestaltung und Weiterentwicklung der Einrichtung und der konzeptionellen Ausrichtung beteiligt werden konnten.
Die Anregungen und Rückmeldungen, die hierbei gesammelt wurden, sind für uns eine wichtige Grundlage, um die Angebote und Abläufe noch besser an die Bedürfnisse der Besucher*innen anzupassen. Dieser offene Dialog stärkt das Gemeinschaftsgefühl und zeigt, dass jede Stimme zählt.

4.1.1.3 Ausblick und Ziele

Auch für das kommende Jahr haben wir uns viel vorgenommen, um unsere Einrichtung weiterzuentwickeln und die Bedürfnisse unserer Besucher*innen noch besser zu erfüllen. Geplant sind neue kreative Gruppenangebote, Informationsvermittlung und kulturelle Ausflüge, die Abwechslung und Inspiration bieten.
Zudem möchten wir verstärkt auf die individuellen Wünsche eingehen, die in den Vollversammlungen geäußert wurden, und weitere Möglichkeiten zur Mitgestaltung schaffen.
Mit frischen Ideen, bewährten Angeboten und dem Engagement aller Beteiligten blicken wir motiviert auf ein spannendes Jahr 2025.

4.1.2 Grundberatung

Gesamtzahl der Beratungen im Berichtsjahr	44
Bedarfsklärung bzw. Weiterleitung	40 erfolgreich, 4 unklar
Resultierende Antragstellungen für Leistungen im GpZ Überlingen	11
davon Assistenzleistungen (MobiDiG)	5
davon Tagesgestaltung	3
nicht bewilligte Anträge	3

Die durchschnittliche Reaktionszeit auf eine Anfrage beträgt 1,5 Tage. Dies schätzen wir als positiv für betroffene Personen ein.

Im Jahr 2024 war eine leichte Erhöhung in den Beratungszahlen festzustellen. Zudem fiel auf, dass die Grundberatung als solche in der Region und auch im weiteren Umkreis an Bekanntheit dazu gewonnen hat. z.B. durch Anfragen aus anderen Bundesländern oder Institutionen.
Vermehrt erfolgten im Berichtsjahr auch Anfragen aus dem Netzwerk professioneller Unterstützer, die Kontakt, stellvertretend für Ihre Klient*Innen, knüpften. Die Grundberatung scheint so auch einen wichtigen Faktor für die regionale Zusammenarbeit der professionell Beratenden zu spielen.

Robert Egler
Leistungskoordination

4.2 Tagesgestaltung

4.2.1 Verlauf und Umsetzung

Die Tagesstätte stellte in Verbindung mit der Grundberatung eine der wichtigsten Informations- und Zugangsquelle dar. Die Leistungsberechtigten wurden bei Bedarf über die Grundberatung bei der Antragsstellung unterstützt.

Die leistungsberechtigten Personen entscheiden sich im Rahmen der Bedarfsermittlungsgespräche mit dem Teilhabemanagement für die Tagesgestaltung des GpZ Überlingen. Nach Bewilligung der Leistung werden die Leistungsberechtigten zur/zum Teilnehmenden. Diesen wird jeweils eine Bildungsbegleitung zugeordnet. Deren Aufgabe ist es, die Teilnehmenden in ihrem persönlichen Entwicklungsprozess zu begleiten und mit ihnen die jeweiligen (Teilhabe-)Ziele im Blick zu behalten. Beim Einstieg in das Angebot Tagesgestaltung erhalten die Teilnehmenden einen Überblick über die Schwerpunkte und die jeweiligen Angebots-Bausteine. Gemeinsam mit der Bildungsbegleitung stellen

die Teilnehmenden ihr persönliches Tagesgestaltungs-Programm zusammen, das zu ihren Teilhabezielen passt und den individuellen Interessen entspricht. Dabei wird auch der im Teilhabeplan festgelegte zeitliche Umfang berücksichtigt.

Schwerpunkt 1 - Hinführung zur Teilhabe am Arbeitsleben

Durchschnittlich 16 Leistungsberechtigte nutzen das Angebot in der Wäscherei, Montage, Druckstudio, Zerspanende Fertigung oder in Cantina (Küche).

Schwerpunkt 2 - Gesundheit Alltag und Gestaltung der Freizeit

Es wurden Angebote zu folgenden Themen in Kleingruppen mit durchschnittlich 4 Personen angeboten: Psychoedukation bei Depression, Psychoedukation bei Angststörungen, Gesundheit, Metakognitives Training bei Psychose, Training sozialer Kompetenzen, Kognitives Training, Entspannung, Kunst und Bewegung.

Schwerpunkt 3 - Lebenspraktische Handlungen

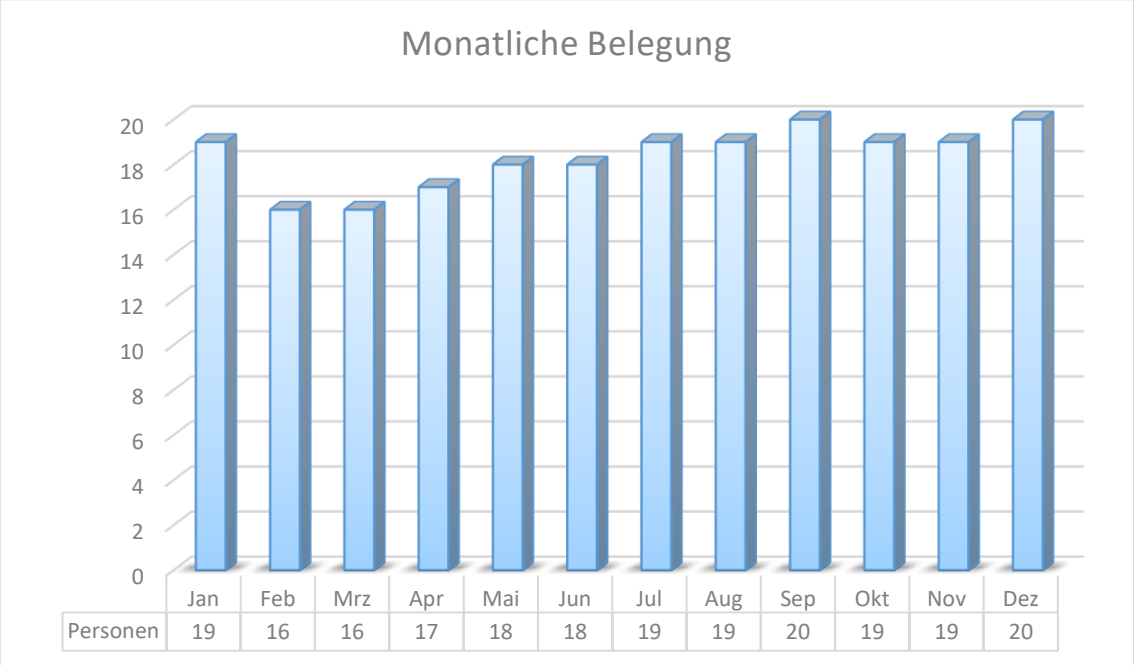
Es wurden Angebote zu folgenden Themen in Kleingruppen mit durchschnittlich 5 Personen angeboten: Einkaufstraining, Kochgruppe, Haushaltsplanung.

Exemplarischer Wochenplan für Schwerpunkt 2 und 3:

	Montag	Dienstag	Mitwoch	Donnerstag	Freitag
	10:00 - 10:30 Einkaufstraining				
	ab 10:30 - 12:30 gemeinsames Kochen und Essen		11:00 - 12:00 Gesundheit		
	Pause				
		13:00 - 14:00 Metakognitives Training	12:00 - 13:00 Bewegung/ Spaziergang	14:00 - 15:00 Entspannung	
		14:15 - 15:15 Kunst			

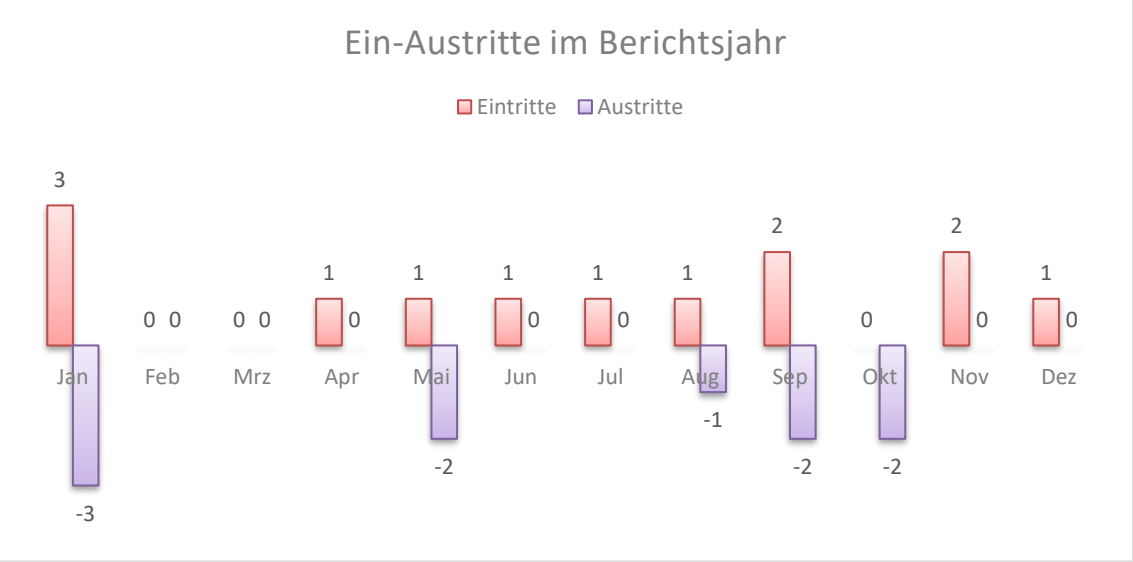
Belegung

Die durchschnittliche Belegung im Berichtsjahr beträgt 18,33 leistungsberechtigte Personen. Fünf Personen waren ausschließlich in Schwerpunkt 2 und 3.



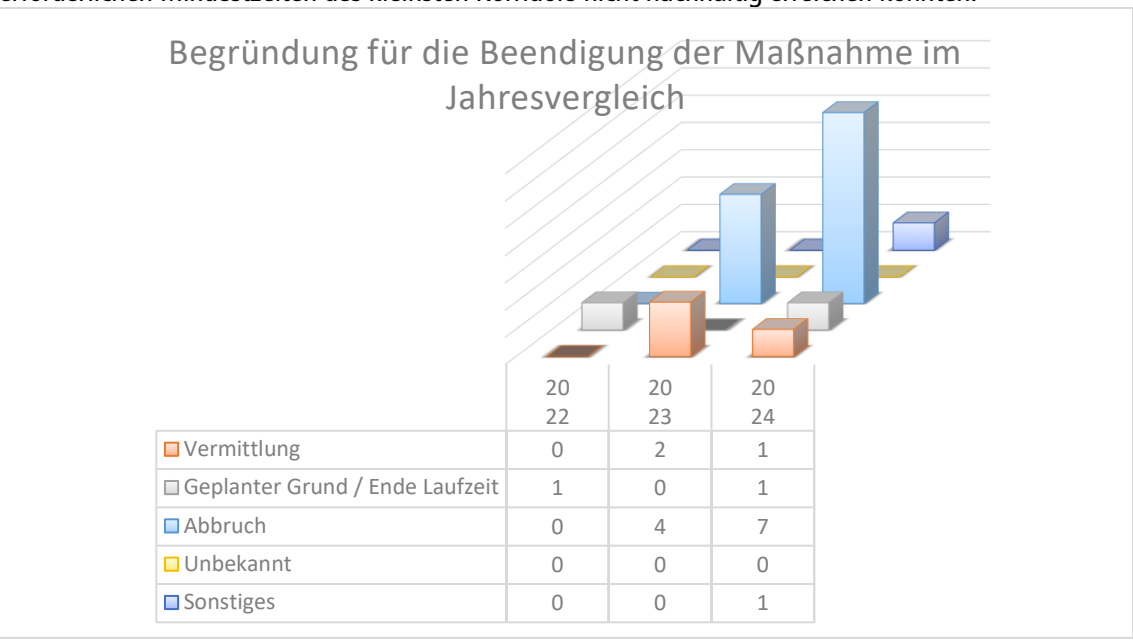
Ein- und Austritte

Insgesamt gab es 13 Zugänge und 10 Beendigungen verteilt über das Jahr.
Bei Zugängen und Beendigungen handelt es sich zum Teil um dieselben Fälle, die die Leistung für wenige Monate beenden und wiederaufnehmen. Aus diesem Grund spiegelt die Anzahl an Zugängen und Beendigungen nicht zwangsläufig die korrekten Belegungszahlen wider.



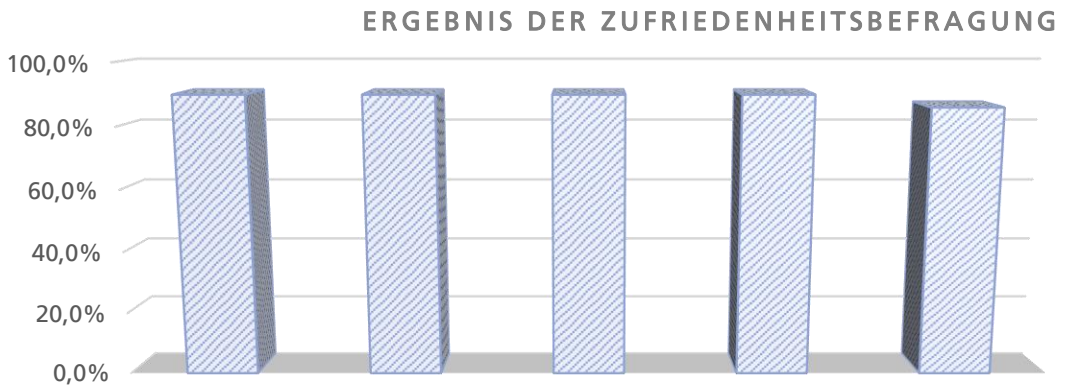
Beendigung der Leistung

Der häufigste Grund für das Ausscheiden aus der Leistung war, dass die Leistungsberechtigten die erforderlichen Mindestzeiten des kleinsten Korridors nicht nachhaltig erreichen konnten.



	2022	2023	2024
Vermittlung	0	2	1
Geplanter Grund / Ende Laufzeit	1	0	1
Abbruch	0	4	7
Unbekannt	0	0	0
Sonstiges	0	0	1

In der jährlichen **Zufriedenheitsbefragung,** welche von 13 Leistungsberechtigen 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 %	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	86,0%

Die Umfrage fand im August 2024 unter dem Namen „5 Fragen, 5 Minuten, 5 Sterne" statt. Bei dieser Umfrage konnten mehr Leistungsberechtigte als im Vorjahr motiviert werden teilzunehmen.
Es waren maximal fünf Punkte pro Thema zu vergeben, schriftliche Anmerkungen waren ebenso möglich.
Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Mittelwert von 4,12 auf 4,46 Punkte. In allen fünf Bereichen konnte ein besseres Ergebnis erzielt werden. Daraus schließen wir eine steigende Zufriedenheit der Leistungsberechtigten.

4.2.2 Besonderheiten und Entwicklung

Insgesamt gab es im Vergleich zum letzten Berichtsjahr nur wenig Unterschiede. Weiterhin war es in den Gruppenangeboten einfach, personenzentriert auf die Bedarfe der Leistungsberechtigten einzugehen, da die Wünsche und Bedarfe in einer so kleinen Gruppe gut koordinierbar sind.
Im Berichtsjahr war die regelmäßige Überprüfung der Korridore sehr aufwendig, da es nach wie vor keine integrierte Dokumentation im GpZ gibt. Trotz großer Anstrengungen mit dem Softwareanbieter, gab es bisher keine Lösung in Bezug auf ein einheitliches System.
Wie wir aus Erfahrung bereits erwartet haben, war für einige Leistungsberechtigte der niedrigste Korridor eine zu große Herausforderung, was zu einer Beendigung der Leistung führte. Oft bleibt dann nur die Tagesstätte als Alternative, dort fehlt es für viele aber an verbindlichen Terminen. Somit fallen immer wieder Einzelfälle aus dem Raster der Versorgungslandschaft und seitens des GpZ kann bisher keine passende Leistung angeboten werden.

4.2.3 Ausblick und Ziele

Zu- und Abgänge hielten sich in einem recht ausgewogenen Verhältnis. Deswegen gehen wir davon aus, dass sich die Anzahl der Leistungsberechtigten im Folgejahr ähnlich stabil hält.
Das GpZ Überlingen arbeitet weiterhin an einer einheitlichen Dokumentation zur Erfassung der Anwesenheitszeiten.
Ziel im Jahr 2025 ist, das breite Angebotsspektrum zu erhalten. Hierbei sollen weiterhin möglichst vielfältige und somit personenzentrierte Angebote im Mittelpunkt der Leistungserbringung stehen.

4.3 Mobile Teilhabe

4.3.1 Verlauf und Umsetzung

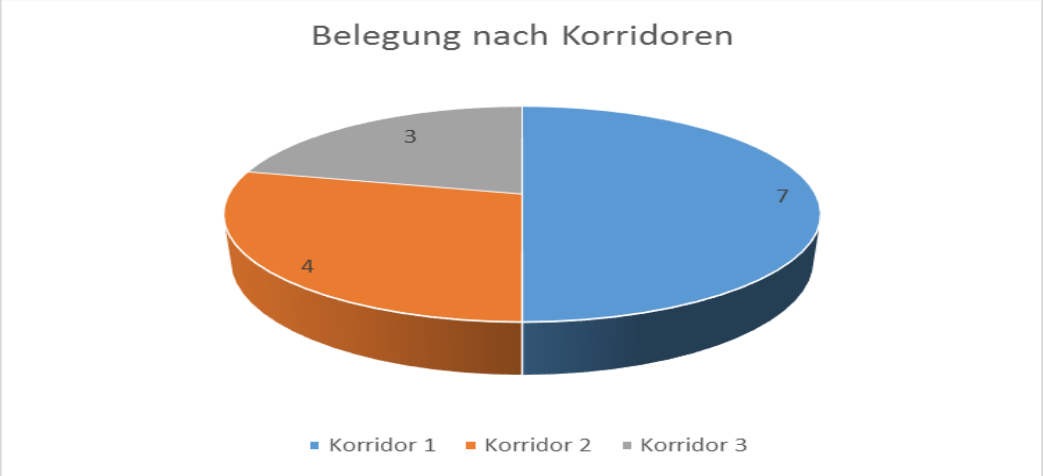
Zugangswege

Sich in der Vielfalt der unterschiedlichsten Hilfeleistungen zurecht zu finden, ist für Betroffene nicht einfach. Das GpZ Überlingen unterstützt interessierte Menschen im Rahmen der Grundberatung (wohnortnahe Grundversorgung der Tagesstätte) bei der Orientierung im Hilfe- und Leistungssystem und bei der Antragstellung.

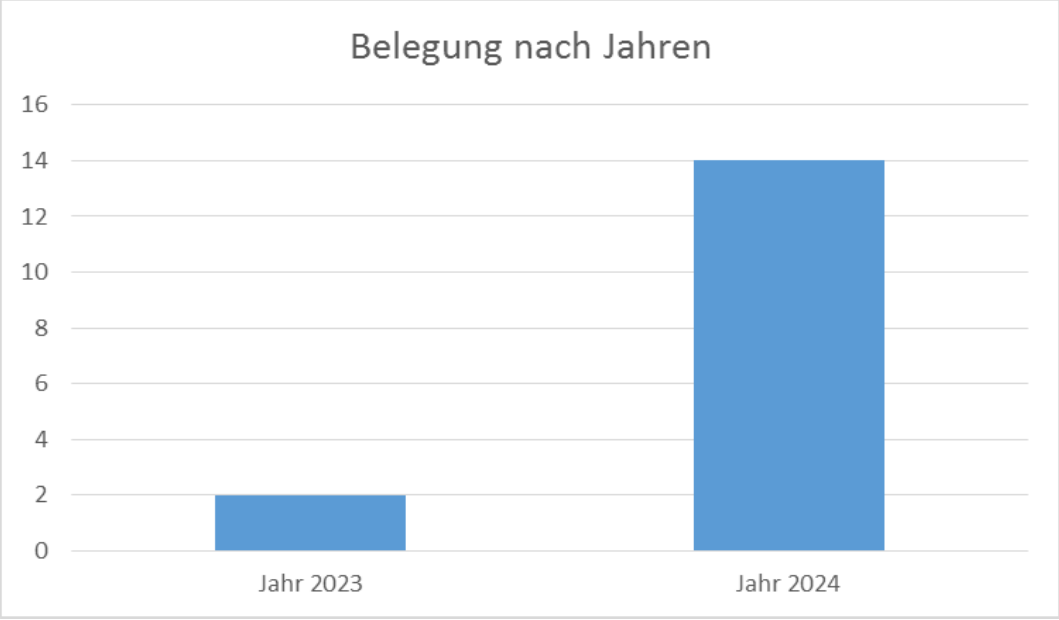
Die Anfragen erfolgen zu einem Teil durch die zuständige Eingliederungshilfe Bodenseekreis, wenn bereits im Vorfeld ein Bedarf ersichtlich wurde. Andere Anfragen erfolgen direkt durch Leistungsberechtigte, hier gibt es unterschiedliche Zugangswege: Leistungsberechtigte aus der WfbM, bei denen ein Bedarf nach Assistenzleistungen festgestellt wurde sind etwa ähnlich häufig vertreten wie Personen aus der Grundberatung, bei denen im gemeinsamen Gespräch ein Bedarf ermittelt wird.

Belegung

Für die Ermittlung der personellen Ausstattung wird eine Nettojahresarbeitszeit von 1562 h pro Vollzeitkraft vereinbart. Abgerechnet werden nur direkte Zeiten. Es sind 30,99% indirekte Zeiten mit einkalkuliert.



Im Jahr 2024 traten 15 Leistungsberechtigte in die Leistung ein. Nachdem drei Leistungsberechtigte die Leistung beendeten, verzeichnete die Anzahl 14 Leistungsberechtigte zum Stichtag 31.12.2024.

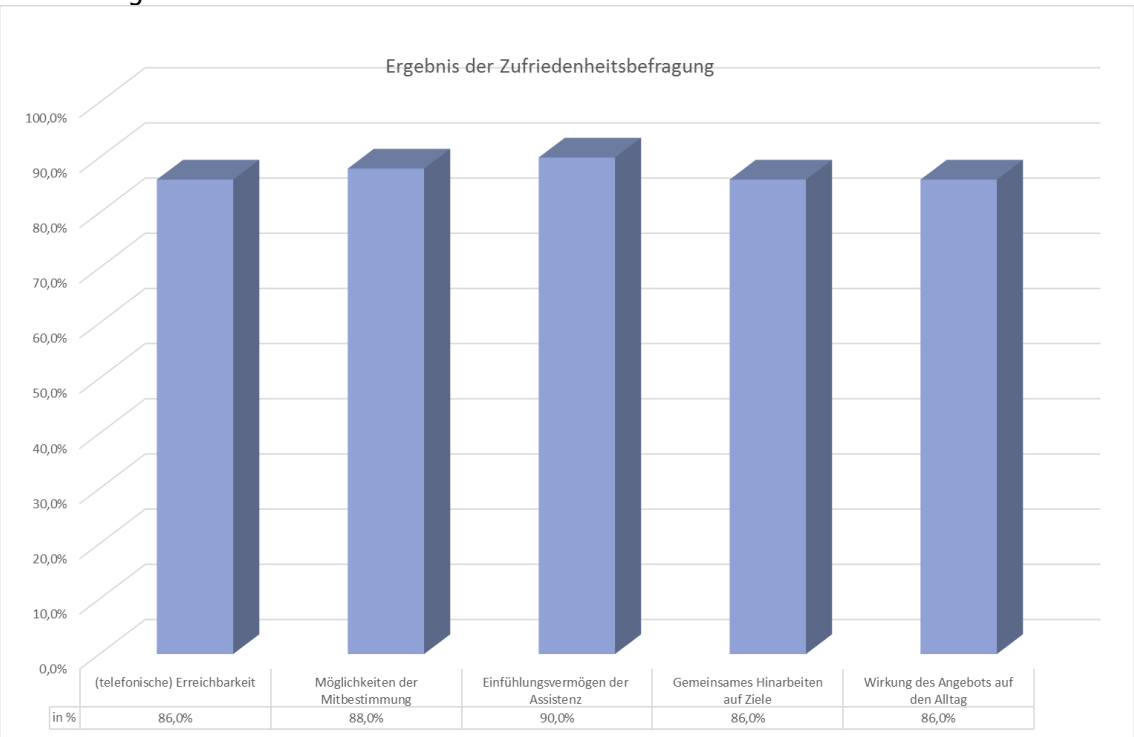


4.3.2 Besonderheiten und Entwicklung

Nachdem zu Anfang des Berichtszeitraumes vor allem Leistungsberechtigte der GpZ Überlingen gGmbH an die mobilen Assistenzleistungen angebunden wurden, erfolgten im Verlauf auch zahlreiche Anfragen und Aufnahmen von Personen, die anderweitig nicht an das GpZ angebunden sind. Teilweise konnten entsprechende Leistungsberechtigte durch den Zugang zu Assistenzleistungen nun auch Anbindung an andere Angebote des GpZ finden, wie beispielsweise an die Tagesstätte.
Der Betreuungsalltag der Leistungsberechtigten ist oft erstaunlich stark gefüllt. Teilweise mit gesundheitsrelevanten Zeiten wie Arztbesuche, Beschäftigung in der WfbM, Ergotherapie. Teilweise aber auch durch eine überdurchschnittliche Menge an Ruhe- und Schlafenszeiten. Eine regelhafte Terminierung über einen längeren Zeitraum ist daher oft nicht möglich. Zudem sind Terminabsagen keine Seltenheit, beispielsweise als Symptomatik einer Grunderkrankung, wie Antriebsschwäche bei Depression.

Zufriedenheitsbefragung

Um die Qualität unserer Leistungen kontinuierlich zu verbessern, wurde eine Zufriedenheitsbefragung durchgeführt, die sehr positive Ergebnisse zeigte. Insgesamt nahmen 11 Personen an der Umfrage teil. Sie befasste sich mit fünf verschiedenen Qualitätsmerkmalen der Leistungserbringung, in jedem Bereich konnten maximal 5 Punkte vergeben werden. Wir sind mit dem Ergebnis der Befragung zufrieden.
In den kommenden Jahren soll die Befragung wiederholt und die Umfrageergebnisse verglichen werden, um die Qualität kontinuierlich zu verbessern und Rückschlüsse auf Entwicklungen und Veränderungen zu ziehen.



4.3.3 Ausblick und Ziele

Um den wachsenden Anfragen von Leistungsberechtigten gerecht zu werden, sind perspektivisch weitere Mitarbeitende notwendig. Zudem soll auch die Öffentlichkeitsarbeit weiter intensiviert werden, um die mobile Assistenzleistung der GpZ Überlingen gGmbH bekannter zu machen und mehr Menschen eine Auswahl mehrerer Anbieter von Assistenzleistungen bieten zu können.
Zusätzlich ist eine Optimierung des Verhältnisses der indirekten und direkten Zeiten angedacht, einerseits durch Anpassung des Arbeitsalltages sowie durch eine verbesserte Kalkulationsgrundlage für die Vergütungsberechnung. Grundlage hierfür ist eine vollständige Erfassung eben dieser Zeiten, die in 2025 umgesetzt werden soll.

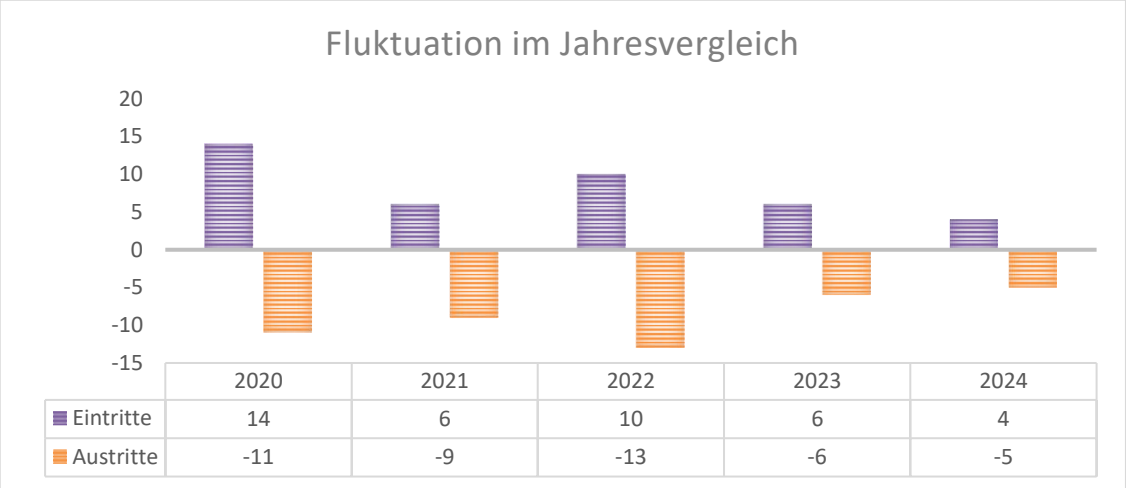
Astrid Hermann
Leistungskoordination

4.4 Berufsbildungsbereich / Eingangsverfahren

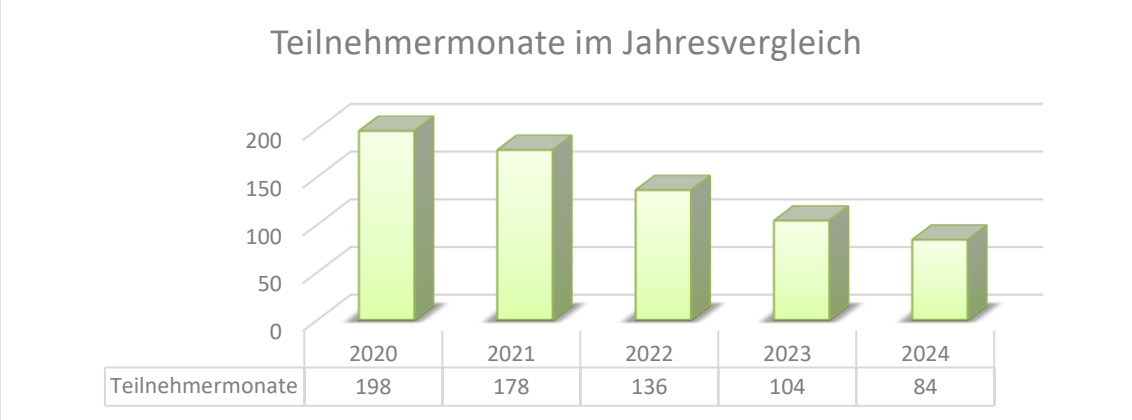
4.4.1 Verlauf und Umsetzung

Belegung

Die Zahl der Eintritte erreichte in diesem Jahr mit nur vier Personen einen absoluten Tiefststand und unterschritt auch die Zahl der Austritte. Die Gründe für die geringen Zahlen sind nicht geklärt, der Trend wird jedoch von fast allen Leistungserbringern in der Region bestätigt.

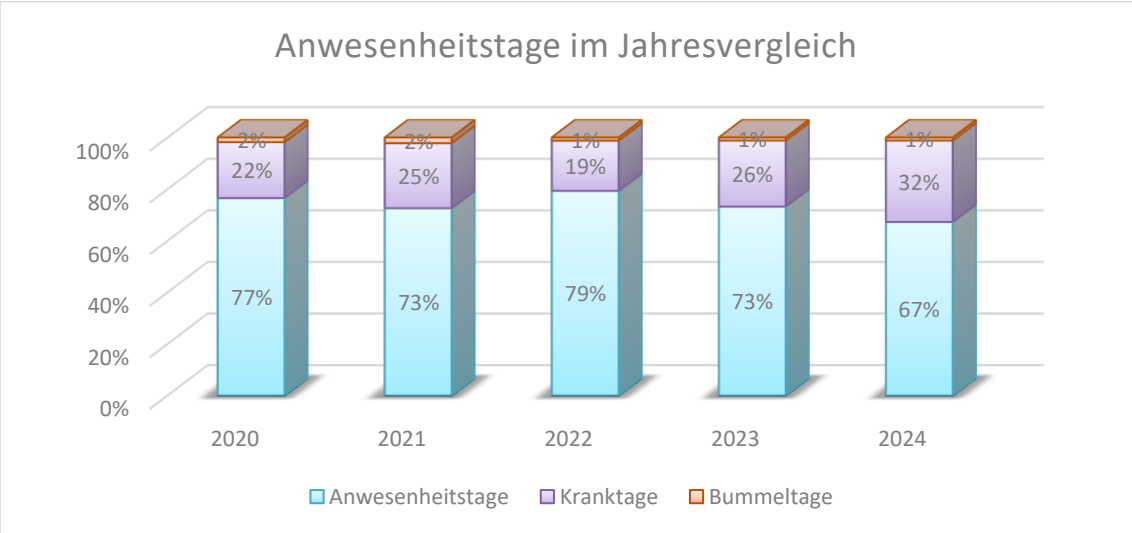


	2020	2021	2022	2023	2024
Eintritte	14	6	10	6	4
Austritte	-11	-9	-13	-6	-5

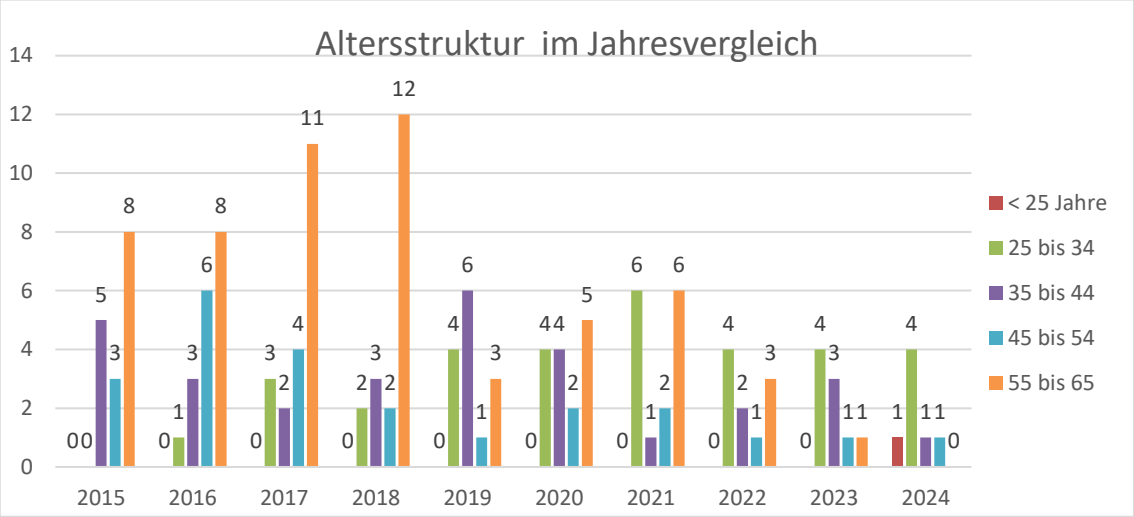


	2020	2021	2022	2023	2024
Teilnehmermonate	198	178	136	104	84

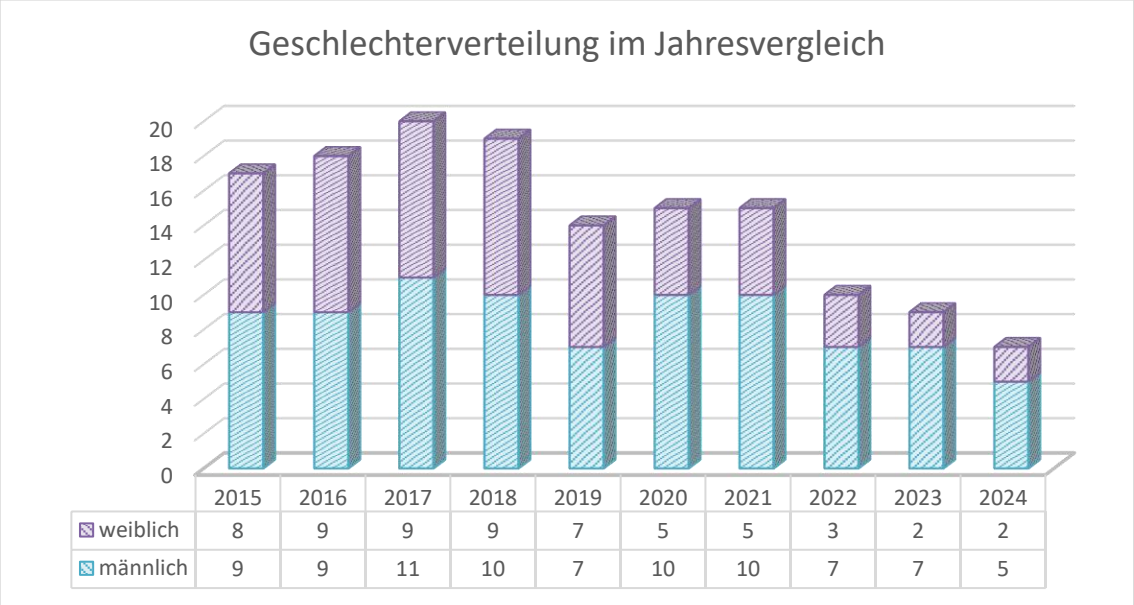
Der Anteil der Teilnehmenden, die nur Anspruch auf eine verkürzte Laufzeit der Leistung haben, ist weiterhin hoch. Dies ist der Fall, wenn sie zuvor schon eine Leistung erhalten haben, die angerechnet wird (z.B. Unterstützte Beschäftigung) oder sie den Berufsbildungsbereich schon einmal begonnen, aber vorzeitig abgebrochen hatten. Bei den Eintritten im Jahr 2024 traf dies auf 50% der Leistungsberechtigten zu.



Der Anteil der Anwesenheitstage schwankte in den vergangenen Jahren nur relativ geringfügig und lag zwischen 70 und 80%. Im Berichtsjahr lag er mit 67% deutlich unter den bisherigen Werten. Dies stützt unsere Wahrnehmung, dass die Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden des Berufsbildungsbereichs insgesamt zurückgeht.
Nach wie vor ist die Kontinuität in der Anwesenheit und die Zahl der Fehltage bei den einzelnen Teilnehmenden jedoch sehr heterogen.

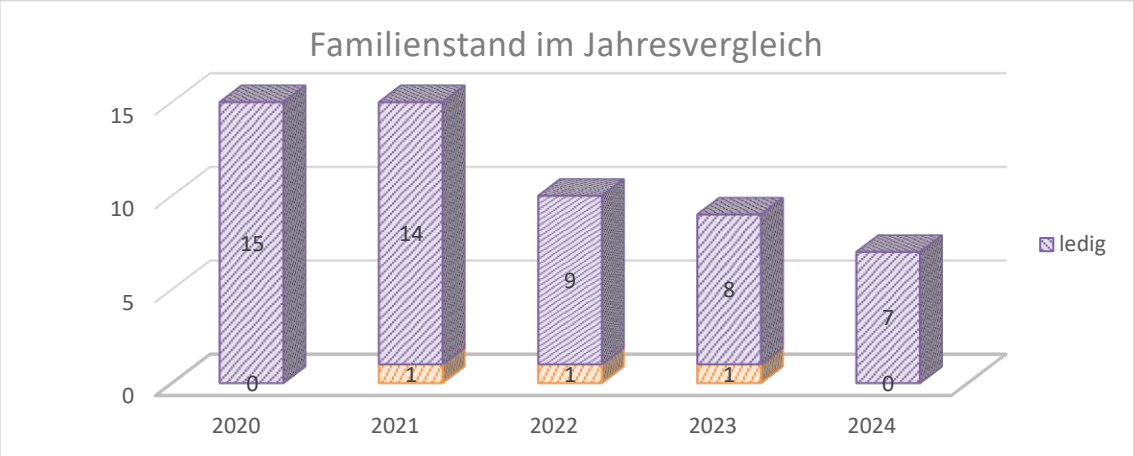


Starke Veränderungen zeigen sich bei der Altersstruktur der Teilnehmenden. Während bis 2018 die Gruppe der 55- bis 65-Jährigen überproportional stark belegt war, ist sie zum Stichtag im Dezember des Berichtsjahres nicht mehr vertreten. Der überwiegende Anteil der Teilnehmenden gehört der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen an. Erstmals ist eine der teilnehmenden Personen unter 25 Jahre alt.
Dem entsprechend nimmt der Anteil der Teilnehmenden zu, die keine Berufsausbildung sowie keine/wenig Berufserfahrung mitbringen.



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
weiblich	8	9	9	9	7	5	5	3	2	2
männlich	9	9	11	10	7	10	10	7	7	5

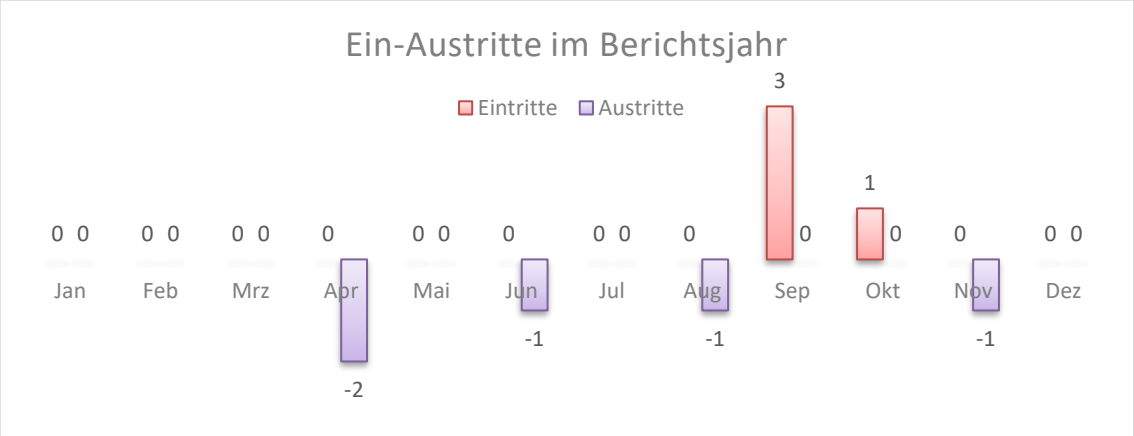
Eine Entwicklung, für die wir bisher keine Erklärung haben, ist die Veränderung der Anteile der Teilnehmenden in Bezug auf ihr Geschlecht. Bis 2019 war das Verhältnis sehr ausgeglichen, seit 2020 verschiebt sich das Verhältnis immer stärker, der Anteil der weiblichen Teilnehmenden sinkt. Im Berichtsjahr ist die absolute Zahl im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben, auf Grund der sinkenden Zahl der Teilnehmenden insgesamt ist dadurch der Anteil der weiblichen Teilnehmenden wieder leicht gestiegen.



Konstant gering bleibt der Anteil der Teilnehmenden, die verheiratet sind. Im Berichtsjahr traf dies am Stichtag auf keine der teilnehmen Personen zu. Das Kriterium des Familienstandes ist zwar sehr ungenau, lässt sich jedoch als Indikator dafür ansehen, dass die soziale Einbindung der Teilnehmenden eher unterdurchschnittlich ist.

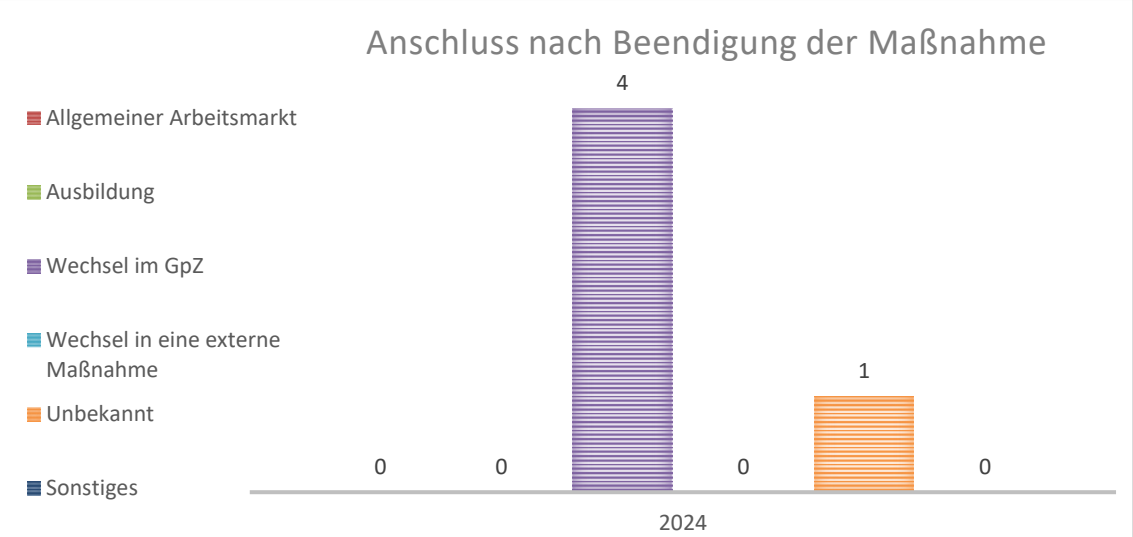
Ein- und Austritte

Die Aufnahme der Teilnehmenden erfolgt im GpZ Überlingen nicht zu festgelegten Terminen, sondern wird individuell vereinbart. Für die meisten Teilnehmenden ist wichtig, dass die Wartezeit zwischen Entscheidung für die Maßnahme im GpZ und konkreter Start der Maßnahme möglichst kurz ist: Ihre Situation ist oft geprägt von Schwankungen des psychischen Befindens. Die Entscheidung für den Berufsbildungsbereich fällt meist in einer relativ ‚guten' Phase, in der die Betroffenen die notwendige Energie aufbringen können. Gleichzeitig besteht die Angst, dass diese Phase während des Wartens wieder vorübergeht und der Start in die Maßnahme dann nicht gelingt.
Insbesondere in der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden der Rehaberatung bei der Agentur für Arbeit erleben wir, dass sie diesbezüglich den Leistungsberechtigten im Rahmen der Möglichkeiten entgegenkommen und auch relativ kurzfristige (Wieder-)Aufnahmen ermöglichen. Allerdings erfordert die Erfüllung der formalen und organisatorischen Bedingungen immer einen gewissen „Vorlauf".

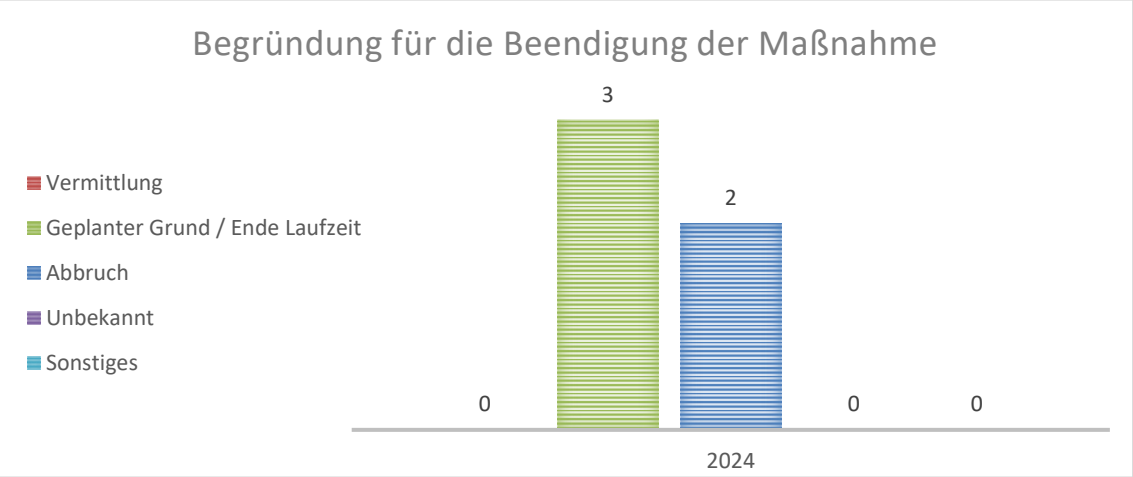


Die beruflichen Hintergründe der Teilnehmenden sind sehr vielfältig, ebenso die Zugangswege zur Maßnahme. Bei drei der vier Eintritte lagen keine Berufsausbildung und auch keine bis sehr geringe Zeiten beruflicher Tätigkeit vor.
Ein Eintritt erfolgte in Anschluss an die Maßnahme Tagesgestaltung, musste jedoch nach einem Monat wieder beendet werden, da die Leistungsfähigkeit zu instabil war.
Bei zwei der vier Eintritte ist die Laufzeit der Leistung verkürzt, da es sich um die Wiederaufnahme nach Unterbrechung der Maßnahme handelt bzw. da eine vorangegangene Leistung angerechnet wird.
Die verkürzte Laufzeit hat zur Folge, dass die Maßnahme weniger Zeit hat, ihre Wirkung zu entfalten. Für die Leistungsberechtigten bedeutet es, dass sie weniger Zeit haben, um die Maßnahme für sich zu nutzen und sich mit deren Unterstützung in Richtung der Ziele (sowohl Maßnahmen- und Eingliederungsziele als auch individuelle Förderziele) zu entwickeln.

Austritte / Anschluss



Drei Teilnehmende beendeten den Berufsbildungsbereich geplant und wechselten intern in den Arbeitsbereich. Zwei Teilnehmende beendeten die Maßnahme vorzeitig: Einer wechselte zurück in die Leistung Tagesgestaltung, bei einem Teilnehmer ist es nicht gelungen, einen konkreten Anschluss an die Leistung Berufsbildungsbereich zu erreichen. Grund ist die Schwere der Erkrankung, die es dem Leistungsberechtigten unmöglich machte, die angebotene Unterstützung und Begleitung durch das GpZ Überlingen zielführend in Anspruch zu nehmen. Es besteht eine rechtliche Betreuung, so dass zumindest auf dieser Ebene eine Absicherung vorhanden ist.



Im Berichtsjahr zeigt sich, dass sich bei 20% der Teilnehmenden, die die Maßnahme beendet haben, die Profillage verbessert hat, bei 40% ist sie stabil geblieben und bei 40% konnte sie wg. Abbruchs der Leistung nicht erhoben werden. Verschlechterungen waren keine zu verzeichnen.
Auf Grund der sehr geringen Zahl der Teilnehmenden ist die Aussagekraft dieser Zahlen jedoch sehr gering.
Die Erfahrung im Laufe der Jahre zeigt auch, dass die Profillage ein Kriterium ist, das nur sehr grob Entwicklungen abbildet und daher wenig aussagekräftig ist. Das Kriterium wird daher künftig in Bezug auf Ergebnisqualität der Leistung Berufsbildungsbereich nicht mehr ausgewertet.

Arbeitserprobungen

Das Instrument Arbeitserprobung bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich in geschütztem Rahmen und mit fachlicher Begleitung dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzunähern und dabei die eigene Leistungsfähigkeit sowie Belastbarkeit auszutesten. Die Ergebnisse sind wichtige Hinweise für die weitere Förderplanung der Maßnahme sowie für die Anschlussplanung.

Das Instrument wird gezielt personenzentriert eingesetzt, fand jedoch im Berichtsjahr keine Anwendung, da die Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit bei keiner der teilnehmenden Personen ausreichend waren.

4.4.2 Besonderheiten und Entwicklung

Die Stabilisierung und Steigerung der Sozial- und Individualkompetenz und dadurch die persönliche Weiterentwicklung der Teilnehmenden sind ein Schwerpunkt der Leistung. Um dem gerecht zu werden, haben wir konzeptionell ein verpflichtendes Gruppenangebot entwickelt, dessen Curriculum sehr breit angelegt ist und laufend aktualisiert und angepasst wird. Es umfasst folgende Inhaltsschwerpunkte:

- Gesundheitsbezogene Themen: z.B. Auseinandersetzung mit der eigenen Gesundheit, Themenblöcke zu psychischen Erkrankungen, Resilienz, Achtsamkeit, Gedächtnistraining, Ernährung und Bewegung …
- Persönliche Weiterentwicklung: z.B. soziales Kompetenztraining, Kommunikation, Konflikt- und Stressmanagement, Bogenschießen…
- Beschäftigungsorientierte Themen: z.B. Bewerbungstraining, Betriebsbesichtigungen, Bewerbungs-Knigge, Arbeits- und Berufssicherheit, …
- Aktuelle gesellschaftliche Themen: z.B. Wahlen / Parteienlandschaft in Deutschland, (welt-)politische Krisen

Die sinkende Belegung wirkt sich auf das verbindliche Gruppenangebot aus, das stark davon lebt, dass die Teilnehmenden ganz unterschiedliche Erfahrungen einbringen und sich austauschen. Um das Angebot aufrecht erhalten zu können, wurden 2023 die Gruppen für die Teilnehmenden aus dem Berufsbildungsbereich und aus der OHA-Maßnahme zusammengelegt. Im Berichtsjahr sank die Zahl der Teilnehmenden in beiden Leistungen weiter, so dass wir wieder vor der Situation standen, dass keine wirkliche „Gruppe" zustande kam.
Um das Gruppenangebot aufrecht erhalten zu können, entwickelten wir das Konzept abermals weiter und öffneten das Angebot ab Oktober 2024 als arbeitsbegleitende Maßnahme für die Beschäftigten im Arbeitsbereich sowie für Teilnehmende der Leistung Tagesgestaltung. Gleichzeitig reduzierten wir den Umfang von vier auf zwei Unterrichtseinheiten pro Woche.
Die Erfahrungen in den ersten drei Monaten sind sehr positiv:

- Die Zahl der Teilnehmenden ist relativ konstant.
- Die Rückmeldungen der Teilnehmenden sind sehr positiv.
- Wir nehmen wahr, dass die Teilnehmenden insgesamt eher aufmerksamer und aktiver dabei sind. Daher gehen wir davon aus, dass die Reduzierung der Unterrichtseinheiten der richtige Schritt war, um das Angebot an die veränderte Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit der Teilnehmenden anzupassen.

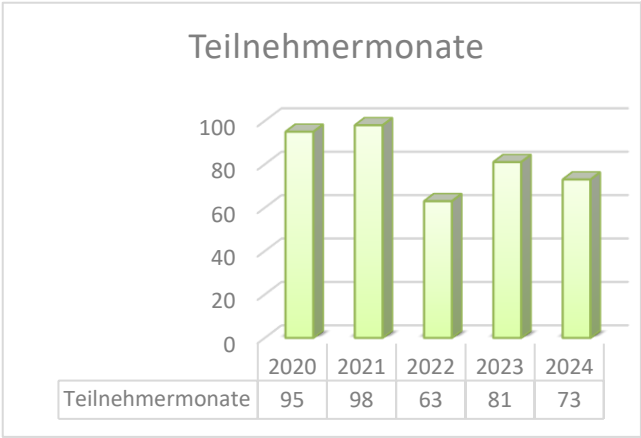
4.4.3 Ausblick und Ziele

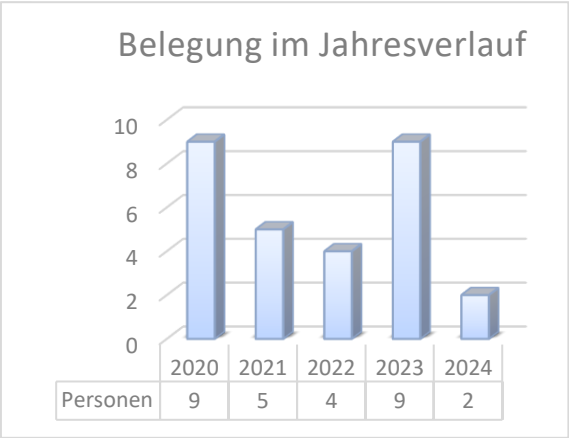
Im Berichtsjahr hat sich der Trend, dass die Arbeitsmarktnähe immer weiter abnimmt und die Beeinträchtigungen der Einzelnen durch ihre Erkrankung / Behinderung immer stärker ausgeprägt sind, weiter verfestigt. Die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist daher für die überwiegende Zahl der Teilnehmenden kein Ziel, das sie anstreben oder das als sinnvoll und erreichbar bezeichnet werden kann. Dies wird insbesondere daran sichtbar, dass im Berichtsjahr keine Arbeitserprobung durchgeführt wurde.
Die Anforderungen der Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen des Arbeitsbereichs zu meistern, ist daher in den meisten Fällen das zuvorderst angestrebte Ziel.
Hinzu kommt, dass die Teilhabeeinschränkungen der Teilnehmenden in der Regel nicht nur im Bereich der Teilhabe an Arbeit bestehen, sondern auch in der sozialen Teilhabe. Unser Ziel muss es daher sein, diese Einschränkungen frühzeitig wahrzunehmen und die Teilnehmenden darin zu unterstützen, ihre Bedarfe gegenüber dem entsprechenden Leistungsträger wie z.B. der Eingliederungshilfe zu artikulieren.

4.5 OHA-Maßnahme (Aktivierungsmaßnahme)

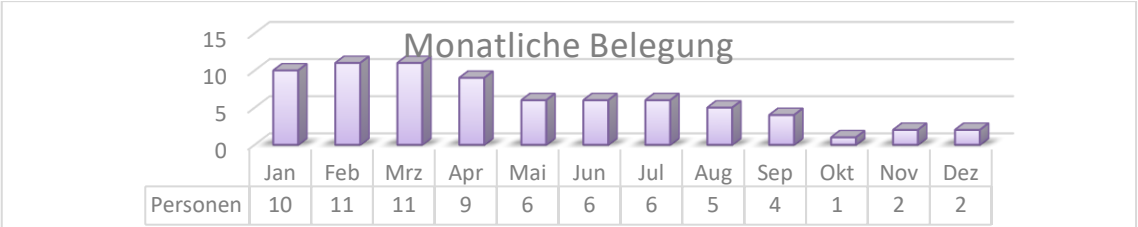
4.5.1 Verlauf und Umsetzung

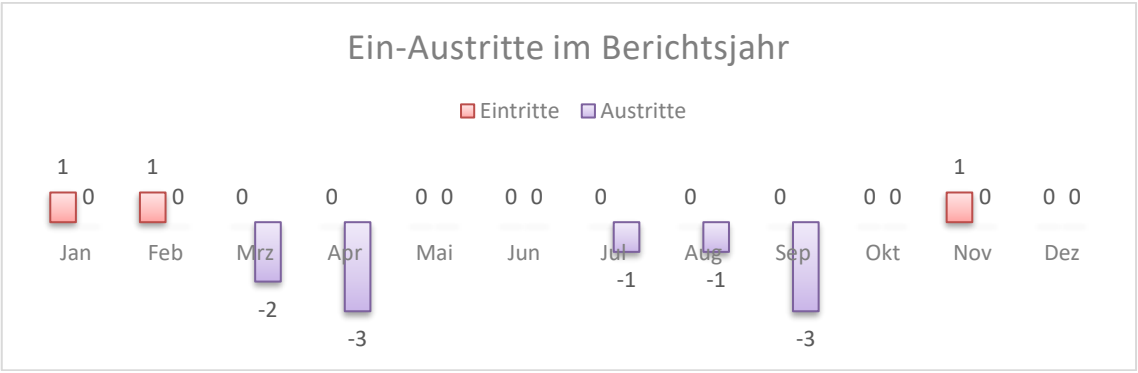
Die ausgewählten Personen werden vom Jobcenter für die Maßnahme vorgeschlagen. Durch ein Erstgespräch wird geprüft, ob eine Person für die Maßnahme geeignet ist. V.a. die Motivation und die innere Einwilligung des Menschen stehen im Vordergrund.
Übergeordnetes Ziel der Maßnahme ist die Aktivierung von integrationsferneren Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen, insbesondere mit gesundheitlichen und psychischen Problemlagen, sowie deren Anbindung an das Hilfe- und Unterstützungsnetzwerk.

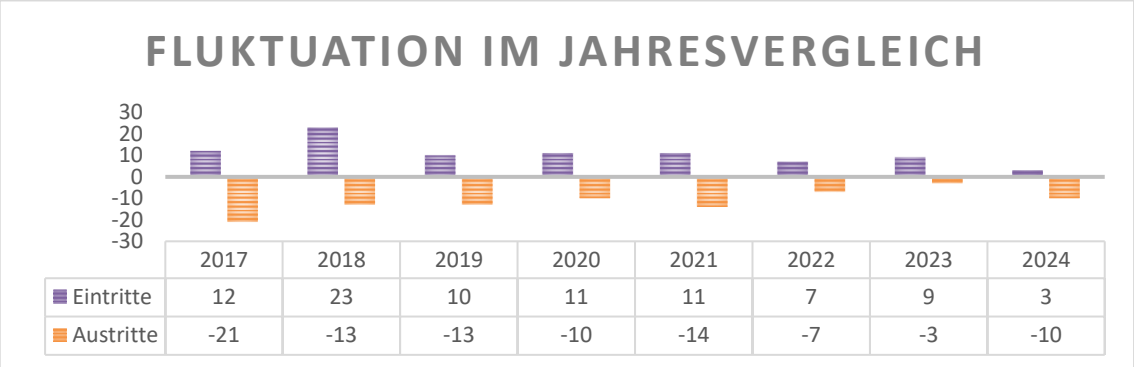




Auffallend ist die Zusammensetzung der Personen, die sehr arbeitsmarktfern sind. So kann in der Regel auf wenig sogenannte Grundtugenden zurückgegriffen werden. Am deutlichsten ist das Defizit im Bereich Motivation. Dort sieht man, wie unbeweglich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind. Es benötigt sehr viel Energie und Überzeugungskraft, die Notwendigkeit von Selbstinitiative und aktiv die nächsten Schritte anzugehen nahe zu bringen. Vielmehr ist die Verharrungskraft sehr hoch ausgeprägt, so dass sehr viel Zeit benötigt wird, um anvisierte Ziele zu erreichen.

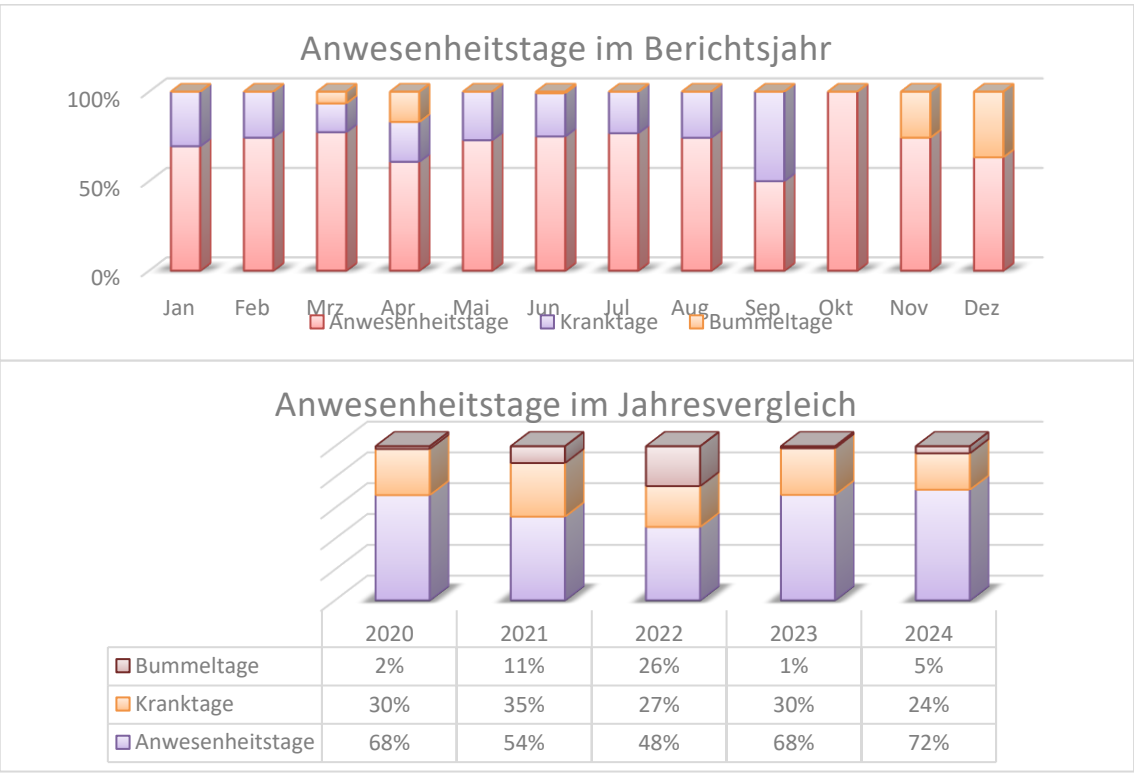






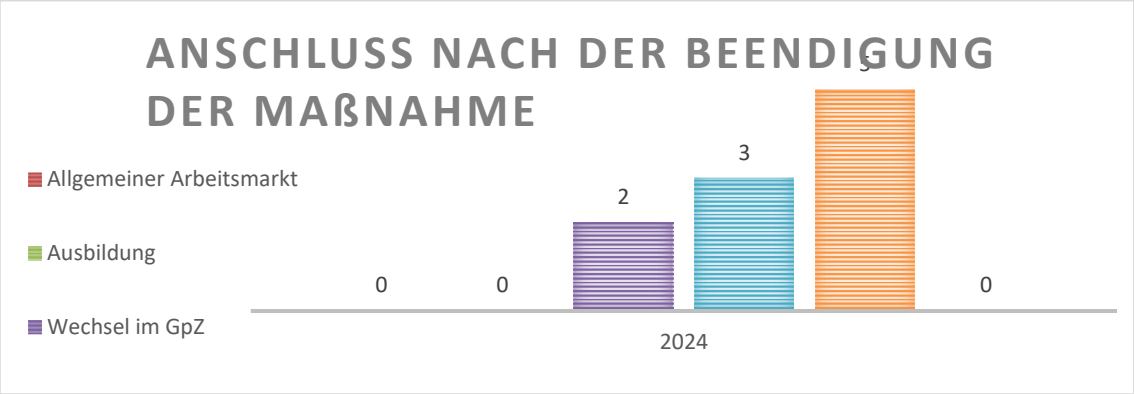
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Eintritte	12	23	10	11	11	7	9	3
Austritte	-21	-13	-13	-10	-14	-7	-3	-10

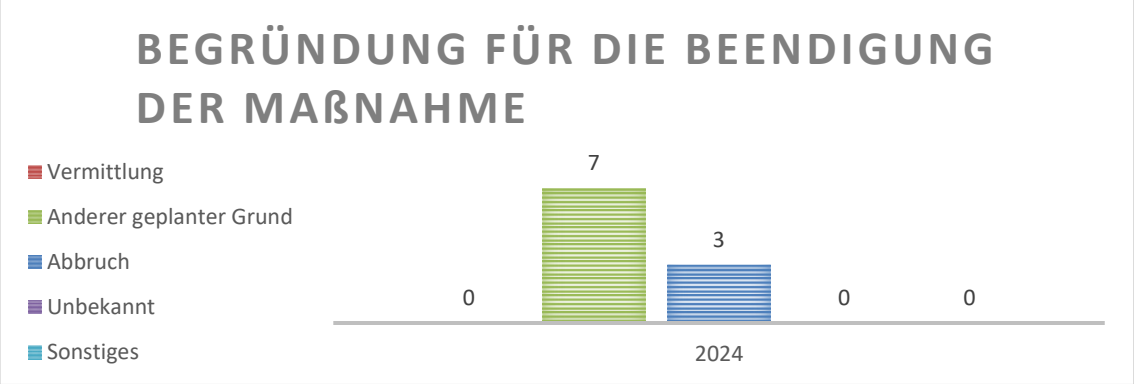
Die Belegungszahlen waren v.a. im ersten Halbjahr deutlich überdurchschnittlich. Bis inklusive März war die Maßnahme überbelegt. Im Laufe des Jahres sank die Zahl auf sechs bzw. fünf Teilnehmende ab. Das letzte Drittel des Jahres war dann deutlich unterbelegt. Eine Folge dieser niedrigen Belegung war, dass der Aktivierungs- und Projekttag mit dem Bildungstag, der für die Personen im Berufsbildungsbereich angeboten wird, zusammengelegt wurde. Der Name wurde in einen gemeinsamen Aktivierungstag umbenannt. Im letzten Viertel des Jahres wurde der Aktivierungstag auch noch für andere Beschäftigte der WfbM geöffnet und heißt seitdem Aktivierungsgruppe. Im Jahr 2024 waren die Abgänge deutlich mehr als die Zugänge.



	2020	2021	2022	2023	2024
Bummeltage	2%	11%	26%	1%	5%
Kranktage	30%	35%	27%	30%	24%
Anwesenheitstage	68%	54%	48%	68%	72%

Die Anwesenheit im Jahr 2024 war mit gut 70% im Vergleich mit den anderen Jahren auf einem hohen Niveau. Die Bummeltage, also Tage, an denen keine Rück- bzw. Abmeldung von Seiten der Teilnehmenden erfolgen, haben sich erfreulicherweise auf einem geringen Niveau eingependelt.

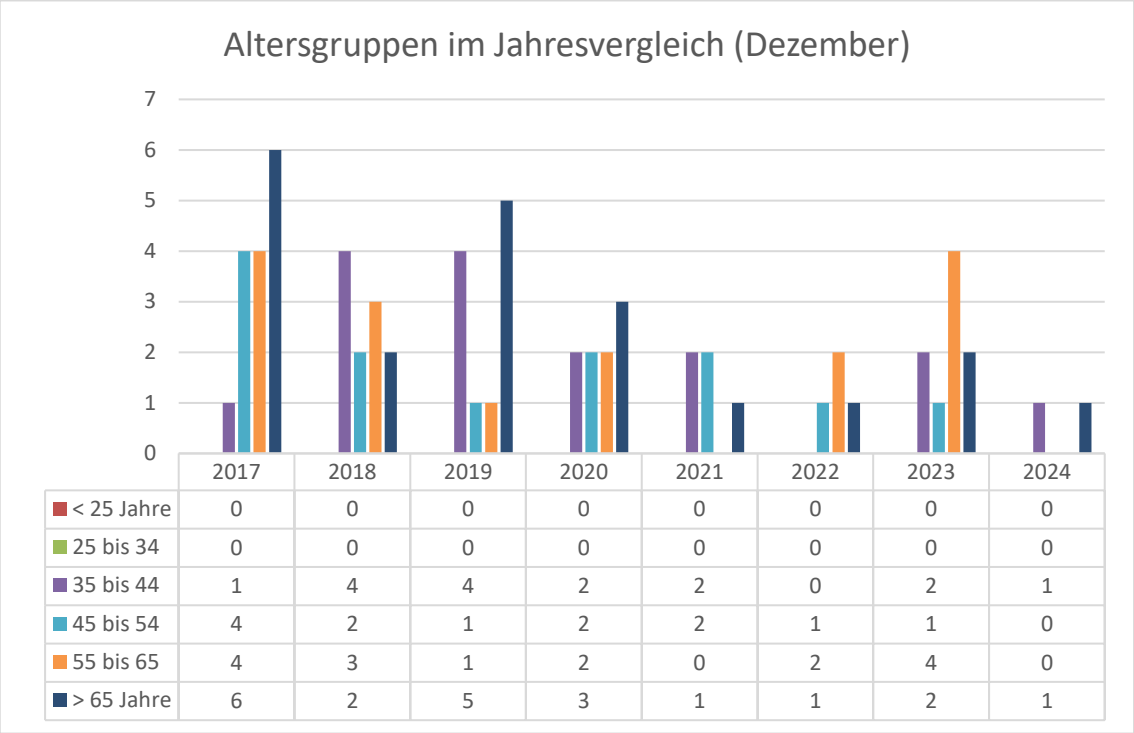




Im Jahr 2024 wurde keine Person auf den allgemeinen Arbeitsmarkt platziert. Zwei weitere haben den Wechsel innerhalb einer Maßnahme im GpZ vollzogen. Drei Personen sind in externe Maßnahmen gewechselt, bei fünf Personen war für den Maßnahmenanbieter nicht ersichtlich was diese genau im Anschluss weiterverfolgten. Drei Personen haben die Maßnahme abgebrochen, meist auf Grund von Krankheit oder nicht weiter zielführendem Ausblick.

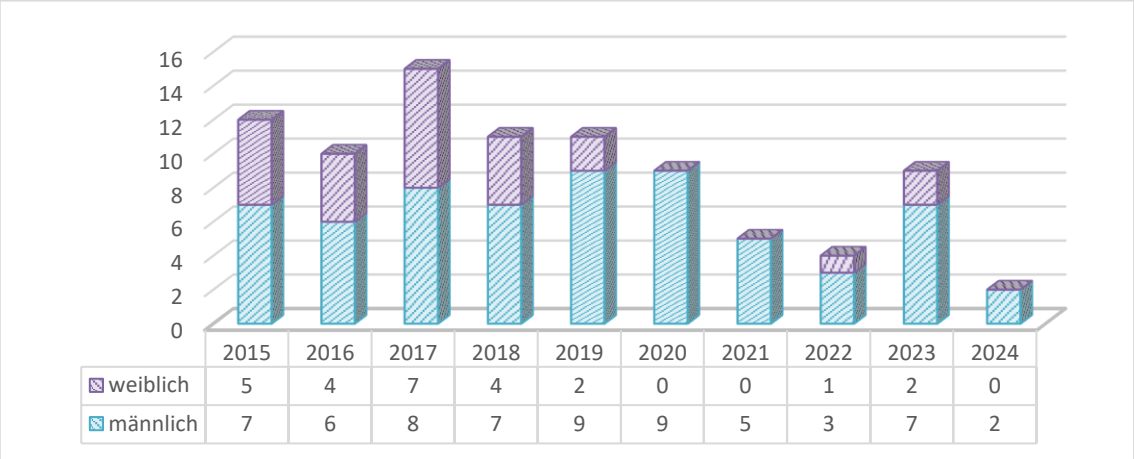
4.5.2 Besonderheiten und Entwicklung

Grundsätzlich kann hervorgehoben werden, dass die Zusammenarbeit mit den Fallmanagerinnen sehr positiv ist. Das bedeutet, dass mit den betroffenen Menschen realistische Wege und Möglichkeiten erarbeitet werden, um ihnen eine Perspektive zu ermöglichen. Es gibt vertrauenswürdige Gespräche und Abstimmungen zwischen Maßnahmenanbieter und Fallmanagerinnen, die die Grundlage für erfolgreiche Erreichung von gemeinsamen Zielen sind.
Die TN nehmen das Arbeitsangebot, v.a. die dadurch entstehende Tagesstruktur und die zusätzlichen Leistungen, wie Essen und Fahrkarte (Deutschlandticket) des Jobcenters während der Maßnahme gerne an. Sie gewinnen dadurch mehr Freiheiten und Möglichkeiten, welche sie ohne die Maßnahme nicht hätten.
Die Orientierung, weg von der reinen Vermittlungstätigkeit auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, hin zur Erreichung von realistischen Zielen ist weiterhin zu begrüßen. Dadurch können realistischere Ziele angestrebt werden.



	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
< 25 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	0
25 bis 34	0	0	0	0	0	0	0	0
35 bis 44	1	4	4	2	2	0	2	1
45 bis 54	4	2	1	2	2	1	1	0
55 bis 65	4	3	1	2	0	2	4	0
> 65 Jahre	6	2	5	3	1	1	2	1

Über die letzten Jahre betrachtet wechseln die teilnehmenden Altersgruppen pro Jahr sehr stark. In einem Jahr sind eher jüngere mit älteren Altersgruppen stärker präsent, im nächsten Jahr sind die mittleren Altersgruppen stärker vertreten. Hier lässt sich kein Trend feststellen.



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
weiblich	5	4	7	4	2	0	0	1	2	0
männlich	7	6	8	7	9	9	5	3	7	2

Über die letzten zehn Jahre betrachtet hat der männliche Anteil an den Teilnehmenden deutlich über dem weiblichen Anteil gelegen. In den letzten fünf Jahren ist der weibliche Anteil immer weiter zurückgegangen. Angenommen werden kann, dass Frauen in der Familienarbeit tätig sind und oftmals keine Berührung mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt mehr haben. Diese werden auch im Jobcenter weder erfasst noch haben sie Anspruch auf Leistungen des Jobcenter. Vermutlich wird sich dieser Trend in den nächsten Jahren fortsetzen.

Die Teilnehmenden haben während der gesamten Maßnahmenzeit keinen Urlaubsanspruch. Das wird bei einem halben Jahr Dauer noch nicht so problematisch. Bei einer Verlängerung kann es sein, dass ein/e Teilnehmende*r keinen einzigen Tag Urlaub hat. Aus der Praxis beobachtet sorgt dieser Zustand nicht nur für eine ungute Stimmung, da alle anderen Beschäftigten in der GpZ Überlingen gGmbH diesen selbstverständlich bekommen, sondern die Leistungsfähigkeit wird durch das „Dauerarbeiten" schlechter. Die Teilnehmenden reagieren dann auch des Öfteren mit Fehlzeiten.
Die niedrigen Belegungszahlen, v.a. in der zweiten Jahreshälfte führen zu einer grundsätzlichen Frage nach dem weiteren Angebot der Maßnahme. Wenn die Belegung sich auf dem Endjahresniveau (2 Personen) verstetigt, wird die Frage nach der Sinnhaftigkeit des Maßnahmenangebotes von Seiten des GpZ Überlingen gestellt werden müssen. Bemühungen in Richtung Einbeziehung von weiteren Leistungsträgern, wie andere Jobcenter oder auch die Bundesagentur für Arbeit haben noch nicht zur

Steigerung der Teilnehmerzahlen geführt. Das GpZ Überlingen ist weiterhin v.a. vom Jobcenter Bodenseekreis abhängig. Genauso bedeutet wenige Teilnehmende in der Maßnahme keine oder wenige Gruppenangebote, die einen positiven Effekt auf die Weiterentwicklung der Teilnehmenden haben.
Die niedrigen Anwesenheitszeiten einiger Teilnehmender haben negative Auswirkungen auf die Erarbeitung und Erreichung gemeinsamer Ziele. Manche fallen wochenweise aus Krankheitsgründen aus, andere sind sehr sporadisch anwesend. Eine Überprüfung der Ziele und eine regelmäßige Rückmeldung und Austausch mit den Teilnehmenden ist kaum möglich.
Nach Abschluss der Maßnahme wäre es wünschenswert, wenn es weitere Anschlussmöglichkeiten, wie z.B. eine tagesstrukturerhaltende Maßnahme gäbe, die die Menschen im Arbeitstraining hält, während weiter geklärt werden kann, wohin die Klientin, der Klient gehen kann. Das abrupte Ende reißt die erreichten Ziele oft wieder nieder. Der/die Teilnehmende muss wieder mit viel Energie motiviert und aktiviert werden.

4.5.3 Ausblick und Ziele

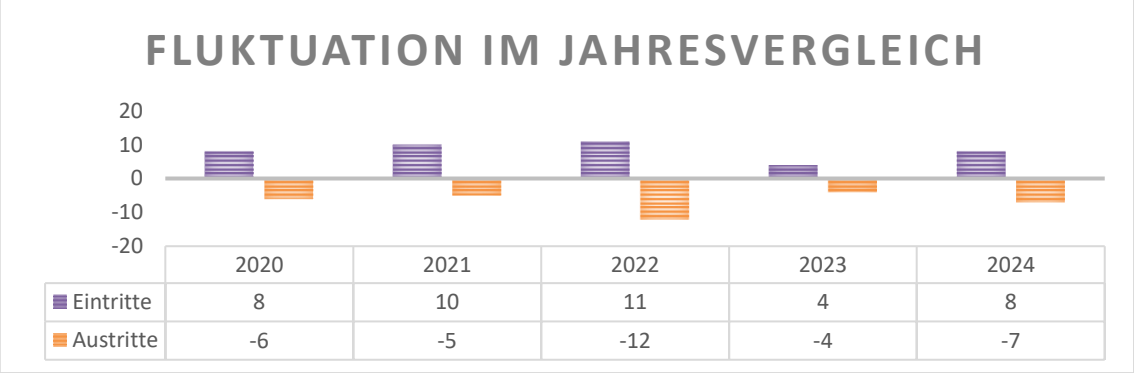
Der Zusammenhang zwischen hoher Anwesenheit und möglicher Vermittlung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist deutlich. Erst durch diese ist die Voraussetzung geschaffen, um weitere Schritte in Richtung allgemeinen Arbeitsmarkt zu gehen.
Es wäre sinnvoll, wenn die TN-Zahl so hoch wäre, dass mindestens sechs Teilnehmende in der Maßnahme anwesend sind. Dadurch können inhaltlich qualitativ hochwertigere Angebote in der Gruppenarbeit angeboten werden, die die Aktivierung der TN weiter unterstützen. Bei geringeren Zahlen ist das auf diesem unterstützenden Niveau nicht möglich.
Die Profillagen werden durch die Kompetenzermittlungen ermittelt. Die Auswertung der Profillagen ist in der OHA Maßnahme stark zu hinterfragen. Es kann in der kurzen Maßnahmenzeit keine wirkliche Entwicklung aufgezeigt, bzw. ausgewertet werden, da der Verbleib in der Maßnahme sehr kurz ist. Ebenfalls ist es grundsätzlich schwierig die Daten rechtzeitig zu erfassen, wenn die Teilnehmenden teilweise wochenweise fehlen.

Ingo Kanngießer
Werkstattleitung

4.6 Arbeitsbereich / Werkstatt Transfer

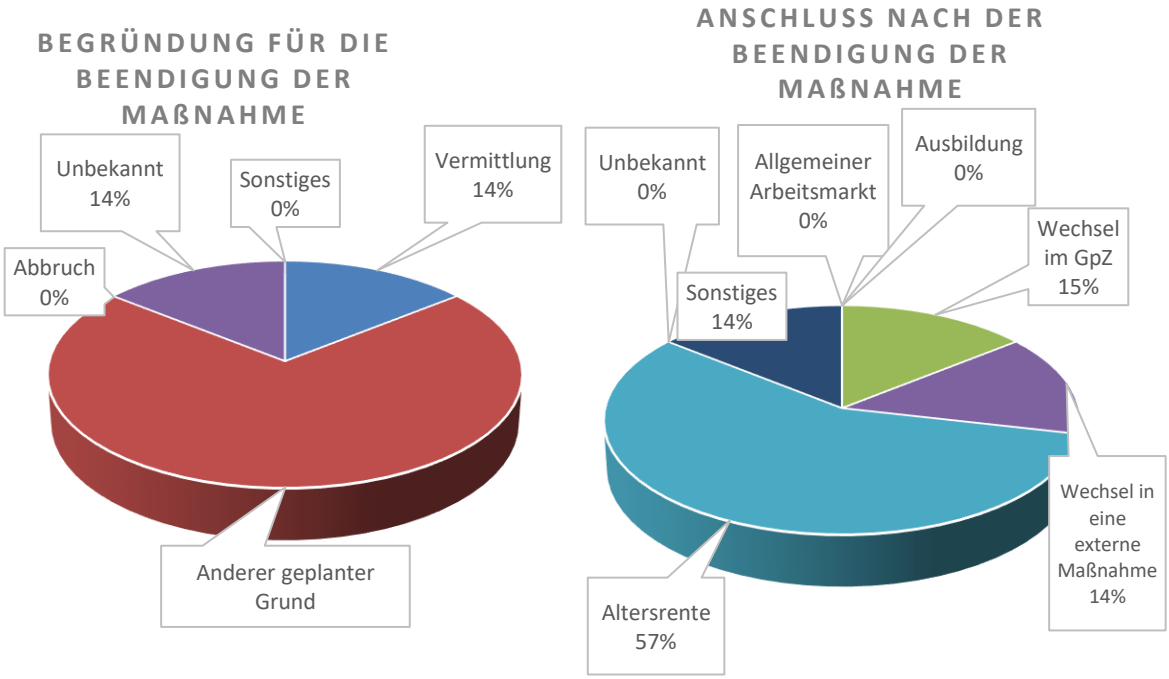
4.6.1 Verlauf und Umsetzung

Im Jahr 2024 haben insgesamt acht Personen in der WfbM der GpZ Überlingen gGmbH die Maßnahme begonnen. Sieben Personen haben diese im Laufe des Berichtsjahres beendet. Netto ist zum 31.12. eine Person mehr in der Maßnahme. Diese Stagnation war bereits in den letzten drei Jahren zu beobachten. Davor sind netto mehr Personen hinzugekommen.

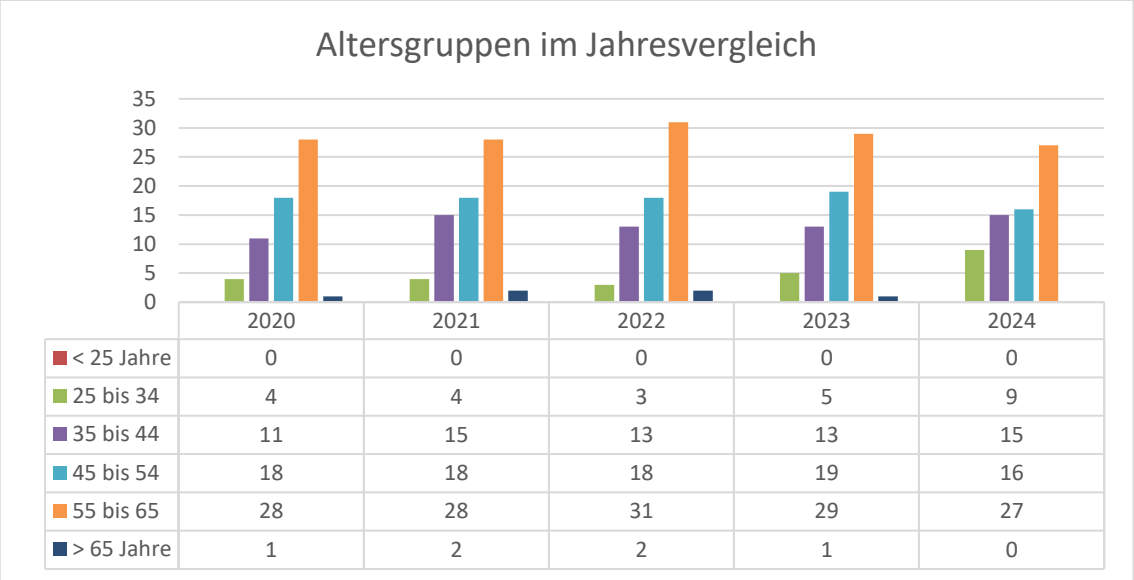


	2020	2021	2022	2023	2024
Eintritte	8	10	11	4	8
Austritte	-6	-5	-12	-4	-7

Hier noch die individuellen Ziele und Gründe für das Maßnahmenende:

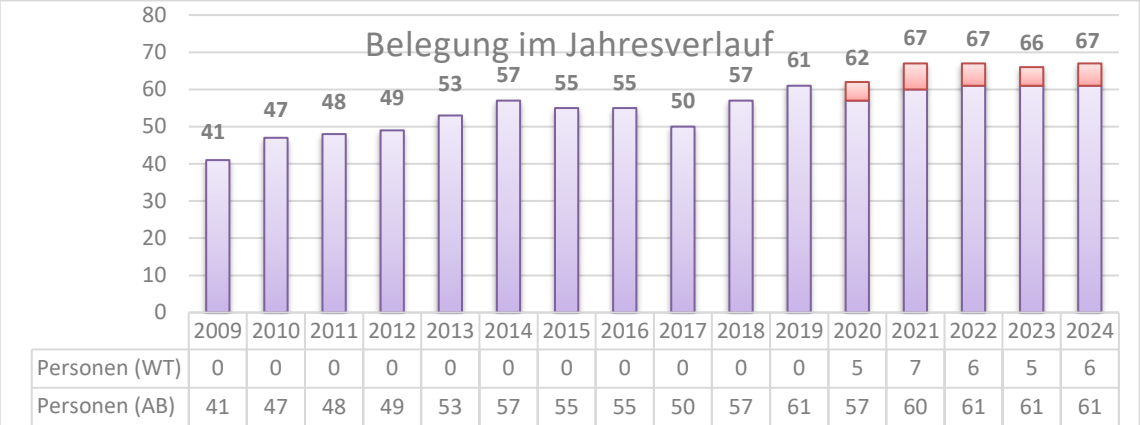


Es sind vermehrt Personen aus der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen hinzugekommen. Die Austritte kommen in der Regel aus den Altersgruppen der 45-bis 65-jährigen.



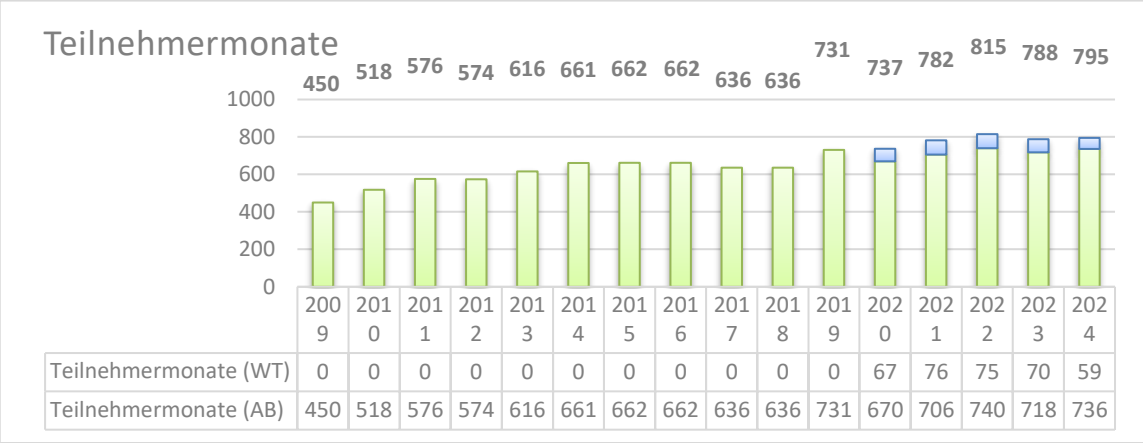
	2020	2021	2022	2023	2024
< 25 Jahre	0	0	0	0	0
25 bis 34	4	4	3	5	9
35 bis 44	11	15	13	13	15
45 bis 54	18	18	18	19	16
55 bis 65	28	28	31	29	27
> 65 Jahre	1	2	2	1	0

Die Belegung stagniert seit Jahren und hat zum letzten Mal beim Jahreswechsel 2020/2021 einen größeren Sprung gemacht. Auch die Verteilung AB-WT bleibt seit Einführung im Jahr 2020 relativ stabil.

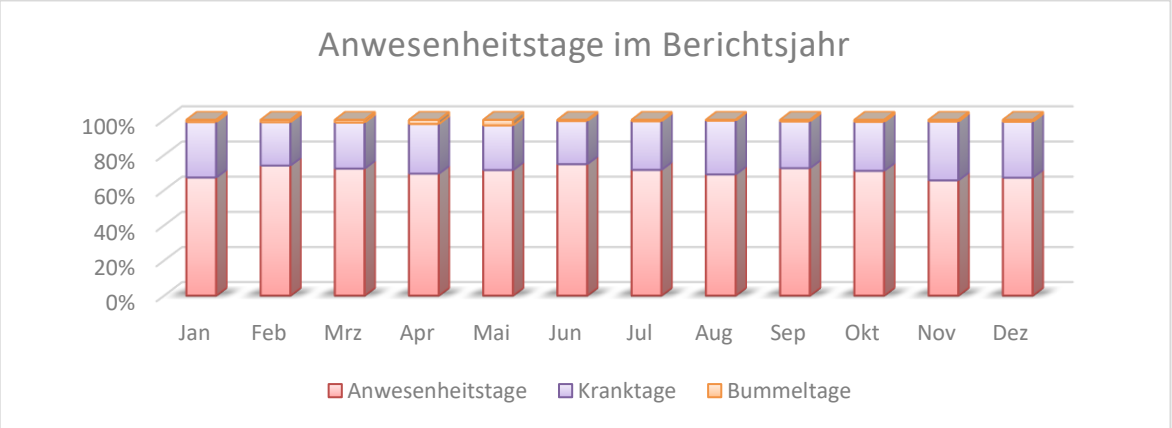


	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personen (WT)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	7	6	5	6
Personen (AB)	41	47	48	49	53	57	55	55	50	57	61	57	60	61	61	61

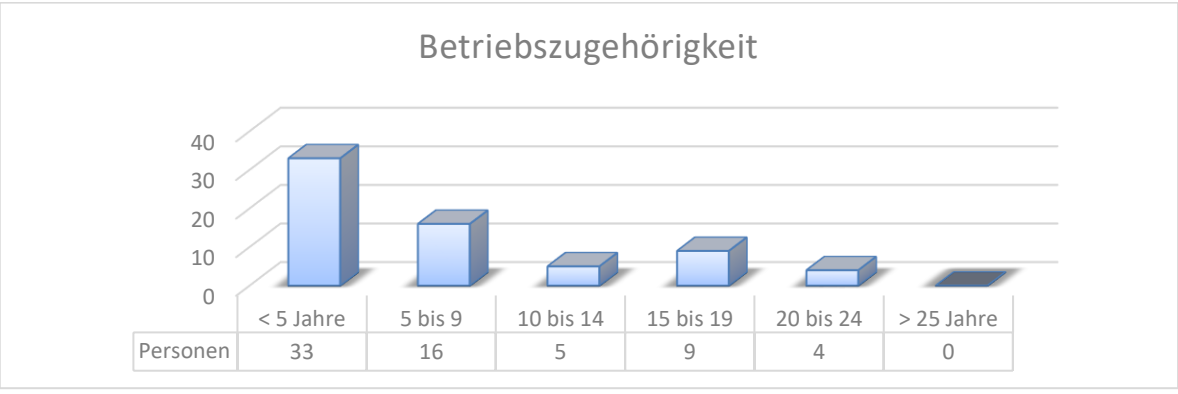
Bei den Teilnehmermonaten sind die Schwankungen etwas deutlicher zu erkennen, korrelieren aber mit den Belegungszahlen.



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Teilnehmermonate (WT)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	67	76	75	70	59
Teilnehmermonate (AB)	450	518	576	574	616	661	662	662	636	636	731	670	706	740	718	736



Bezüglich der Kranktage sind zwar die bekannten Monate mit höheren Infektionstraten erkennbar, darüber hinaus gibt es über das Jahr gesehen nur geringe Schwankungen.

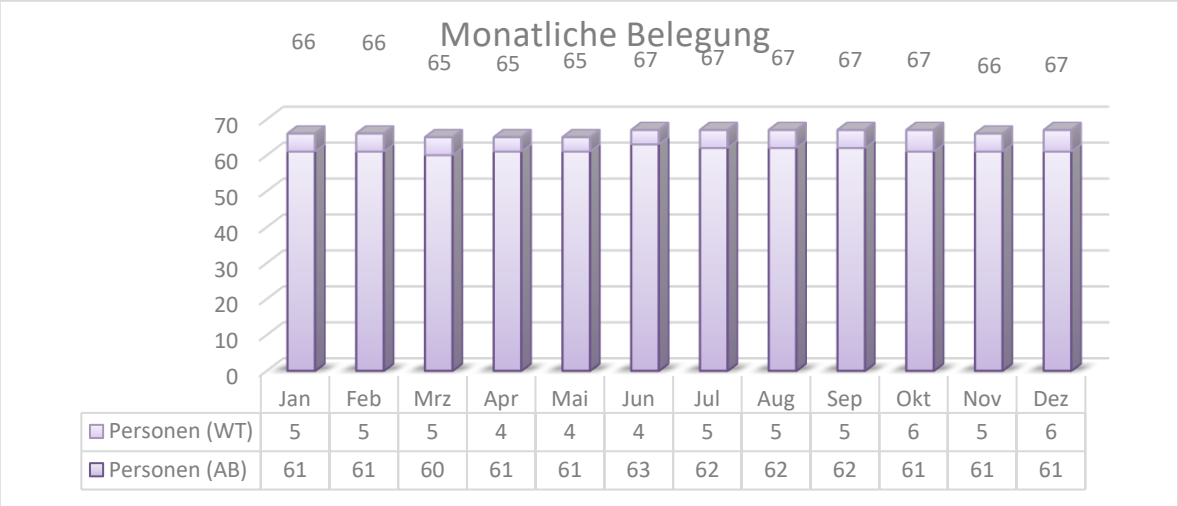


	< 5 Jahre	5 bis 9	10 bis 14	15 bis 19	20 bis 24	> 25 Jahre
Personen	33	16	5	9	4	0

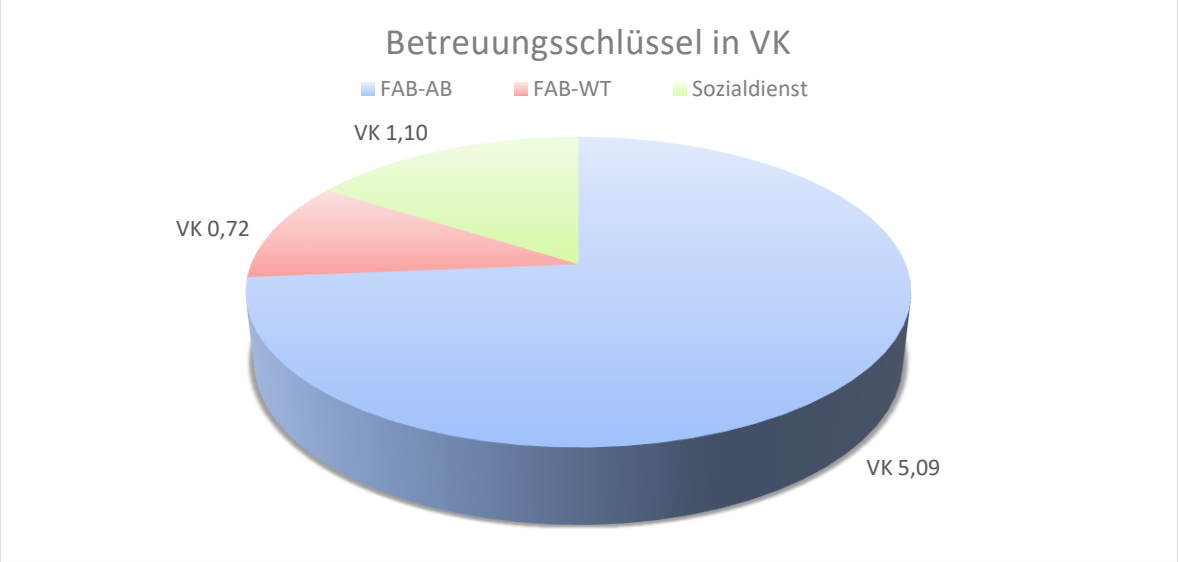
Rund die Hälfte der WfbM-Beschäftigten sind fünf oder weniger Jahre im GpZ Überlingen. Etwas mehr als ein Viertel der WfbM-Beschäftigten mehr als zehn Jahre. Die längste Betriebszugehörigkeit liegt bei 256 Monaten bzw. etwas über 21 Jahren.

Belegung und Betreuungsschlüssel

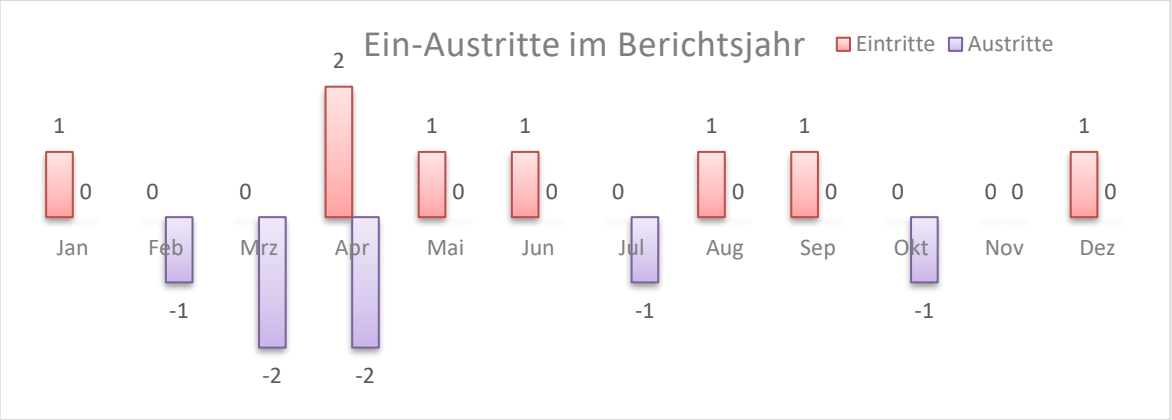
Für die Ermittlung der personellen Ausstattung ist eine Nettojahresarbeitszeit von 1562 h pro Vollzeitkraft vereinbart.



	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Personen (WT)	5	5	5	4	4	4	5	5	5	6	5	6
Personen (AB)	61	61	60	61	61	63	62	62	62	61	61	61

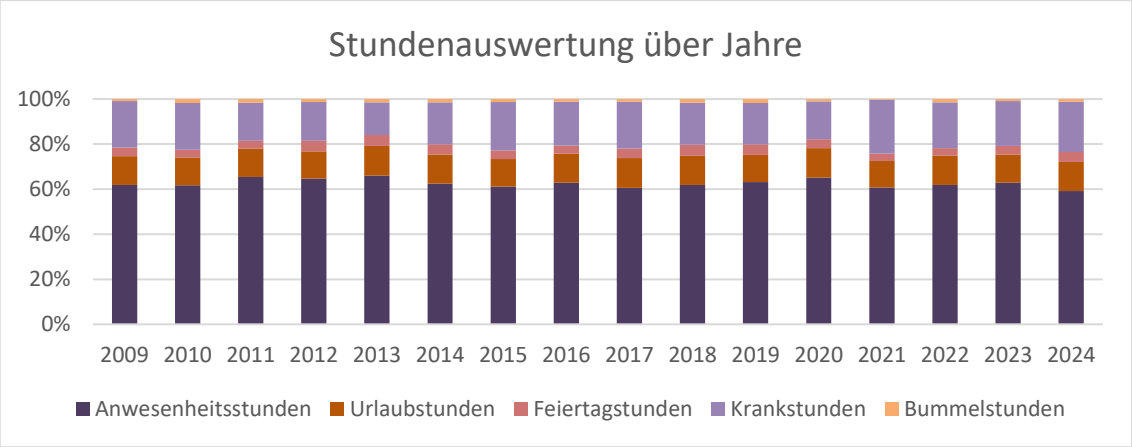


Die durchschnittliche Belegung im Jahr 2024 betrug 66,3 leistungsberechtigte Personen.
Die durchschnittlich notwendige Personalmenge für die Fachkräfte der Arbeitsförderung und Berufsbildung beträgt 5,81VK. Für die Sozialpädagogische Begleitung beträgt sie 1,10VK. Die Vorgaben der Personalmenge wurden im Berichtsjahr erfüllt.

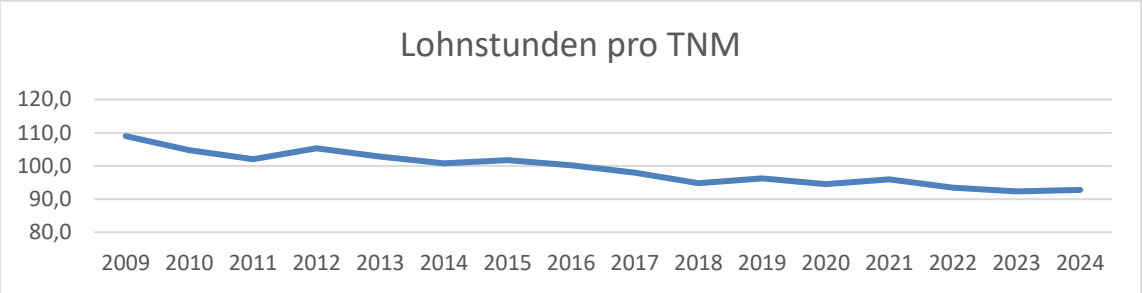


4.6.2 Besonderheiten und Entwicklung

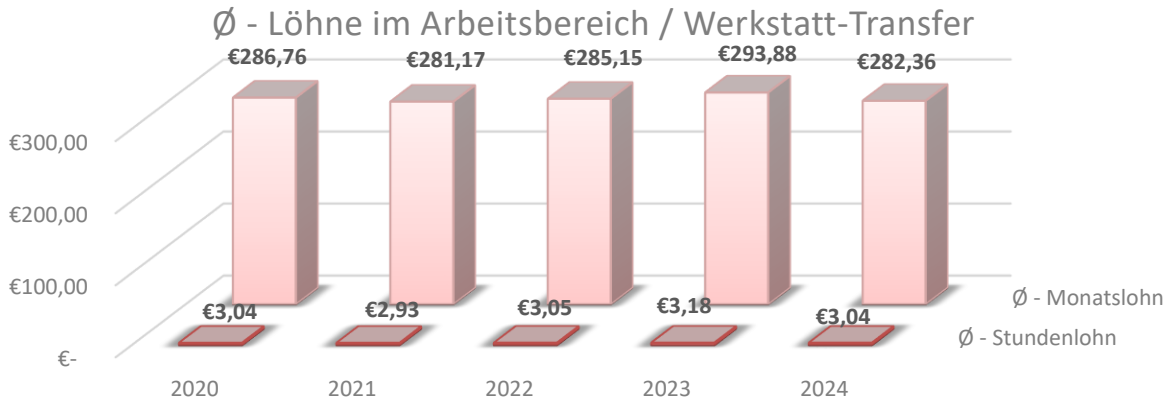
Betrachtet man die Auswertung der Stundenverhältnisse über den Zeitraum der letzten Jahre, zeigt sich für das Berichtsjahr ein erneuter Rückgang auf 59% bei den Anwesenheitsstunden. Das bestätigt den subjektiven Eindruck, dass die Leistungsberechtigten insgesamt „schwächer" werden oder zumindest im Rahmen der Anwesenheiten häufiger fehlen.



Der Durchschnittslohn stagniert zwar in den letzten Jahren. Der Grundlohn wurde aber seit 2020 von 89€ auf 126€ pro Monat, also um ~42% angehoben. Dieser, zwar niedrige, aber garantierte Grundlohn federt die stetig sinkenden Lohnstunden zum Wohle der Beschäftigten ab.



Bei relativ gleichbleibenden Durchschnittslöhnen muss also der Steigerungsbetrag spürbar gesunken sein. Dieser kann nur durch strukturelle Änderungen in der Lohnformel geändert werden oder durch die regelmäßig stattfindenden individuellen Leistungsbewertungen. Da keine strukturellen Änderungen vorgenommen wurden, muss wohl die individuelle Leistungsfähigkeit gesunken sein. Und zwar in dem Maße, dass die Grundlohnsteigerung von ~42% weitestgehend wieder verloren gingen.

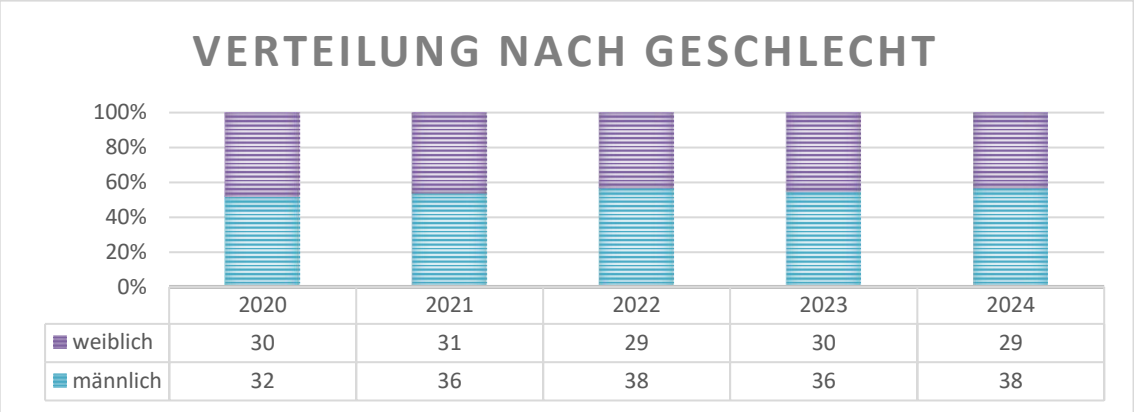


Trotz der vorgezogenen und erfolgreichen Neuwahl des Werkstattrats am 26.06.2024, ist der Werkstattrat inzwischen nicht mehr vollzählig und nur sehr eingeschränkt arbeitsfähig. Die nächsten Wahlen zum Werkstattrat und zur Frauenbeauftragten werden 2025 stattfinden.

In 2024 wurde die Berechnung des Weihnachtsgelds umgestellt. Bisher wurden 10€ pro Beschäftigungsmonat bezahlt, also maximal 120€. In 2024 erstmals aufgrund der tatsächlichen Anwesenheitsstunden (Normalstunden). Auch bei der neuen Berechnung gibt es 12 Stufen bzw. Korridore. Der maximale Betrag wurde auf 180€ angehoben. Die Gesamtzahlung blieb in etwa gleich, aber die individuelle Verteilung hat sich verschoben. Es gab einige Beschwerden zu der Umstellung. Diese wurden im Rahmen des Beschwerdemanagements bearbeitet.

Stufen		Korridore				Betrag
12	ab	**1050**	Std.[1]			180,00 €
11	zwischen	**955**	bis	**1049**	Std.	165,00 €
10	zwischen	**859**	bis	**954**	Std.	150,00 €
9	zwischen	**764**	bis	**858**	Std.	135,00 €
8	zwischen	**669**	bis	**763**	Std.	120,00 €
7	zwischen	**573**	bis	**668**	Std.	105,00 €
6	zwischen	**478**	bis	**572**	Std.	90,00 €
5	zwischen	**382**	bis	**477**	Std.	75,00 €
4	zwischen	**287**	bis	**381**	Std.	60,00 €
3	zwischen	**192**	bis	**286**	Std.	45,00 €
2	zwischen	**96**	bis	**191**	Std.	30,00 €
1	zwischen	**10**	bis	**95**	Std.	15,00 €
[1] Normalstunden						

Das GpZ Überlingen ist aufgrund des breit angelegten Aufgabenspektrums sowohl hinsichtlich der unterschiedlichen Geschäftsfelder als auch der innerhalb der Geschäftsfelder vorhandenen verschiedenen Komplexitätsniveaus der Aufgaben in der Lage, unterschiedlichste Eignungen und Neigungen von Leistungsberechtigten anzusprechen.



	2020	2021	2022	2023	2024
weiblich	30	31	29	30	29
männlich	32	36	38	36	38

Bis 2019 war der Anteil an Frauen in etwa gleich oder sogar höher. Seit 2020 steigt der Anteil an männlichen Leistungsberechtigten. Die Gründe sind nicht bekannt und könnten im Rahmen einer Überprüfung bzw. eines Audits untersucht werden.

4.6.3 Ausblick und Ziele

Der subjektive Eindruck, dass die Beschäftigten innerhalb der WfbM immer schwächer und auch älter werden, bestätigt sich aus den uns vorliegenden Daten. Die gleichbleibende Lohnsumme, obwohl der Grundbetrag um ~42% gestiegen ist, kann nur durch einen sinkenden Steigerungsbetrag oder mit weniger Anwesenheitsstunden erklärt werden. Beide Faktoren sind auf eine sinkende Leistungsfähigkeit oder auf eine sinkende Leistungsbereitschaft zurückzuführen. Die seit vielen Jahren eingesetzte Kompetenzermittlung spiegelt diesen Sachverhalt nicht wider. Die Idee, aus der MOMoStEP-Methodik sowohl die individuelle Positionierung als auch die Teilhabe an Arbeit darstellen zu können, hat sich über die Jahre nicht bestätigt. Im Rahmen individueller Förderplangespräche ist die MOMoStEP-Methode hilfreich und aussagekräftig. Als Anzeige zur bestehenden „Teilhabe an …“ hat sich die Methode nicht bewährt. Zukünftig werden so keine Auswertungen mehr durchgeführt.

Zur Messung der Wirksamkeit von Leistungen gibt es weiterhin keine konkreten Vorgaben durch die Eingliederungshilfe. Damit besteht auch kein gemeinsames Verständnis von Wirksamkeit und deren Wirkfaktoren. Diese können somit weder erfasst noch ausgewertet werden. Wir arbeiten also mit dem von uns ausgearbeiteten und formulierten Konzept weiter.

Eine ganzheitliche Betrachtung des Bedarfs eines Leistungsberechtigten ist „immer“ noch nicht umgesetzt. Es gibt mit der Sachbearbeitung und dem Teilhabemanagement unterschiedliche Zuständigkeiten innerhalb der EGH. Und innerhalb der Sachbearbeitung ist die Zuordnung von Leistungsberechtigten auch noch unterschiedlich organisiert. Lebensfelder wie die Soziale Teilhabe und Teilhabe an Arbeit werden teilweise getrennt bearbeitet.

Eine am Wohle des Leistungsberechtigen ausgerichtete leistungsträgerübergreifende Zusammenarbeit findet immer noch sehr rudimentär statt und erschwert die personenzentrierte Begleitung, insbesondere in wichtigen Übergangsphasen.

Meike Hülsmann
Koordination AbM

5 Zusatzangebote / Arbeitsbegleitende Maßnahmen

5.1 Entwicklung

Ab Oktober wurden die Arbeitsbegleitenden Maßnahmen durch die neue wöchentliche Aktivierungsgruppe erweitert. Diese entstand durch die Zusammenlegung von Aktivierungstag (OHA) und Bildungstag (BBB) zu einer gemeinsamen Gruppe, die auch für Klienten aus dem Arbeitsbereich und der Tagesgestaltung geöffnet ist. Es werden Themen aus allen Bereichen bearbeitet, die in einem Programm vorab angekündigt werden. Das Interesse und die positive Rückmeldung der Teilnehmenden zeigen, dass das Angebot als wertvoll und hilfreich empfunden wird.
Durch die Öffnung der AbM-Angebote für Besucher der Tagesstätte kann die Mindestteilnehmerzahl von vier Personen weiterhin gewährleistet werden. Traditionelle jährliche Angebote wie der dreitägige Hüttenaufenthalt und Theaterbesuche erfreuen sich bei den Teilnehmenden großer Beliebtheit.
Die Wünsche der Beschäftigten nach Ernährungsberatung und einem Erste-Hilfe-Kurs wurden berücksichtigt und erfolgreich durch externe Dozenten umgesetzt. Beide Maßnahmen wurden sehr positiv aufgenommen. und trugen zur persönlichen und sozialen Entwicklung der Teilnehmenden bei.
Arbeitsbegleitende Maßnahmen können auch durch geeignete Klient*innen durchgeführt werden. So bietet eine Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich bereits seit drei Jahren einen Strickkurs an.
Die Rückmeldebögen für die Beteiligten wurden in diesem Jahr noch einfacher gestaltet, da die bisherige „Zielscheibe" als nicht eindeutig genug empfunden wurde. Nun können die Angebote in fünf Abstufungen ganz niederschwellig von „sehr gut" bis „schlecht" bewertet werden, außerdem gibt es Platz für einen Kommentar. Nach jeder ABM wurde ein Rückmeldebogen ausgehändigt, dabei wurde eine Rücklaufquote von 82 % erreicht, von 157 Teilnehmenden kamen 129 Bögen ausgefüllt zurück.
Die Auswertung zeigt, dass die Mehrheit der Teilnehmenden die Angebote überwiegend mit „sehr gut" und „gut" bewertet hat. Lediglich 7 Rückmeldungen fielen schlechter aus. Die „befriedigenden" Rückmeldungen deuten darauf hin, dass die jeweiligen Angebote grundsätzlich in Ordnung waren, aber es Verbesserungspotential gibt. Wir vermuten: zu wenig Individualität, organisatorische Herausforderungen oder die Erwartungen der Teilnehmer (zum Bsp. das Theaterstück oder der Museums Besuch hat Ihnen nicht gefallen).

Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend
7 Erste-Hilfe-Kurs	5 Erste-Hilfe-Kurs		
7 Theaterfahrt	2 Theaterfahrt	2 Theaterfahrt	
1 Stricken			
2 Technorama	2 Technorama		
4 Radtour			
2 Museumsbesuch	5 Museumsbesuch	1 Museumsbesuch	
1 Ernährungsberatung	3 Ernährungsberatung	1 Ernährungsberatung	
11 Hüttenaufenthalt	2 Hüttenaufenthalt		1 Hütte
	2 Tischtennis		
3 Weltacker	1 Weltacker		
Aktivierungsgruppe:			
2 Sein Recht durchsetzen	5 Sein Recht durchsetzen		
2 Politik & Gesellschaft	1 Politik & Gesellschaft		
4 Krankheitsbilder	8 Krankheitsbilder	1 Krankheitsbilder	
4 Kommunikation	2 Kommunikation	1 Kommunikation	
4 Fitness im Kopf	9 Fitness im Kopf		

5.2 Details

Im Berichtsjahr gab es insgesamt 21 Angebote, davon 8 Angebote der Aktivierungsgruppe und 2 abteilungsspezifische Angebote der Cantina und ZFM.

- Aktivitäten zur gesunden Lebensgestaltung
  Ernährungsberatung, Fitness für den Kopf, Fahrradtour, Klettergarten, Tischtennis, Jonglieren, Walkinggruppe
- Soziale und persönliche Kompetenz
  Aktuelles aus Gesellschaft und Politik, Selbstbewusstes Verhalten in Beziehungen, Kommunikation, sein Recht durchsetzen, Technorama, Weltacker Überlingen, 3tägiger Hüttenaufenthalt, Theaterbesuche, Strickkurs, Museumsbesuche
- Fach- und Methodenkompetenz
  Krankheitsbilder (Depression, Psychose)
  Erste-Hilfe-Kurs
- Abteilungsspezifische Angebote
  Um die Gemeinschaft der Abteilung ZFM zu stärken fand ein Brunch in Pfullendorf statt und Bogenschießen im einrichtungseigenen Garten.
  Die Abteilung Cantina hat die Bonbon-Manufaktur Eigeltingen besucht und ein Teamessen durchgeführt.

5.3 Ausblick und Ziele

Die Aktivierungsgruppe ist bei den Teilnehmenden gut angekommen. Aus diesem Grund soll die Zielsetzung und Dynamik der Gruppe weiterentwickelt werden. Für die Beschäftigten aus dem Arbeitsbereich ist das Angebot eine Bereicherung, die beibehalten werden sollte.
Das Ziel aller Angebote bleibt die Erhaltung und Weiterentwicklung der individuellen Leistungsfähigkeit sowie der Persönlichkeit.

6 Wirkungsorientierung

6.1 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.

6.2 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.

6.3 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)

7 Produktions- und Dienstleistungskunden

7.1 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.

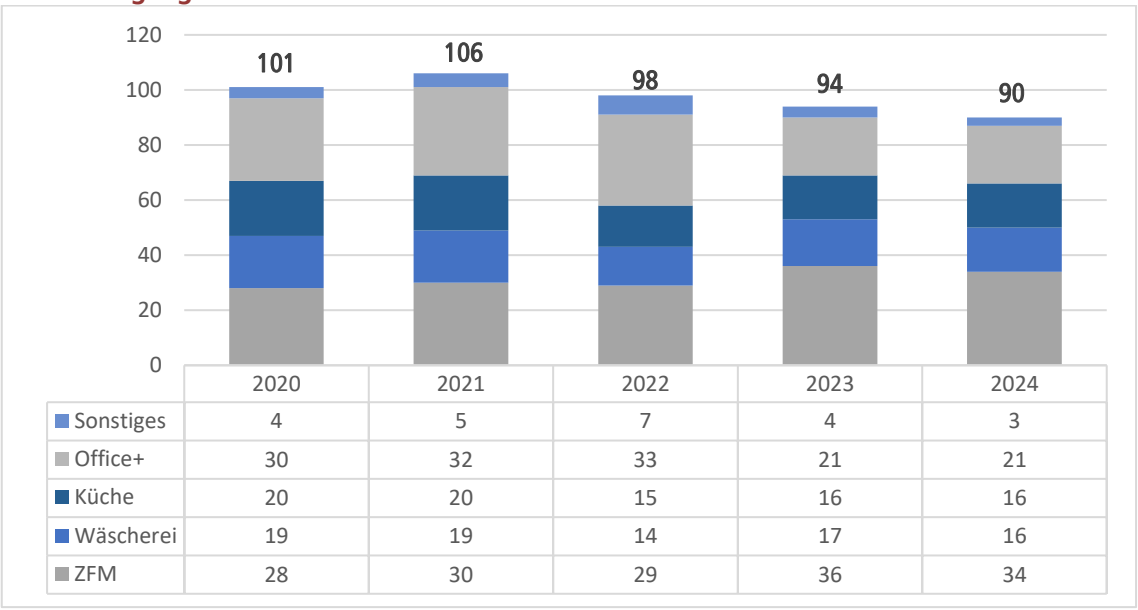
7.2 Die einzelnen Kundenanforderungen sind bekannt und werden umgesetzt

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.

7.3 Belegung nach Geschäftsfeldern



	2020	2021	2022	2023	2024
Sonstiges	4	5	7	4	3
Office+	30	32	33	21	21
Küche	20	20	15	16	16
Wäscherei	19	19	14	17	16
ZFM	28	30	29	36	34

Obwohl die Gesamtklientenzahl der GpZ Überlingen gGmbH zum Stichtag 31.12.2024 gestiegen ist, sinkt die Belegung in den Geschäftsfeldern spürbar. Das lässt sich gut auf die geringere Belegung des Berufsbildungsbereich und vor allem der Aktivierungsmaßnahme zurückführen. Zudem ist dies auch Ausdruck des sinkenden Interesses am Bereich „Arbeit & Qualifizierung". Angetrieben wird es auch durch die neuen Möglichkeiten durch die Implementierung neuer Leistungen im Bereich „Leben & Freizeit", also Hinführung zum Leben in der Gemeinschaft bzw. Verbesserung der sozialen Teilhabe.

Mark Butz
Geschäftsfeldleitung

7.4 Zerspanende Fertigung und Montage (ZFM)

Entwicklung

Der Eingangsbereich wurde inklusive neuen Logos von ZFM und Druckstudio attraktiver gestaltet.
Die Außenbeschilderung ist fertig und liefert jetzt alle wichtigen Infos. Es wurde auch schon ein Zuwachs an neuen Vertretern im Haus sichtbar.
Die neue Internetseite für das Geschäftsfeld ist fertig und soll branchenspezifisch Werbung machen.

Der Rückwärtstrend der Materialpreise ist weiterhin sichtbar. Aluminium und Kunststoffe haben zwar immer noch einen höheren Preis, Stahl und rostfreier Stahl sind hingegen wieder bei den alten Preisen angekommen.
Zur Vermeidung langer Lieferketten setzen einige Kunden wieder verstärkt auf regionale Beschaffung, auch wenn dann der Preis möglicherweise höher ist.
Das Quali-Modul Fahrertätigkeiten/Kundenausfahrten wurde fertiggestellt und wird eingesetzt. Dadurch wurde wieder neu bewusst, dass durch eine strukturierte Weitergabe von Inhalten, Bildung in einer besseren Qualität vermittelt werden kann.

Einer unserer Kunden der **Zerspanenden Fertigung** hat zum Jahresende Insolvenz in Eigenverantwortung angemeldet, jedoch sind die Aufträge schon über das Jahr hinweg weniger geworden. Dafür haben andere Bestandskunden die „Lücke" gefüllt und die Gesamtauftragslage war immer noch gut. Zwei andere Kunden wurden aufgekauft und machen unter neuem Namen weiter. Wir sind immer noch in Kontakt, aber da die Aufträge dieser Kunden nur alle zwei Jahre gefragt sind, wird sich erst in Zukunft zeigen, wie die weitere Zusammenarbeit aussieht.
In **der Montage** sind ein paar neue Auftraggeber dazu gekommen, dadurch waren einige Anschaffungen erforderlich, u.a. eine genauere Waage. Die Wiegeaufträge scheinen sich zu etablieren und kommen dauerhaft.
In der Zerspanenden Fertigung wurden in diesem Jahr 566 Aufträge ausgeführt und dabei 143.228 Teile produziert.
In der Montage waren es 172 Aufträge mit insgesamt 704.326 Teilen.

Produktqualität

Die Auftragsabwicklung ist nun weitestgehend optimiert. Über die Warenwirtschaft lassen sich noch nicht alle Prozesse abbilden, hier fehlt die Unterstützung der IT-Firma. Die Produktionsprozesse sind jetzt besser dokumentiert und werden nach Hilfsmitteln, Spannsystemen und Spannmitteln eingeteilt und bilden so ein gutes Fundament für schnell wechselnde Aufträge und die Nachverfolgbarkeit bei Wiederholungsaufträgen.
Die bessere Sortierung und Benennung aller Werkzeuge sowohl in den Programmen der CNC-Maschinen als auch im Regal mit den Vorrichtungen und Spannbacken hat schon deutliche Vorteile erzielt, ist jedoch noch nicht am Ende angelangt.
Es gab in diesem Jahr ein internes Audit in der Zerspanenden Fertigung. Dieses hat gezeigt, dass noch einige Dokumente zur Vorbereitung auf die Zertifizierungsfähigkeit nach DIN ISO 9001 erarbeitet und fertiggestellt werden müssen. Insbesondere die Prozessbeschreibung soll dann auch die Grundlage für die anderen Geschäftsfelder sein.

Kundenzufriedenheit

Im Jahr 2024 gab es im regelmäßigen Austausch mit den Kunden auch auf Nachfrage keine Kritik, sondern eher Zufriedenheit mit der zeitnahen Auftragsabwicklung und der fachlichen Beratung. Kunden schauen generell kritischer auf die Zukunftsentwicklung, was sich auch bei den Auftragsmengen bemerkbar macht. Abhängig von Branche und Marktlage werden bei manchen Kunden die Bestellchargen kleiner, da weniger auf Vorrat gefertigt wird. Andere Kunden bestellen zur Sicherheit wieder mehr, um dies ans Lager zu legen.

Ausblick

ZF hat derzeit eine Priorisierung auf Fräsarbeiten und Dreharbeiten. Es bildet sich aber ab, dass in Zukunft eher Dreh-/Fräsmaschinen angeschafft werden müssen, um den aktuellen Bedarf der Kunden zu decken. Durch die räumlichen Gegebenheiten sind hier natürlich auch Grenzen gesetzt, aber es wird sich zeigen, wie wir zu einer vernünftigen Lösung kommen.
Die **Montage** hat durch den räumlichen und personellen Zuwachs auch an Kapazitätsmöglichkeiten zugenommen. Es fehlt aber ein Aufzug, um Material auf Paletten in die zweite Gruppe zu bekommen.

Es ist weiterhin ein Ziel, das Warenwirtschaftssystem stetig zu verbessern, damit Zeichnungen und Kalkulationsgrundlagen hinterlegt werden können. Der Wareneinkauf lässt sich schon besser dokumentieren, das könnte aber noch bedienerfreundlicher funktionieren. Eine Verbesserung der Nachverfolgbarkeit der Materialien ist schon bemerkbar, aber hat auch noch Potenzial. Ziel ist es, effizienter zuarbeiten und die Bürozeiten auf das nötigste zu reduzieren.

Es steht in Aussicht einen Anbau an das bestehende ZD12 Gebäude zu realisieren, um die Lagerkapazitäten und die Flexibilität der Geschäftsfelder und des Standorts zu verbessern.

Wäscherei
GpZ Überlingen

Irina Schweizer
Geschäftsfeldleitung

7.5 Wäscherei und Hauswirtschaft

Entwicklung

Im Jahr 2024 wurden die Programme des Tunnelfinishers weiter optimiert, um den Glättegrad weiter zu verbessern. Dazu wurde die Laufzeit der Trockner verringert und am Tunnelfinisher wurden die Zeiteinwirkung sowie der Feuchtigkeitsgrad in der Dampfkammer und die Temperaturhöhe der Trocknungskammer je nach Textilart energiesparender ausgerichtet. So kann zusätzlich zur glatteren Wäsche Energie eingespart werden.
Im Lege- und Maschinenbereich wurden die Fußböden teilweise ersetzt bzw. gereinigt und versiegelt.
Im Januar wurde die 6 kg Waschmaschine durch eine 14 kg Waschmaschine ausgetauscht und wurde ebenfalls an die Waschmitteldosieranlage angeschlossen. Somit sind alle sechs Waschmaschinen an die Dosieranlage angeschlossen und verfügen über dieselben Programme. Das erleichtert die Bedienung und steigert die Sicherheit für die Klienten im Umgang mit den Waschmaschinen.
Die Belegung durch Klienten blieb 2024 größtenteils konstant. Es gab einen Geschäftsfeldwechsel, zwei OHA-Teilnehmer sind ausgeschieden und ein Zugang im AB kam durch einen Werkstattwechsel.
Des Weiteren wurden 2024 die Tätigkeiten und die Tätigkeitsliste angepasst. Da die Leistung der Klienten immer schwächer wird, war es notwendig, auch einfachere Tätigkeiten anzubieten. So gibt es nun auch Tätigkeiten mit dem Anforderungsprofil „1“, bisher wurden die Tätigkeiten ab 2 bis 5 bewertet. Dementsprechend wurde auch die QualiMatrix überarbeitet. Folglich hat sich das Anforderungsprofil bei den Klienten verändert und sinkt oder steigt abhängig von der Bewertung der Umsetzung der jeweiligen Tätigkeiten.

Produktqualität

Die sinkenden Kompetenzen der Klienten erfordern viel Zeit und Mühe für die Kontrollen und die Korrekturen. Inzwischen ist das Legen der Oberbekleidung, der Unter- und Mangelwäsche, insbesondere der Tischwäsche eine Herausforderung und muss von den Produktionshelfern umgesetzt werden.
Die Qualität der Wäsche, die pünktlichen Lieferungen und der Wäschemenge konnten dadurch grundsätzlich eingehalten werden.

Kundenzufriedenheit
Zu allen Kunden gibt es regelmäßigen telefonischen und schriftlichen Kontakt. Insgesamt besteht große Zufriedenheit mit der Qualität und der Lieferung, bis auf den größten Kunden. Hier gab es gelegentlich unzufriedene Reaktionen, bei denen in der Regel aber die Ursache beim Kunden selbst lag (z.B. durch falsche Sortierung der Wäsche). Weitergehende Wünsche des Großkunden wie z.B. Mietwäsche und digitale Erfassung der Bewohnerwäsche können auch künftig aufgrund der räumlichen Situation nicht erfüllt werden.

Ausblick
Ab Juli 2025 springt möglicherweise der größte Kunde ab und es wird nach neuen Kunden gesucht, daher wurde die Anschaffung eines neuen Dampfdruckerzeugers noch hinausgezögert, ebenso wie die Vergrößerung des unreinen Raumes.
Die Wäscherei benötigt eine eigene Homepage, um neue Kunden für sich gewinnen zu können. Die Umsetzung ist geplant für Anfang des neuen Jahres.
Der inzwischen 13 Jahre alte LKW soll durch einen neuen ersetzt werden.
Außerdem ist geplant das alte Rolltor in der Wäscherei durch eine Glasfront zu ersetzen.
Die Wäscherei bekommt ein neues Büro im Erdgeschoss, der Umzug ist für Januar geplant.

Falko Wendland
Geschäftsfeldleitung

7.6 Cantina (Küche und Catering)
Entwicklung
Im Vergleich zum Vorjahr sind die gesamten Essenzahlen im Jahr 2024 um 15,48% angestiegen (von 17.376 auf 20.065). 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.
Seit September bieten wir an beiden Standorten die Möglichkeit der EC-Zahlung an. Diese Zahlungsoption wird von unseren Kunden mit einer Nutzungsquote von 20 % angenommen.
Darüber hinaus verzeichnen wir einen Anteil von etwa 8 % an Onlinebestellungen pro Monat. Dies zeigt eine kontinuierliche Nachfrage nach digitalen Bestellmöglichkeiten, die wir weiter beobachten und optimieren möchten.

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. 2024 sind insgesamt sechs Bögen eingereicht worden, dabei gab es zweimal Lob, zwei Verbesserungsvorschläge und zwei Anregungen. Die angesprochenen Punkte wurden behoben, wobei nur zwei Verbesserungsvorschläge auch persönlich besprochen werden

konnten. Die anderen Punkte konnten leider nicht mit den Personen besprochen werden, da sie anonym eingereicht wurden.
Das jährliche Kundengespräch mit den externen Kunden hat in diesem Jahr auf deren Wunsch nicht stattgefunden, zum einen aus zeitlichen Gründen bei den Kunden, zum anderen da es keinen Anlass gab.
Von unseren externen Kunden sind elf E-Mail-Rückmeldungen eingegangen. Davon waren acht Rückmeldungen positiv und sechs waren mit Anpassungen verbunden. Positiv erwähnt wurden der Geschmack des Essens und der Desserts. Im Rahmen der Anpassungen wurde die Temperatur bemängelt, wobei festgestellt wurde, dass sie sich weiterhin im zulässigen Bereich befindet. Zudem gab es zwei Rückmeldungen, dass die Desserts nicht ausreichend gesüßt waren, sodass eine Nachzuckerung vom Kunden erforderlich war. Zwei weitere Rückmeldungen betrafen die Qualität des verwendeten Öls sowie des Fleisches. Die beanstandeten Produkte wurden daraufhin aus dem Sortiment genommen und durch qualitativ hochwertigere Alternativen ersetzt.

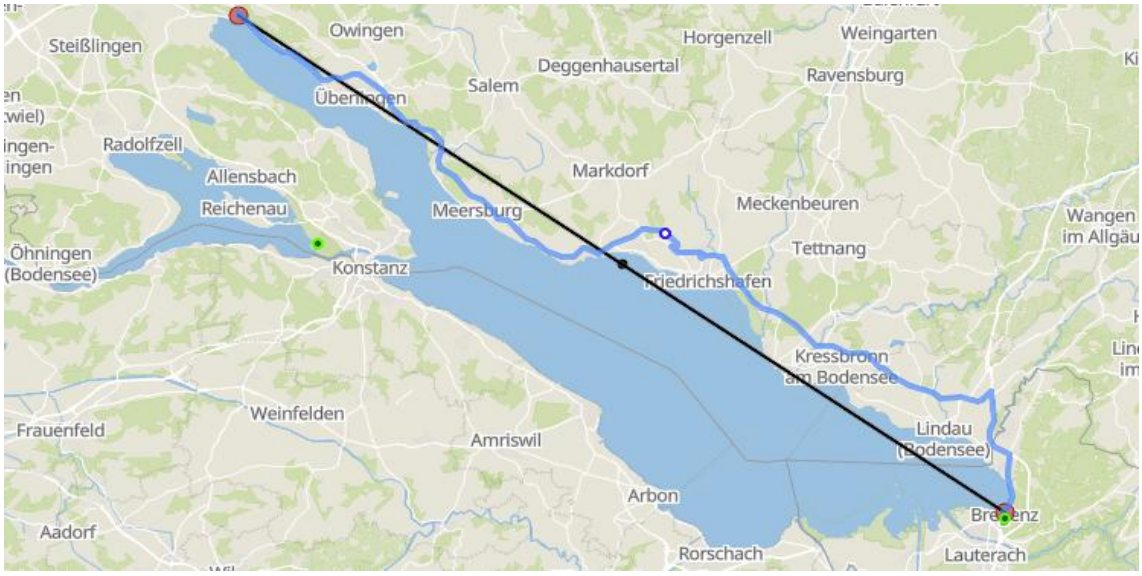
Ausblick
Für das Jahr 2026 planen wir wichtige anstehende Verbesserungen.
Dazu gehören eine Modernisierung der Küche sowie der Essensausgabe. Der Umbau ist erforderlich, da die Küche und ihre Geräte in die Jahre gekommen sind. Gleichzeitig lassen sich durch eine andere Anordnung die Abläufe effizienter gestalten und eine hochwertige, wirtschaftliche Speisenzubereitung sicherstellen. Die Essensausgabe soll so umgestaltet werden, dass die Gäste sich bei Suppe und Salat selbst bedienen können.
Außerdem ist ebenfalls aus Altergründen die Anschaffung eines neuen Transportfahrzeugs erforderlich, damit die Speisen weiterhin frisch und in hoher Qualität an ihr Ziel gelangen.
Diese Maßnahmen helfen uns, die Verpflegung weiter zu verbessern und den künftigen Anforderungen gerecht zu werden.

DRUCKSTUDIO
GPZ ÜBERLINGEN

Christoph Letzner
Geschäftsfeldleitung

7.7 Druckstudio

Entwicklung
Das Jahr 2024 brachte beeindruckende Zahlen und spannende Vergleiche mit sich:
Wir haben Papier in einer Gesamtlänge von ca. 66 Kilometern bedruckt. Das entspricht der Luftlinie von **Ludwigshafen bis Bregenz** – oder in regionaler Perspektive: **der gesamten deutschen Bodenseeküste**. Wir sagen mit Stolz: **„Wir haben den Bodensee bedruckt."**



Im Jahr 2024 wurden insgesamt **160 Kundinnen und Kunden** betreut – darunter **95 Bestandskund*innen und Wiederbesteller**, was einem Anteil von **59 %** entspricht. **41 %** waren **Erstkund*innen**, die erstmals auf unsere Leistungen zurückgegriffen haben. Diese Zahlen spiegeln nicht nur das Vertrauen unserer langjährigen Partner wider, sondern zeigen auch das Potenzial zur Neukundengewinnung.
Ein bedeutender Schritt in der Weiterentwicklung des Druckstudios war die Anschaffung eines **Gravur- und Schneidelasers im Februar 2024**. Dieser eröffnet neue kreative Möglichkeiten und erlaubt die Erschließung zusätzlicher Geschäftsfelder:
So wurden bereits Gummiplatten für Stempel graviert, Kugelschreiber personalisiert, Visitenkarten in komplexen Formen geschnitten sowie Holz- und Metalloberflächen graviert und beschriftet.

Produktqualität

Im Laufe des Jahres wurde ein **standardisierter Ablaufplan** für die Arbeitsprozesse im Druckstudio weiterentwickelt und eingeführt. Ziel war es, die täglichen Abläufe für alle Mitarbeitenden nachvollziehbarer zu gestalten, die Qualität der Arbeitsergebnisse zu sichern und die Effizienz zu steigern.
Durch die neuen Strukturen und klarere Prozessschritte konnten wir nicht nur die Produktionszeiten verkürzen, sondern auch die Fehlerquote senken – ein spürbarer Gewinn für das gesamte Team und unsere Kundschaft.

Kundenzufriedenheit

Im Bereich Reklamationsmanagement wurden **drei Kundenrückmeldungen** dokumentiert:

- Eine Gestaltung wurde mit zu kleiner Schrift umgesetzt – nach Rücksprache konnte die Datei angepasst und die Kundenzufriedenheit wiederhergestellt werden.
- Bei einer Ringbindung lagen die Blätter nicht exakt aufeinander. Die Kundin erhielt hierfür einen Preisnachlass.
- Ein Visitenkartendruck erfolgte versehentlich auf falschem Papier. Die Karten wurden selbstverständlich kostenfrei neu gedruckt.

Darüber hinaus wurde im Dezember eine **interne Zufriedenheitsbefragung** unter den Beschäftigten des Druckstudios durchgeführt. Über den Zeitraum von drei Wochen wurden alle anwesenden Beschäftigten befragt und konnten sich sowohl mündlich als auch schriftlich äußern. Alle Befragten nahmen an der Umfrage teil und das Ergebnis zeigt eine überwiegend positive Rückmeldung hinsichtlich der Arbeitsatmosphäre und der Aufgabenverteilung. Gleichzeitig wurde der **Wunsch nach mehr Bildungs- und Schulungsangeboten** mehrfach geäußert – ein Impuls, dem wir im kommenden Jahr gezielt nachkommen möchten.

Ausblick

Für das Jahr 2025 steht das Druckstudio im Zeichen der personellen **Weiterentwicklung und Qualifizierung**:

- Im letzten Quartal 2024 wurde eine neue **Fachstelle für das Druckstudio** ausgeschrieben, um das Team im Jahr 2025 weiter zu stärken. Mit einem Industriemeister für Printmedien wird die Stelle zum 01.01.2025 mit einer optimalen Qualifikation neu besetzt. Gleichzeitig reduziert die Geschäftsfeldleitung ihren Stellenanteil auf 50 % – eine geplante Umstrukturierung, um die Fachkompetenzen im Team optimal zu nutzen und neue Arbeitsbereiche aufzubauen.
- Die Einführung einer weiteren neuen **Fachstelle für Gestaltung** soll unsere Kompetenz in Layout, Entwurf und Design weiter ausbauen und so dem steigenden Anspruch unserer Kunden gerecht werden.
- Die **Schulungsangebote für Beschäftigte** werden ausgebaut, basierend auf den Rückmeldungen der internen Umfrage. Geplant sind praxisnahe Workshops z.B.: Thema KI, Farbenlehre aber auch Kreativ-Angebote im Bereich Gestaltung und Laserbearbeitung.
- Durch die Kombination von Lasergravur und Druck möchten wir **Hybridprodukte** entwickeln – z. B. bedruckte und gelaserte Geschenkboxen, Werbemittel oder hochwertige Papeterieprodukte.

8 Mitarbeitende

8.1 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.
Die Fortbildungsmatrix wurde für das Jahr 2024 nochmals überarbeitet, insbesondere werden Pflichtunterweisungen wie Hygiene- und Gefahrstoffschulungen nicht mehr aufgenommen, da diese in den jeweiligen Bereichen erfasst werden. Daher haben sich auch die Vorjahreszahlen nochmals verändert.
Im Jahr 2024 haben die Mitarbeitenden insgesamt an 55 Fortbildungen teilgenommen, dies sind 7% weniger als im Vorjahr (59). Jede*r Mitarbeitende nahm durchschnittlich an 1,4 Fortbildungen teil mit einem Umfang von 3,4 Stunden (pro VK durchschnittlich 1,9 Fortbildungen mit 4,5 Stunden). Die Gesamtstundenzahl der besuchten Fortbildungen lag 2024 bei 128 Stunden, im Vorjahr 209,5 Stunden.

Außer den hausinternen Weiterbildungen am Mittwoch (WaM) wurden die meisten Fortbildungen im Online-Format besucht. Der Trend geht zu kürzeren Online-Schulungen, die ohne großen Aufwand in den Arbeitsalltag integriert werden können. So sank die durchschnittliche Dauer einer Fortbildung auf 2,3 Stunden (Vorjahr 3,6).
Der Großteil der Fortbildungen wurde mit 78 Stunden wieder im pädagogischen Bereich absolviert, davon 50 Stunden im Bereich Arbeit und Qualifizierung und 28 Stunden durch Leben und Freizeit.

Die Online-Fortbildungen zu den psychiatrischen Krankheitsbildern als Gruppenveranstaltung mit anschließendem Austausch wurden auch in 2024 fortgesetzt, daran haben insgesamt 11 Personen teilgenommen. Die Themen waren Affektive Störungen, Borderline-Persönlichkeitsstörung und Autismus. Es wurden drei interne Fortbildungen (WaM) durchgeführt mit den Themen „Neuer Krisenleitfaden im GpZ", „Methoden der Sozialen Arbeit – Systemische Fragen" sowie „Methoden der Sozialen Arbeit – Timeline" mit insgesamt 27 Teilnehmenden.

Im Jahr 2024 wurden alle geplanten Fortbildungen durchgeführt, bis auf den gemeinsamen Deutschkurs für die Mitarbeitenden in der Wäscherei. Dieser konnte aufgrund mangelnder Dozenten und kleinem Zeitfenster wieder nicht organisiert werden und soll daher nicht weiterverfolgt werden.

Die Umfrage zu den Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeitenden bezüglich Durchführung von Klausur- und Fachtagen und Mitarbeiterveranstaltungen sowie zu allgemeinen Anregungen, die nach der Klausurhütte im November 2023 durchgeführt wurde, wurde ausgewertet und in den einzelnen Teams mit der Geschäftsführung besprochen. Die wichtigsten Ergebnisse:

- Die einzelnen Abteilungen haben passende Aktivitäten entwickelt, die ein positives Arbeitsklima unterstützen, und werden dabei weiterhin vom GpZ unterstützt.
- Der jährliche Mitarbeiterausflug und das Neujahrsessen genügen als gemeinschaftliche Aktionen.
- Klausurtage als Hüttenaufenthalte kommen nicht mehr an und werden ersetzt durch einzelne Klausurtage alle 3 bis 5 Jahre zu strategischen Themen. Sie können ergänzt werden durch Fach(nachmit)tage für bestimmte Zielgruppen.
- Die Dienstanweisung „Arbeitszeitregelung für die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen" wurde insbesondere bezüglich der Teilnahme an Klausur- und Fachtagen sowie der Anwesenheit bei Feiern konkretisiert.
- Mitarbeit bei der Zukunftsplanung für den eigenen Bereich wird von den Mitarbeitenden mehrheitlich gewünscht und auch vom GpZ erwartet. Manche wollen sich aktiv an der Leitbildarbeit beteiligen.
- Weitere Verbesserung der Unternehmenskommunikation sowie die Schaffung von Mitarbeiter-Benefits (z.B. Hansefit) sollen überlegt werden.

8.2 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 2024 wurden alle anstehenden 28 Mitarbeiterjahresgespräche durchgeführt, dies entspricht einer Quote von 100% (Vorjahr 83,4%).

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 2024 haben in allen vier Geschäftsfeldern Strategiegespräche stattgefunden, eines im Sozialdienst und eines im Bereich Soziale Teilhabe.

8.3 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 2024 eine Tariferhöhung von 5,5% sowie einen monatlichen Sockelbeitrag in Höhe von 200 € pro Vollzeitmitarbeitendem (insgesamt mind. 340 €) vor. Die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge wurde von 15 der 34 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.

8.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Falko Wendland
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Wegeunfälle

Im Jahr 2024 ereignete sich kein Arbeitsunfall und auch kein Wegeunfall, der bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) Karlsruhe gemeldet wurde.

Ersthelfer- und Brandschutzhelfer-Training

Die vorgeschriebene Anzahl von Ersthelfern und Brandschutzhelfern ist ausgebildet und geschult. Durch die jährliche Fortbildung „Erste-Hilfe-Training" sowie das regelmäßige „Brandschutztraining" ist die Abdeckung 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 2024 fand eine Begehung durch unseren Betriebsarzt Herrn Götting statt.

Begehungen der Arbeitsstätten durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Im Jahre 2024 wurden zwei sicherheitstechnische Begehungen und zwei Online-Meetings 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:

- Brandschutzhelfer*innen - Schulung
- Angebotsuntersuchung Lärm sowie Sehtest

- Leiterprüfung
- Regalprüfung
- Grundkurs für Hygiene und Arbeitsschutz
- jährliche Kontrolle der Gültigkeit der Führerscheine
- Mitgänger-Flurförderfahrzeug – Schulung/Unterweisung
- Ladungssicherung - Unterweisung
- Erste-Hilfe-Fortbildung
- Elektroprüfung

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

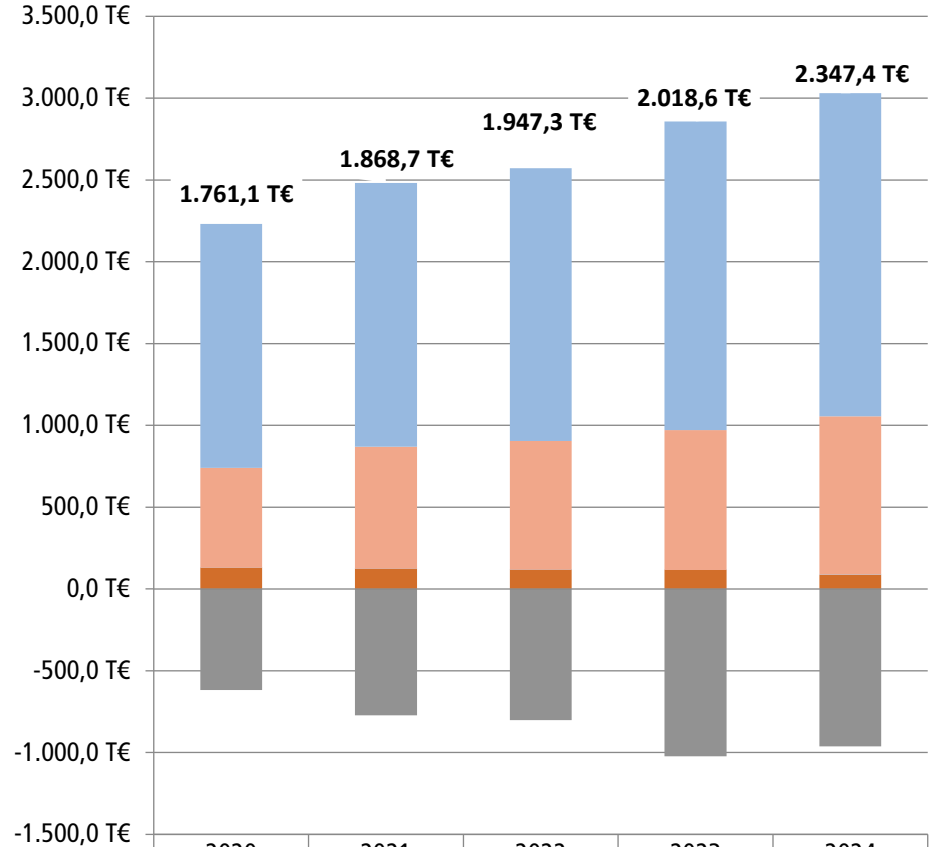
Sicherheit und Gesundheitsschutz wird von allen Beteiligten ernst und wichtig genommen und von der Geschäftsführung über die Geschäftsfeldleitungen bis zu jedem einzelnen Mitarbeitenden und Beschäftigten praktisch und vor Ort mit Engagement umgesetzt und die persönliche Schutzausrüstung wird getragen.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

9 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.

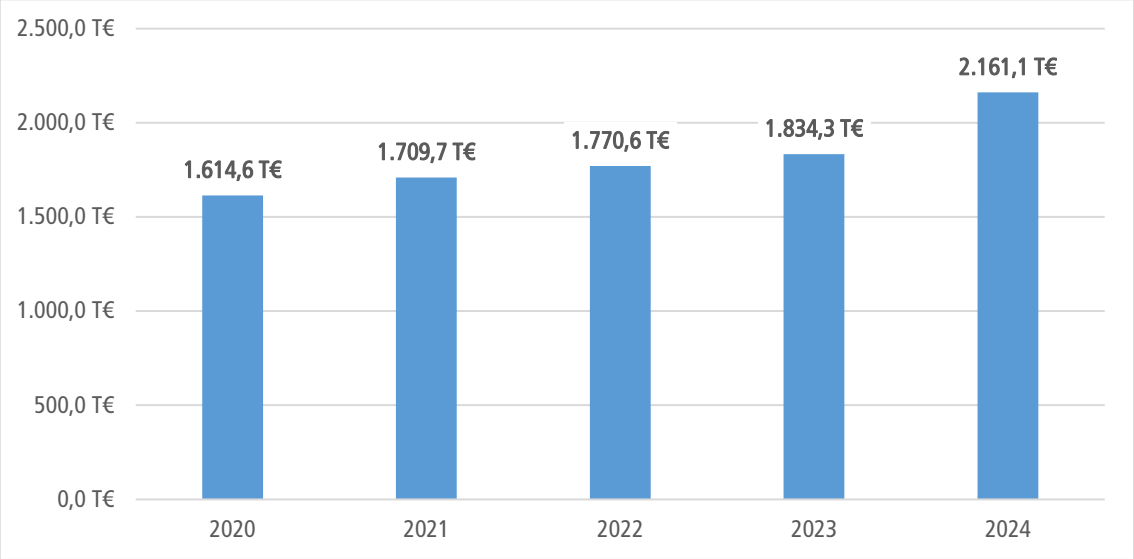
9.1 Entstehungsrechnung

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 ~328,8 T€ (~16,3%) auf ~2.347,4 T€ gestiegen. Insbesondere aufgrund der gestiegenen Maßnahmenerlöse (9,5%), aber auch Aufgrund der Produktions- und Dienstleistungserlöse (13,4%). Der Aufwand ist im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr wieder um ~62,5 T€ (~6,1%) auf ~961,0T€ gesunken.



	2020	2021	2022	2023	2024
Erlöse aus Maßnahmen	1.492,3 T€	1.612,4 T€	1.667,2 T€	1.887,0 T€	2.066,3 T€
Erlöse aus Fertigung	610,4 T€	744,3 T€	787,2 T€	853,6 T€	967,9 T€
Erträge aus Kapital	0,0 T€	0,0 T€	0,0 T€	0,0 T€	0,8 T€
Sonstige Erträge	129,3 T€	124,5 T€	117,7 T€	117,0 T€	87,1 T€
Aufwand	-617,4 T€	-771,5 T€	-801,6 T€	-1.023,5 T€	-961,0 T€

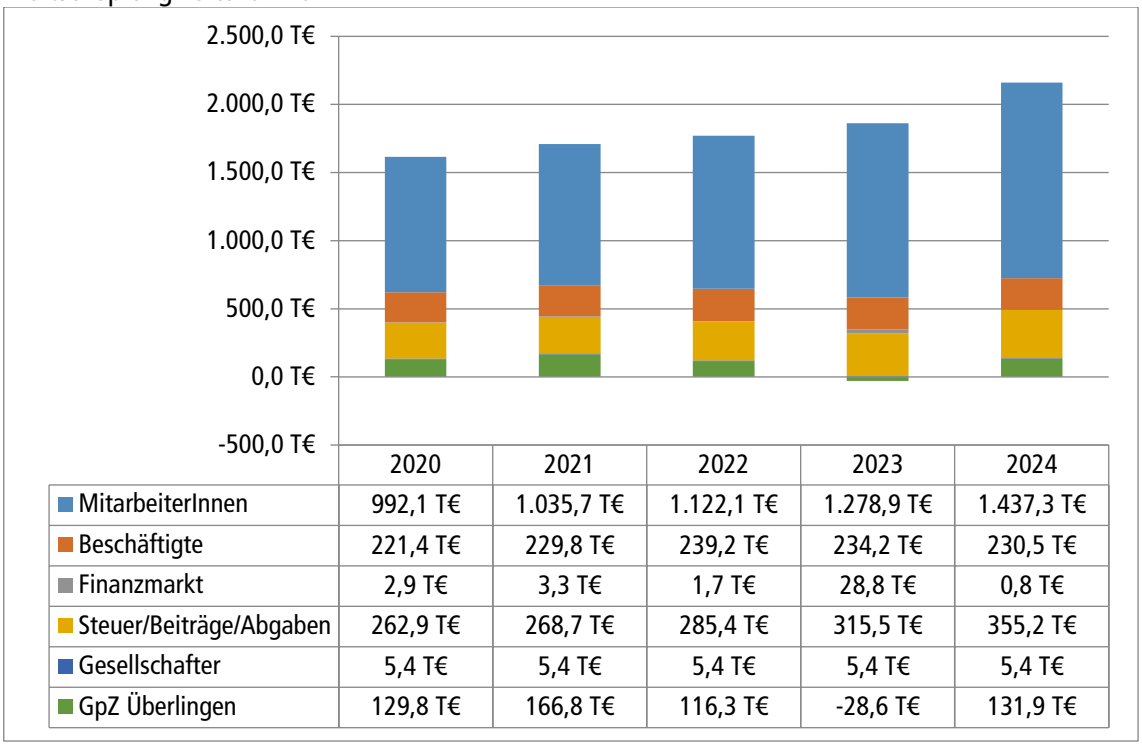
9.2 Netto-Wertschöpfung



Die im Berichtsjahr erreichte Nettowertschöpfung ~**2.161,1 T€** und steigt damit um ~17,8% im Vergleich zum Vorjahr. Die Netto-Wertschöpfung errechnet sich indem bei der Brutto-Wertschöpfung noch die Abschreibung verrechnet wird.

9.3 Verteilungsrechnung

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



	2020	2021	2022	2023	2024
MitarbeiterInnen	992,1 T€	1.035,7 T€	1.122,1 T€	1.278,9 T€	1.437,3 T€
Beschäftigte	221,4 T€	229,8 T€	239,2 T€	234,2 T€	230,5 T€
Finanzmarkt	2,9 T€	3,3 T€	1,7 T€	28,8 T€	0,8 T€
Steuer/Beiträge/Abgaben	262,9 T€	268,7 T€	285,4 T€	315,5 T€	355,2 T€
Gesellschafter	5,4 T€	5,4 T€	5,4 T€	5,4 T€	5,4 T€
GpZ Überlingen	129,8 T€	166,8 T€	116,3 T€	-28,6 T€	131,9 T€

Die GpZ Überlingen gGmbH hat im Berichtsjahr ~131,9 T€ für die zukünftigen gemeinnützigen Aufgaben hinzugewonnen. Der Anteil an der Netto-Wertschöpfung liegt mit 6,1% leicht unterhalb der Erwartung von 7%. Insbesondere die besonderen Aufbaukosten der neuen MobiDiG-Leistung und die schlecht finanzierten indirekten Leistungen in den niedrigen Korridoren sind dafür verantwortlich.

Barbara Grau
Qualitätsmanagement

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 2024 wurde schwerpunktmäßig an folgenden Themen gearbeitet:

- Neue Prozesslandkarte mit Kern-, Management- und Unterstützungsprozessen
- Überarbeitung der Kernprozesse BBB und OHA
- Erstellung bzw. Aktualisierung aller Funktionsbeschreibungen
- Neugestaltung der TeamDoku (Fortsetzung aus 2023)
- Erarbeitung und Durchführung einer Online-Umfrage für die Beschäftigten
- Neugestaltung der Homepage inkl. Stellenausschreibungen
- Überarbeitung aller Dokumente des bisherigen Intranets und Vorbereitung für die Nutzung über SharePoint

10.2 Ergebnisse von internen Audits

Im Jahr 2024 fanden zwei interne Audits statt, bei denen die Einhaltung der zugrunde liegenden Normen (DIN ISO 9001:2015 und AZAV) überprüft wurden:

Zerspanende Fertigung am 18.07.2024:

- Die Abläufe im Geschäftsfeld sind strukturiert und eingespielt.
- Die Produkte sind ausschließlich kundenspezifisch und es liegen immer konkrete Zeichnungen und Materialvorgaben vor.
- Um den Anforderungen der DIN ISO gerecht zu werden, ist an einigen Stellen ein Mehr an Dokumentation erforderlich und die Prozessplanung sollte überarbeitet und konkret umgesetzt werden.
- Konkret müssen künftig Zwischen- und Endprüfungen strukturiert durchgeführt und dokumentiert werden, ebenso die Prüfung eingehender Ware.
- Die Dokumente „Prozessbeschreibung", „Umsetzungsplanung" sowie „Produktion und Dienstleistung" müssen aktualisiert und fertiggestellt werden.
- Die Planung und Umsetzung der Qualifizierung der Beschäftigten muss lückenlos stattfinden.

Berufsbildungsbereich und OHA-Maßnahme am 31.07.2024:

- Beide Leistungen haben klare Grundlagen und sind gut strukturiert.
- Die Vorgaben der DIN ISO 9001:2015 werden eingehalten.
- Für die OHA-Maßnahme muss die Prozessbeschreibung erstellt werden.
- Für den BBB muss das Konzept überarbeitet werden.

Für die Umsetzung wurde jeweils ein Zeitplan erstellt, der bis zum Zeitpunkt dieses Berichtes auch umgesetzt wurde.

10.3 Ergebnisse von externen Audits

Am 30.10.2024 fand das zweite Überwachungsaudit statt. Die Auditorin Frau Grohe war zum ersten Mal im GpZ und verschaffte sich zunächst einen Überblick über die Organisation. Sie besichtigte alle Geschäftsfelder und befasste sich dann näher mit der OHA-Maßnahme und dem Druckstudio. Sie bestätigte, dass alle Anforderungen erfüllt sind, somit konnte die Zulassung nach AZAV aufrechterhalten werden.

Folgende Stärken wurden protokolliert:

- Das hohe Maß an Personenzentrierung bietet eine gute Möglichkeit auf die Interessen und Entwicklungsbedürfnisse der Klienten einzugehen.
- Die Spannbreite der Möglichkeiten zur Teilhabe ist groß und reicht von sehr niederschwelligen bis sehr arbeitsmarktnahen Tätigkeiten.

- Es gibt ein sehr differenziertes System der schrittweisen Qualifizierung, das gut die Qualifizierungsstände abbildet und eine gute Planung und langfristige Qualifizierungsschritte ermöglicht.
- Die Schulungsnachweise sind smart formuliert und aussagekräftig, da die aktuellen Kompetenzen sehr gut ersichtlich sind.

Folgende Potentiale bestehen:

- Der Qualitätsbericht sollte zur besseren Nachvollziehbarkeit mit dem Datum des aktuellen Standes versehen werden.
- Eine bessere Vernetzung mit anderen Trägern der Arbeitsförderung könnte die Verortung des Angebotes OHA in der Maßnahmenlandschaft verbessern und sich positiv auf die Belegung auswirken.
- Im Vorfeld der nächsten Klientenbefragung könnte genauer erforscht werden, welches Setting zu einer Erhöhung des Rücklaufs beitragen könnte.

Ergebnisse und Folgemaßnahmen von früheren Bewertungen.

- Bei der Überarbeitung der Dokumente für die Umstellung auf SharePoint wurde alle Dokumente mit dem Datum für den aktuellen Stand versehen.
- Die Kennzahlen zur Mitarbeiterfortbildung und ihre Darstellung wurde für diesen Bericht nochmals verbessert.

10.3.1 Status von eingeleiteten Vorbeuge- und Korrekturmaßnahmen

Korrekturmaßnahmen sind laut Bericht zum Überwachungsaudit nicht erforderlich.

10.4 Beschwerdemanagement

Im Jahr 2024 gingen insgesamt 15 Feedback-Bögen ein und damit deutlich mehr als im Vorjahr (6), eine Steigerung um 150%. Der Anteil anonymer Rückmeldungen sank auf 47% (Vorjahr 66%). So kann man für das Jahr 2024 von einer sichtbaren Belebung der Feedbackkultur sprechen.
13% (2) der Rückmeldungen waren positiv und bezogen sich auf die Verpflegung.
Die Beschwerden verteilten sich wie folgt:

- **Räumliche Bedingungen** wie Ruheraum, Belästigung durch Zigarettenrauch, Defekte der Toilette (4 Rückmeldungen)
- **Verpflegung**, z.B. einzelnes Gericht schmeckt nicht, zu wenig Gemüse, einzelne Komponenten nicht mehr verfügbar (3x)
- **Zusammenarbeit mit FAB/GFL** (2x)
- **Organisatorischer Ablauf**: Bistro zu wenig besetzt, Berechnung Weihnachtsgeld (2x)
- **Technische Ausstattung**: Infoterminal defekt, keine Zeitung mehr zur allgemeinen Verfügung (2x)

Alle negativen Rückmeldungen wurden bearbeitet und soweit möglich mit den Beschwerdeführenden besprochen.

Außerdem gingen im Jahr 2024 zwei Beschwerden ein, weil Klienten sich von anderen Klienten bedroht fühlten. In beiden Fällen gab es ausführliche Gespräche mit den Beteiligten, wobei durch eine Langzeiterkrankung nicht mit allen gesprochen werden konnte.

10.5 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 kommenden Jahr wird ein Datenschutzaudit stattfinden sowie Datenschutzschulungen für die Mitarbeitenden.

10.6 Chancen für Verbesserungen / Ausblick

Zu Beginn 2025 steht die Einführung von SharePoint an, so dass alle Mitarbeitenden Zugriff auf die überarbeiteten Dokumente haben.
Mittelfristiges QM-Ziel ist die Zertifizierungsreife aller Bereiche nach DIN ISO 9001:2015 bis 2026. Dazu sollen im kommenden Jahr die Kernprozesse Arbeitsbereich, Assistenzleistungen, Tagesgestaltung, Grundberatung sowie die Prozessbeschreibungen Zerspanende Fertigung und Montage erarbeitet werden wie auch die anderen Anforderungen der DIN ISO in diesen Bereichen.
Die Konzepte des Berufsbildungsbereiches und der Arbeitsbegleitenden Maßnahmen müssen überarbeitet werden.
In den Geschäftsfeldern Montage und Wäscherei werden in 2026 interne Audits durchgeführt.

Ingo Kanngießer
Geschäftsführung

11 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 im Wesentlichen 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.

11.1 Gesamtentwicklung

Im Berichtsjahr wurden sechs von sechs geplanten Strategiegesprächen durchgeführt. Das im Vorjahr wiederbelebte Strategiegespräch des begleitenden Dienstes hatte ja eine Aufsplittung der Sozialen Dienstleistungen in die beiden Bereiche „Arbeit & Qualifizierung“ und „Leben & Freizeit“ zur Folge.

11.1.1 ZFM - Zerspanende Fertigung und Montage

Die Auslöser im Rahmen der Chancen-Risiko-Bewertung sind wie im Vorjahr die allgemein sinkende Wirtschaftskraft mit weitreichenden Unsicherheiten und abwartendem Stillstand im Unternehmertum. Der Markt sortiert sich neu und wir sehen uns mit höheren bzw. komplexeren Anforderungen konfrontiert. Es konnten für alle Punkte auch Chancen gefunden werden.
Weiteres (Dauer)Thema ist die Vorbereitung auf die DIN:ISO – Zertifizierung und die Weiterentwicklung des Warenwirtschaftsprogramms. Abgeschlossen werden konnte die Verbesserung des Außenauftritts, eine neue Website, neue Beschilderung am und im Gebäude und ein neues Fahrzeug mit entsprechender Beschriftung.
Die Verbesserung der räumlichen Situation im ZD12 und damit verbundene Erweiterungsplanung ist komplett ins Stocken geraten. Zwischenlösungen für z.B. eine bessere Deckenbeleuchtung sind weiterhin zurückgestellt.

11.1.2 Wäscherei und Hauswirtschaft

In der Wäscherei hat sich der Auslöser Insolvenzen von Kunden und allgemeiner wirtschaftlicher Rückgang in den Vordergrund gestellt. Es konnten auch Chancen beschrieben werden. Die Kontextanalyse wurde überprüft und korrigiert. Ebenso die Interessierten Parteien. Die beschriebene Umsetzungsplanung und die daraus folgende Umsetzungsmaßnahmen betreffen ausnahmslos einen Kunden. Dieser wird die Waschleistungen im Folgejahr ausschreiben und macht sich auf die Suche nach einem anderen Angebot.

11.1.3 Cantina - Küche und Catering

Hier liegt der Schwerpunkt auf der in die Jahre gekommen Ausstattung. Das Buffet, die Küchenmöbel, die Möblierung im Speisesaal in der Oberen Bahnhofstraße 18 müssen im Laufe der nächsten zwei, drei Jahre erneuert werden. Hierzu muss zunächst einmal ein geeigneter Küchenplaner gefunden werden.
Weiterhin wichtig bleibt die regelmäßige Überprüfung der Kosten, insbesondere der Waren und die entsprechende Anpassung der Verkaufspreise. Wobei die Kunden grundsätzlich zufrieden sind und die Cantina auch ausgelastet ist.

11.1.4 Druckstudio

Es sind keine Auslöser im Rahmen der Chancen-Risiko-Analyse identifiziert worden. Es sind ausschließlich Umsetzungsmaßnahmen formuliert worden, die im Rahmen der Qualitätsziele als relevant eingestuft wurden. Es wurde Verbesserungspotential bei der Dokumentation der Leistungen identifiziert. Ebenso bei der Abrechnung interner Leistungen. Dabei ist auch klar geworden, dass zusätzliches Personal notwendig ist.

11.1.5 Begleitender Dienst (Arbeit & Qualifizierung)

Die Strategiegespräche im Sozialdienst sind während der BTHG-Umsetzung ausgesetzt worden, und im Vorjahr erstmals wieder aufgegriffen worden.
Es hat sich ein Zuständigkeitswechsel für Rehamaßnahmen im Rahmen des SGB II angekündigt. Die Befürchtung, dass zukünftig weniger Mittel oder/und die Agentur für Arbeit zuständig sein soll, hat sich nicht bewahrheitet. Unsere Aktivierungsmaßnahme bleibt im Zuständigkeitsgebiet des kommunalen Jobcenter Bodenseekreis, das auch keine Reduzierung der Finanzbudgets sieht. Einige der geplanten Umsetzungsmaßnahmen konnten aus personellen Gründen nicht angegangen werden und müssen im Folgejahr bezüglich Relevanz neu bewertet werden.

11.1.6 Sozialdienst (Leben & Freizeit)

Die Kontextanalyse konnte vervollständigt werden. Ebenso die Definition der Interessierten Parteien. Im Zuge der Chancen-Risiko-Bewertung sind diverse gesellschaftliche Veränderungen als Auslöser definiert worden. Arbeit an sich bzw. eine Aussicht auf eine berufliche Karriere haben im Sinne der „Lebenszielplanung und Sinnfindung" deutlich an Bedeutung verloren. Bezüglich „Leben & Freizeit" werden daher insgesamt Chancen auf eine größere Nachfrage erwartet. Insbesondere im Jugendbereich häufen sich die Nachrichten zu steigenden Zahlen bei psychischen Erkrankungen.
Mit MobiDiG ist ein neues Angebot entstanden, wodurch auch intern neue Schnittstellen entstanden sind. Diese müssen identifiziert und geklärt werden.
Außerdem wurde befürchtet, dass nach Auslaufen der TG-Leistungsvereinbarung keine oder nur eine stark reduzierte Vereinbarung zustande kommen könnte. Die Leistungsvereinbarung konnte aber in den wesentlichen Punkten unverändert verlängert werden.

11.2 Ausblick und Prospektive Fortbildungsplanung

Bezüglich prospektiver Fortbildungsplanung ist für den Bereich „Arbeit & Qualifizierung" kein Bedarf identifiziert worden. Im Rahmen der Strategiegespräche im Bereich „Leben & Freizeit" gibt es neue Mitarbeitende, die voraussichtlich einen Fortbildungsbedarf haben. Es hat allerdings noch keine Konkretisierung stattfinden können.

Ingo Kanngießer
Geschäftsführung

12 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 allgemeine Planungssicherheit hat sich zwar verbessert, allerdings trübt sich das unternehmerische Umfeld insgesamt ein. Die inzwischen mehrjährige Stagnation der wirtschaftlichen Lage fordert Tribut. Kunden haben Kurzarbeit, melden Insolvenz an oder ziehen bisherige Aufträge wieder zurück ins eigene Unternehmen. Grundlegende bzw. weitreichende Entscheidungen bleiben in diesem gesellschaftlichen Umfeld daher bezüglich Risiko-Chancen-Einschätzung „schwierig".
Die Fluktuation der Mitarbeitenden in der GpZ Überlingen gGmbH ist auch in diesem Berichtsjahr niedrig. Offene Stellen konnten bisher immer noch 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.
Bisherige Leistungen wurden neu strukturiert und neu verhandelt (inhaltlich und konzeptionell) und damit müssen auch die Kernprozesse neu überarbeitet werden. Erste Schritte sind zwar gemacht, aber es wird noch ein oder vielleicht zwei Jahre dauern, bis die Neuaufstellung vorerst abgeschlossen werden kann. Bei Leistungen, in denen Korridore zur Abrechnung kommen und mittels Fachleistungsstunden direkte und indirekte Zeiten kalkulatorisch festgelegt wurden, stimmen diese nicht mit der Realität der Leistungserbringung überein. Diese Leistungen müssen überarbeitet und neu verhandelt werden. Und das in einem politischen Umfeld, in dem Verwaltungen inzwischen einen hohen Spardruck haben. Das wird Überzeugungskraft und nachvollziehbare Daten brauchen. Eventuell können sich die Verhandlungspartner annähern, indem Fehlanreize offengelegt werden und somit beide Seiten einen „Gewinn" finden.
Ein wesentlicher Kostenfaktor ist außerdem die immer weiterreichende Digitalisierung von Prozessen, neue Lizenzmodelle und die notwendigen Maßnahmen zum Datenschutz. Auch die Vorbereitung (Personalentwicklung und Herstellung technischer Voraussetzungen) auf den Einsatz von KI im Arbeitsalltag. Die intern entwickelte Dokumentationssoftware wird nicht mehr fertiggestellt. Die bisherige vollkommen veraltete Software wird durch eine neue Software abgelöst werden. Weiterhin müssen beinahe alle Software-Komponenten (die Warenwirtschaft, die Leistungsträgerabrechnung, …) angepasst werden. Jetzt, da die rechtlichen Rahmenbedingungen bezüglich der Umsetzung der SGB IX-Leistungen konkretisiert sind, werden wir hierfür in den nächsten Jahren viel Zeit und Geld investieren. Die neuen Leistungsvereinbarungen definieren auch Anforderungen bezüglich der Jahresberichte. Diese wurden als Grundlage für einen Austausch im Rahmen von Qualitätsdialogen neu entwickelt. Das wird ein großer Sprung im Sinne der Berichterstattung sein. Wir freuen uns auf die Rückmeldung der Leistungsträger.



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