Qualitätsbericht



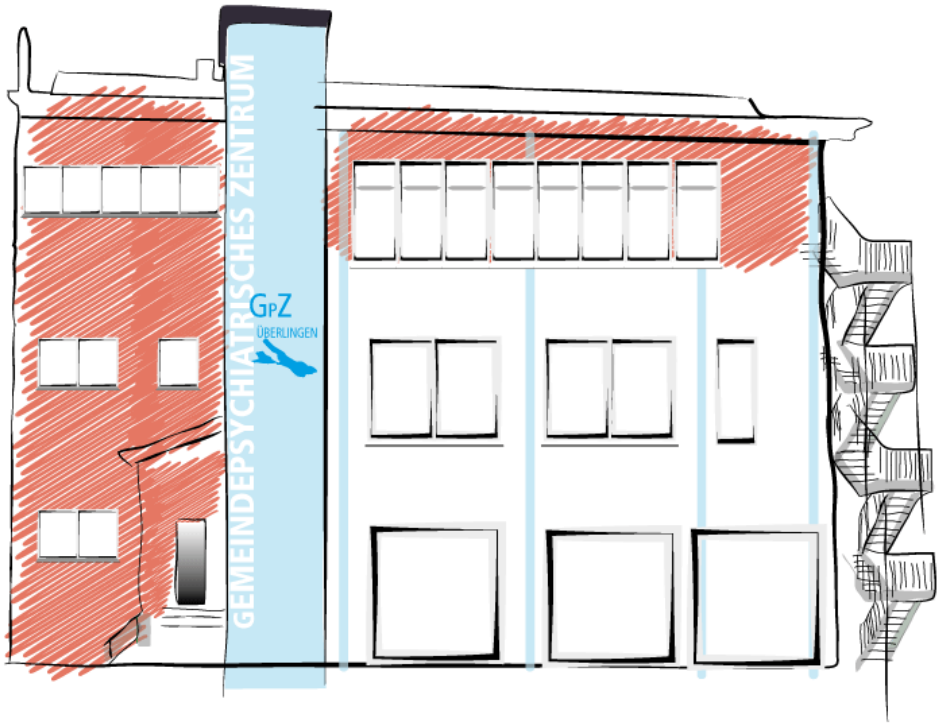
Überlingen

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	11
4.3.1	Verlauf und Umsetzung	11
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)	18
4.5.1	Verlauf und Umsetzung	18
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	26
4.6.3	Ausblick und Ziele	29
5	Arbeitsbegleitende Maßnahmen	30
5.1	Verlauf und Umsetzung	30
5.2	Besonderheiten und Entwicklung	30
5.3	Ausblick und Ziele	31
6	Wirkungsorientierung	31
6.1	Konzept „Wirkung“	31
6.2	Ausrichtung am Menschen	32
6.3	Beteiligung der Betroffenen	32
7	Produktions- und Dienstleistungskunden	32
7.1	Wir bieten unseren ProDi-Kunden Qualität, Termintreue und Verlässlichkeit	32
7.2	Die einzelnen Kundenanforderungen sind bekannt und werden umgesetzt	32
7.3	Belegung nach Geschäftsfeldern	33

7.4	Zerspanende Fertigung und Montage (ZFM)	33
7.5	Wäscherei und Hauswirtschaft	34
7.6	Cantina (Küche und Catering)	35
7.7	Druckstudio	37
8	Mitarbeitende	38
8.1	individuelles Aus- und Weiterbildungsangebot	38
8.2	partnerschaftlicher, kooperativer und dialogorientierter Führungsstil	39
8.3	Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit	39
8.4	Praktikant*innen	39
8.5	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	40
9	Finanzen	42
9.1	Entstehungsrechnung	42
9.2	Netto-Wertschöpfung	43
9.3	Verteilungsrechnung	43
10	Qualitätssicherung	44
10.1	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess	44
10.2	Ergebnisse von internen Audits	44
10.3	Ergebnisse von externen Audits	44
10.4	Beschwerdemanagement	45
10.5	Umfrage Beschäftigte WfbM	45
10.6	Datenschutz	46
10.7	Chancen für Verbesserungen / Ausblick	47
11	Management	47
11.1	Gesamtentwicklung	47
11.2	ZFM - Zerspanende Fertigung und Montage	47
11.3	Wäscherei und Hauswirtschaft	48
11.4	Cantina - Küche und Catering	48
11.5	Druckstudio	48
11.6	Begleitender Dienst (Arbeit & Qualifizierung)	48
11.7	Sozialdienst (Leben & Freizeit)	48
11.8	Ausblick und Prospektive Fortbildungsplanung	48
12	Managementbewertung/Qualitätsanalyse	49

mit Menschen für Menschen



Qualitätsbericht für das Berichtsjahr 2025

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.

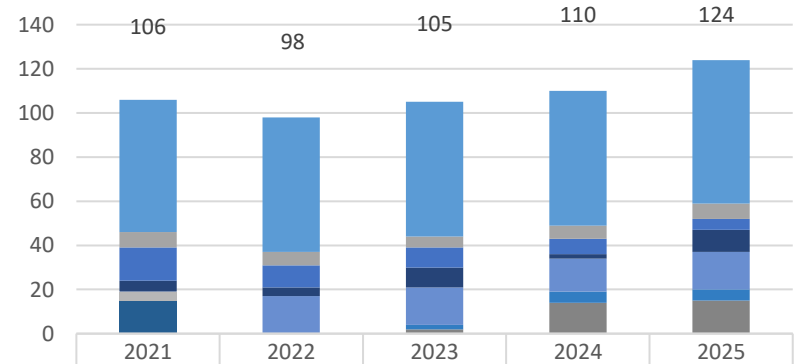
3.7 Prozesse

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.



	2021	2022	2023	2024	2025
Arbeitsbereich	60	61	61	61	65
WerkstattTransfer	7	6	5	6	7
Berufsbildungsbereich	15	10	9	7	5
Aktivierungsmaßnahme (SGB II)	5	4	9	2	10
Therapeutisch Betreute	4	0	0	0	0
Zuverdienst	15	0	0	0	0
Tagesgestaltung (Arbeit)	0	17	17	15	17
Tagesgestaltung (Sozial)	0	0	2	5	5
MobiDiG	0	0	2	14	15

Robert Egler
Leistungskoordination

4.1 Tagesstätte

4.1.1 Begegnungsstätte

4.1.1.1 Verlauf und Umsetzung

Im Berichtszeitraum kamen 18 Besucher*innen pro Tag in die Tagesstätte (durchschnittliche Personenzahl bezogen auf das gesamte Berichtsjahr). Dies sind täglich drei Besucher*innen mehr als im Vorjahr. Dies führen wir einerseits auf ein passendes Angebot zurück, andererseits ebenso auf einen steigenden Bedarf an einem niederschwelligen Angebot.

Die Tagesstätte bietet für viele Besucher*innen die Möglichkeit einer Stabilisierung im eigenen Sozialraum, eine wesentliche Unterstützung vor und nach Klinikaufenthalten und einen bedingungslosen Zugang, um schnelle Beratung oder einfache Hilfestellungen zu bekommen.
Ein langer ersehnter Wunsch unserer Besucher*innen konnte im Herbst erfüllt werden, es wurde eine feste Überdachung für den Sitzbereich im Garten erbaut. Nun kann auch bei schlechteren Wetterverhältnissen der Außenbereich mitgenutzt werden.
Die Tagesstätte bot im Berichtsjahr ein vielfältiges, alltagsnahes Gruppen- und Freizeitangebot zur Förderung sozialer Teilhabe, Tagesstruktur und lebenspraktischer Kompetenzen. Dazu zählten unter anderem gemeinsames Kochen und Essen, Kino- und Museumsbesuche, Ausflüge (z. B. mit dem E-Bike oder zum Kulturufer), gemeinsames Grillen sowie bewegungs- und freizeitorientierte Angebote wie Kegeln und Billard. Ergänzend wurden saisonale und gemeinschaftsstiftende Aktivitäten wie eine Fasnachtsparty durchgeführt. Die Angebote dienten der Aktivierung, dem Erhalt sozialer Fähigkeiten und der Stärkung von Selbstwirksamkeit und Gemeinschaftserleben, auch in sinnvoller Ergänzung zu bereits bestehenden Leistungen der Eingliederungshilfe.
Im Rahmen des Projekts Seitenwechsel des Paritätischen Wohlfahrtsverband, zeigten der Überlinger Stadtrat Ulf Janicke (LBU/Die Grünen), sowie Kreisrätin Sarah Kessler (Bündnis 90/Die Grünen) Interesse und konnten sich die Anliegen der Besucher*innen anhören und sich selbst ein Bild über die Wichtigkeit einer Tagesstätte aus Sicht Betroffener machen.

In der Zufriedenheitsbefragung, welche von 23 Besucher*innen anonym ausgefüllt wurde, gab es in allen Punkten eine hohe Zufriedenheit in Bezug auf die abgefragten Items:

Räumlichkeiten	4,7 von 5 möglichen Punkten
Möglichkeiten der Mitbestimmung	4,6 von 5 möglichen Punkten
Unterstützung durch die Mitarbeitenden	4,6 von 5 möglichen Punkten
Inhalte der Angebote	4,6 von 5 möglichen Punkten
Wirkung des Angebots auf Ihre Lebensqualität	4,7 von 5 möglichen Punkten

Die Ergebnisse der Auswertung sind in allen Bereichen besser ausgefallen als im letzten Berichtszeitraum. Wir leiten davon ab, dass die Besucher*innen in Bezug auf die abgefragten Items und den Rahmen des Angebots sehr zufrieden sind und eine weiterhin positive Veränderung zu erkennen ist.

4.1.1.2 Besonderheiten und Entwicklung

Im Verlauf der letzten Jahre hat sich die Tagesstätte für viele Besucher*innen als feste Anlaufstelle für viele verschiedene Anliegen etabliert. Häufig äußern die Besucher*innen auch wie wichtig die Einrichtung als Anlaufstelle für kleine und große Anliegen ist. Dazu zählen zum Beispiel Fragen nach dem Umgang mit anderen Personen, Fragen bezüglich der Erkrankung, aber auch ganz alltägliche Fragen.
Feste Öffnungszeiten, eine konstante Begleitung durch einen festen Personalstamm und ein personenzentriertes Angebot dienen auch weiterhin als Voraussetzung, dieses Angebot zu erhalten.
Zweimal jährlich findet eine Versammlung statt, bei der alle Besucher*innen vorab schon ihre Wünsche, Kritik und Beiträge jeglicher Art einbringen können. Vor Ort kann mitbestimmt werden, oft geht es dabei auch um Zwischenmenschliches und aktuelle Probleme können direkt besprochen werden.
Die Tagesstätte wird von immer mehr Besucher*innen als feste Anlaufstelle im Alltag gesehen, in welchem sie mitbestimmen können und soziale Teilhabe erleben dürfen.

4.1.1.3 Ausblick und Ziele

Für das Jahr 2026 ist die Anschaffung eines neuen Kaffeevollautomaten geplant, außerdem soll der Flur im Erdgeschoss optisch einladender gestaltet werden.
Auch weiterhin sollen alle Besucher*innen in den halbjährig stattfindenden Vollversammlungen über das Programm mitbestimmen können.
Wichtig ist es, das Angebot in einem ähnlichen Rahmen anzubieten. Der Bedarf am Morgen nicht lange auf die Öffnung der Einrichtung zu warten, ist für manchen ebenso wichtig, wie längere Öffnungszeiten in den frühen Abend hinein oder an manchem Wochenende. Für die Besucher*innen ist es weiterhin eine Notwendigkeit, an allen Wochentagen eine zuverlässige Anlaufstelle zu haben.
Die personelle Besetzung zeigt sich im Alltag als notwendig und passend. Neben Vertretungssituationen im Urlaub oder Krankheitsfall, ist es auch wichtig, auf die individuellen Bedürfnisse der Besucher*innen einzugehen. Es ist wichtig, auch Zeit für Einzelfälle zu haben, wenn ein*e andere Kolleg*in sich um den Rest der Gruppe und das Angebot kümmert.
Auf Grund der steigenden Anfragen in der Grundberatung, Kooperation mit anderen Versorgern und einem guten Angebot gehen wir von steigenden Besucherzahlen in der Zukunft aus.

4.1.2 Grundberatung

	Personen	in %
Gesamtzahl der Beratungen im Berichtsjahr	70	100%
Bedarfsklärung bzw. Weiterleitung	62 erfolgreich | 8 unklar	88,6% | 11,4%
Resultierende Antragstellungen für GpZ-Leistungen	10	14,3%
davon Assistenzleistungen (MobiDiG)	3	4,3%
davon Berufsbildungsbereich	1	1,4%
davon Arbeitsbereich	2	2,9%
davon Tagesgestaltung	4	5,7%

Die durchschnittliche Reaktionszeit auf eine Anfrage beträgt zwei Tage. Dies schätzen wir als positiv für betroffene Personen ein.
Im Jahr 2025 war eine Erhöhung der Beratungszahlen, um knapp 60% im Vergleich zum Vorjahr festzustellen. Zudem fiel auf, dass die Grundberatung als solche in der Region und auch im weiteren Umkreis weiter an Bekanntheit dazu gewonnen hat. z.B. durch Anfragen aus anderen Bundesländern oder Institutionen. Auffällig ist außerdem, dass zwar die Beratungszahlen stark zugenommen haben, jedoch die Antragszahlen im GpZ nicht.
Vermehrt erfolgten im Berichtsjahr auch Anfragen aus dem Netzwerk professioneller Unterstützer, die stellvertretend für Ihre Klient*Innen Kontakt knüpften. Anfragen kamen beispielsweise durch verschiedene Stellen des ZfP Weissenau und Reichenau und die dortigen psychiatrischen Institutsambulanzen sowie ortsansässige Psychotherapeut*Innen. Die Grundberatung scheint so auch eine wichtige Rolle für die regionale Zusammenarbeit der professionell Beratenden zu spielen.
Auch die Gruppe der Angehörigen war in der Beratung stärker vertreten als noch im Vorjahr.

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. Zehn Personen wurden über die Grundberatung in die Leistung vermittelt.

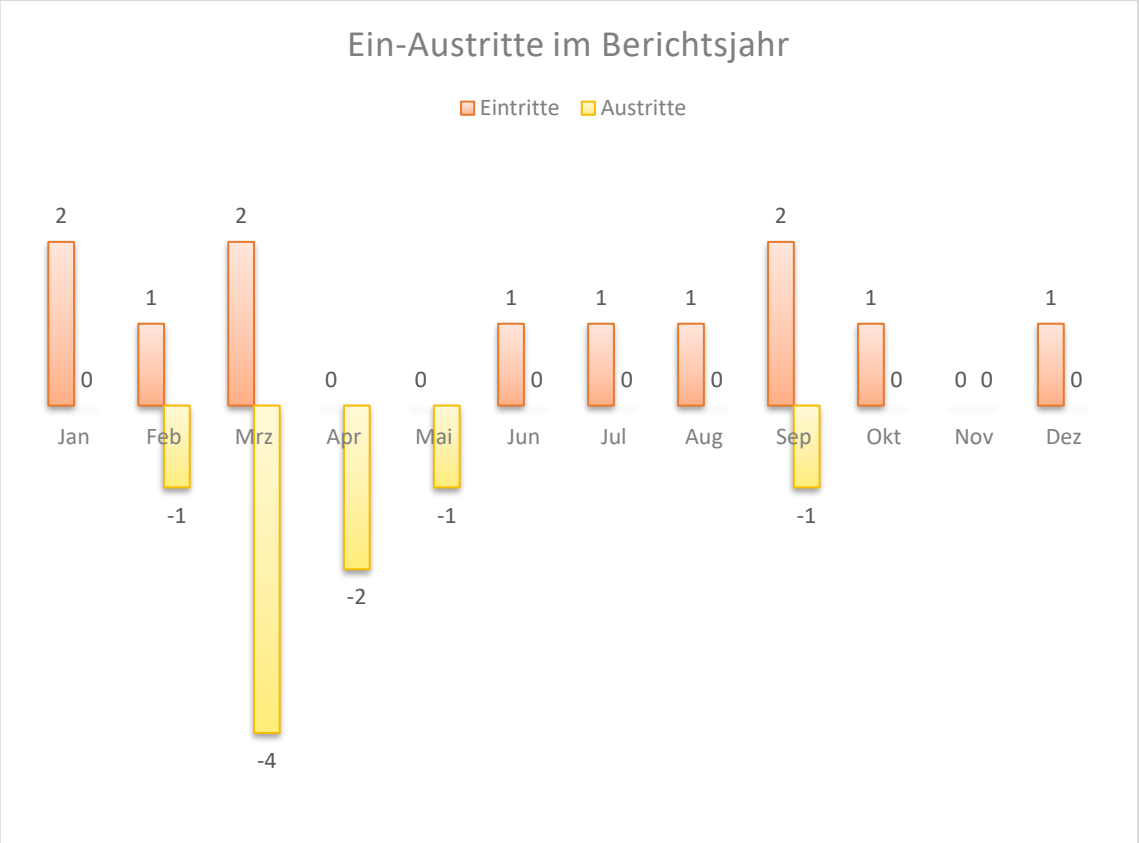
Die leistungsberechtigten Personen entscheiden sich im Rahmen der Bedarfsermittlungsgespräche mit dem Teilhabemanagement für die Tagesgestaltung des GpZ Überlingen. Nach Bewilligung der Leistung werden die Leistungsberechtigten zur/zum Teilnehmenden. Diesen wird jeweils eine Teilhabebegleitung zugeordnet. 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 Teilhabebegleitung 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 fünf Personen angeboten: Psychoedukation bei Depression, Psychoedukation bei Angststörungen, Gesundheit, Metakognitives Training bei Psychose, Training sozialer Kompetenzen, Kognitives Training, Kunst und Bewegung.

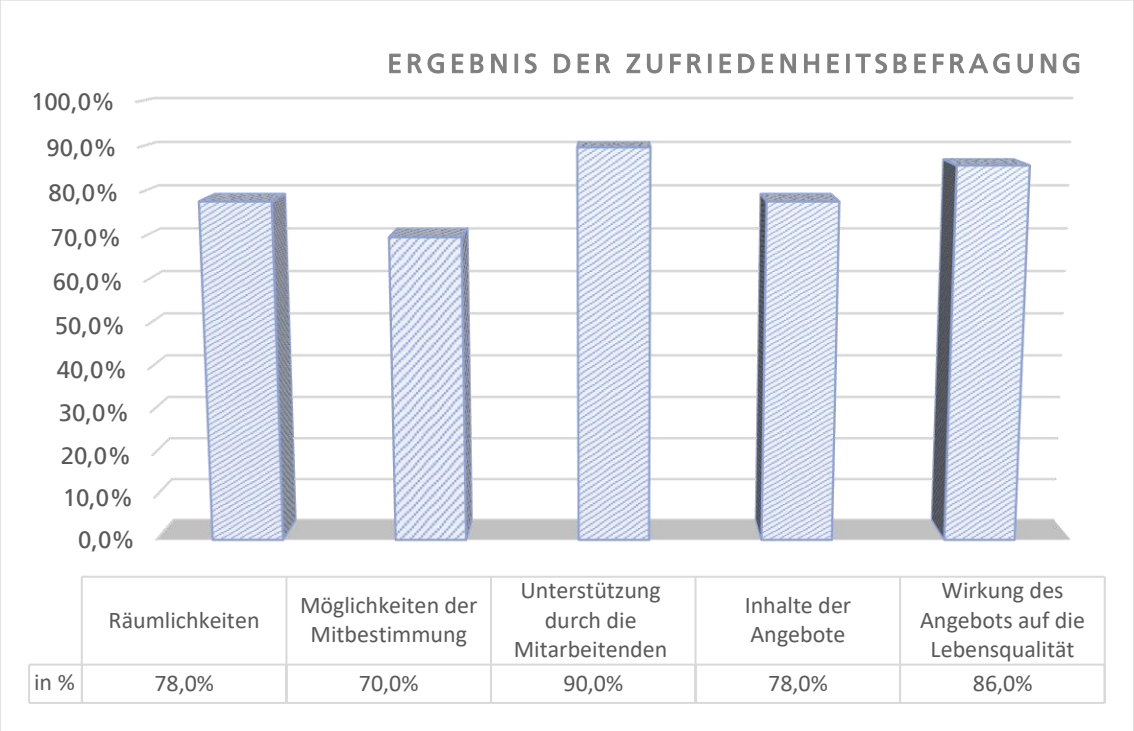
Schwerpunkt 3 - Lebenspraktische Handlungen
Es wurden Angebote zu folgenden Themen in Kleingruppen mit durchschnittlich sechs Personen angeboten: Einkaufstraining, Kochgruppe, Haushaltsplanung.



Insgesamt gab es zwölf Zugänge und neun Beendigungen verteilt über das Jahr.
Bei Zugängen und Beendigungen handelt es sich zum Teil auch um dieselben Fälle, die die Leistung für wenige Monate beenden und wiederaufnehmen. Deswegen entsprechen die gezeigten Belegungszahlen nicht immer der tatsächlichen Belegung.

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			



	Räumlichkeiten	Möglichkeiten der Mitbestimmung	Unterstützung durch die Mitarbeitenden	Inhalte der Angebote	Wirkung des Angebots auf die Lebensqualität
in %	78,0%	70,0%	90,0%	78,0%	86,0%

Die Umfrage fand im August 2025 unter dem Namen „5 Fragen, 5 Minuten, 5 Sterne" statt. Bei dieser Umfrage konnten 17 Leistungsberechtigte motiviert werden teilzunehmen (im Vorjahr waren es nur 13 abgegebene Umfragen).
Im Vergleich zum Vorjahr ist ein leichter Rückgang bei der Mitbestimmung (-12%) und beim Inhalt (-6%) zu erkennen. Dafür ergab es bessere Werte in Bezug auf die Räumlichkeiten (+2%), Unterstützung (+4%) und Wirkung der Leistung auf die Lebensqualität (+2%).
Gesonderte Wünsche gab es im Rahmen der Umfrage keine.
Auf Grund der leichten Veränderungen, gehen wir von einem passenden Angebot aus und sehen keinen Anlass, an Art und Umfang der Leistung zu ändern.

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.
Häufig gibt es als Anschlussmöglichkeit dann die Tagesstätte, das wird durch einige Leistungsberechtigte angenommen, um nach einer gewissen Zeit der Stabilisierung dann wieder erneut die Leistung zu beantragen.

4.2.2 Besonderheiten und Entwicklung

Im Vergleich zu den Vorjahren zeigt sich weiterhin eine kontinuierlich steigende Nachfrage. Nach einem vorübergehenden Rückgang der Anzahl von Leistungsberechtigten in den Gruppenangeboten der Schwerpunkte 2 und 3, kamen zum Ende des Jahres wieder neue Anfragen. Somit kann das klientenzentrierte Angebot weiterhin ohne Anpassungen angeboten werden.
Wichtig ist auch die Zuweisung von Klienten durch Pauline 13 e.V. oder die Vianney-Gesellschaft e.V. Das Angebot ist bei den anderen lokalen Versorgern mittlerweile bekannt und wird direkt angefragt.
Die Vereinheitlichung der Software in Bezug auf die Zeitdokumentation gestaltete sich weiterhin schwierig und es konnte noch keine Lösung gefunden werden.

4.2.3 Ausblick und Ziele

Perspektivisch rechnen wir auf Grund anhaltender Zugänge auch weiterhin mit einer höheren Anfrage an Leistungsberechtigten.
Das GpZ Überlingen arbeitet weiterhin an einer einheitlichen Dokumentation zur Erfassung der Anwesenheitszeiten.
Ziel im Jahr 2026 ist, das breite Angebotsspektrum zu erhalten. Hierbei sollen weiterhin möglichst vielfältige und somit personenzentrierte Angebote im Mittelpunkt der Leistungserbringung stehen.

Gyde Hansen
Leistungskoordination

4.3 Mobile Teilhabe

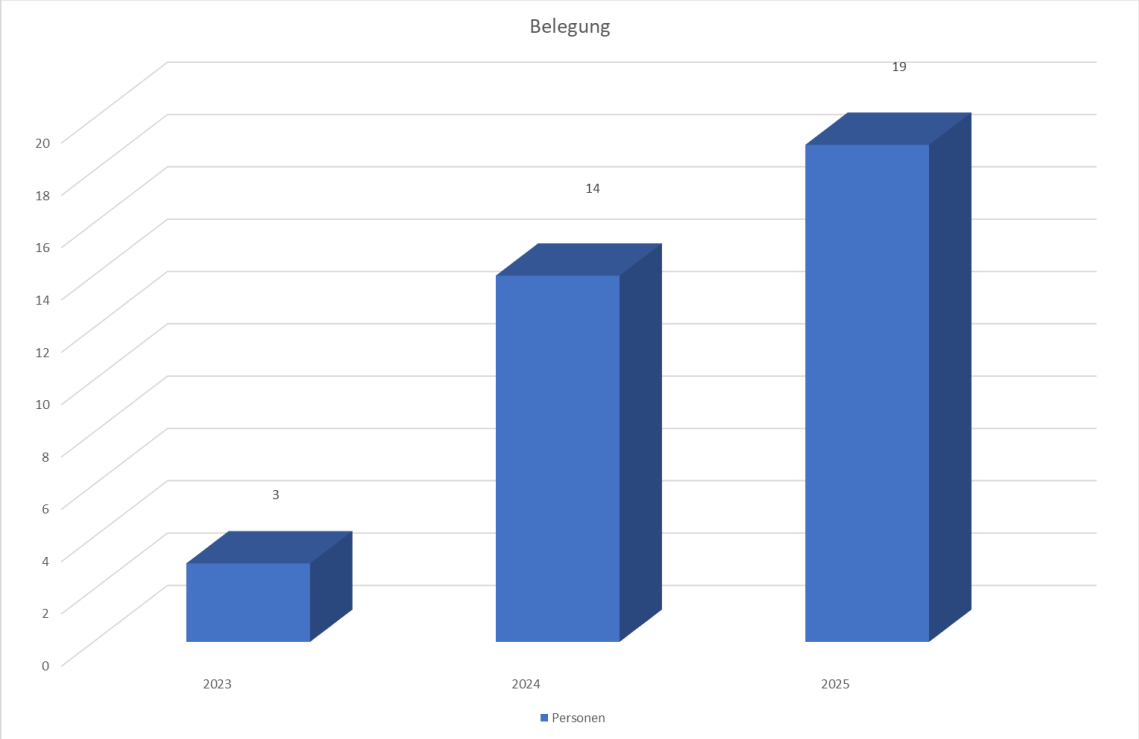
4.3.1 Verlauf und Umsetzung

Zugangswege

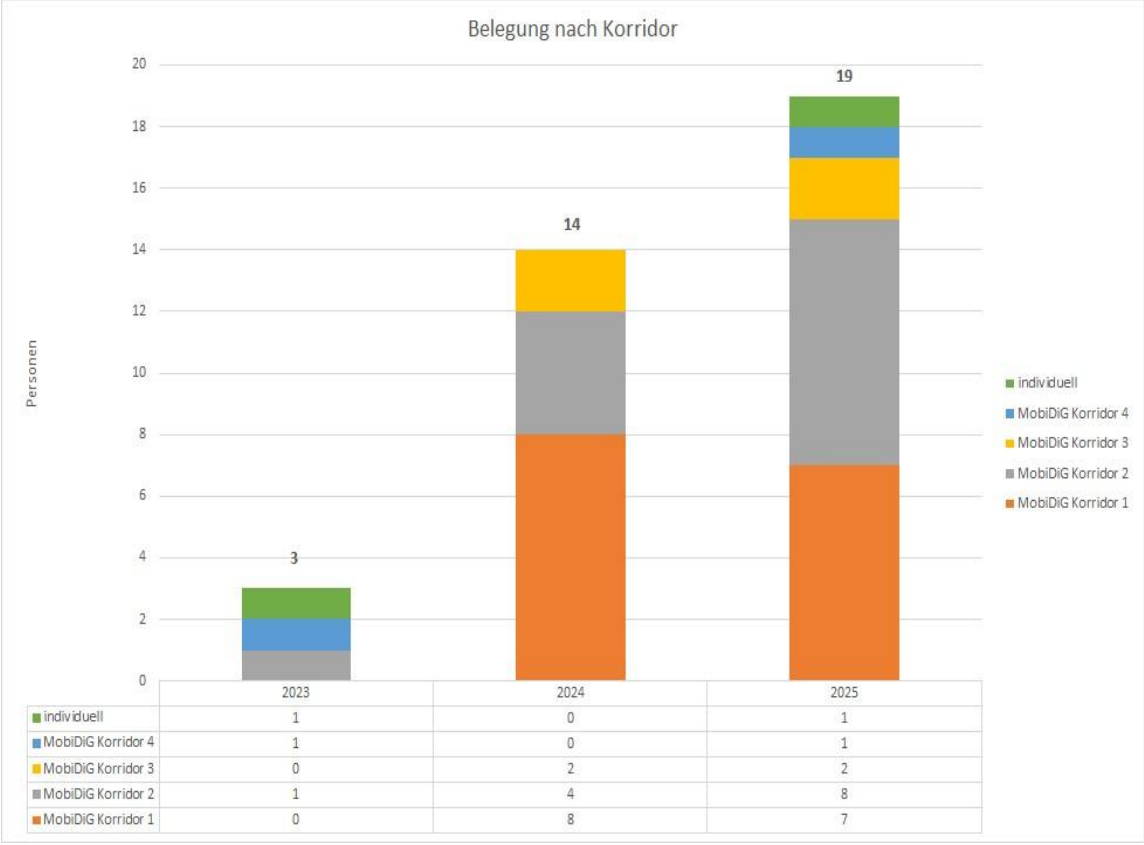
Sich in der Vielfalt der unterschiedlichsten Hilfeleistungen zurecht zu finden, ist für Betroffene nicht einfach. Das GpZ Überlingen unterstützt interessierte Menschen im Rahmen der Grundberatung (wohnortnahe Grundversorgung der Tagesstätte) bei der Orientierung im Hilfe- und Leistungssystem und bei 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 1.562 h pro Vollzeitkraft vereinbart. Abgerechnet werden nur direkte Zeiten. Es sind 30,99% indirekte Zeiten mit einkalkuliert.



Im Jahr 2025 traten sieben Leistungsberechtigte in die Leistung ein. Nachdem zwei Leistungsberechtigte die Leistung beendeten, verzeichnete die Anzahl 19 Leistungsberechtigte zum Stichtag 31.12.2025.



	2023	2024	2025
individuell	1	0	1
MobiDiG Korridor 4	1	0	1
MobiDiG Korridor 3	0	2	2
MobiDiG Korridor 2	1	4	8
MobiDiG Korridor 1	0	8	7

Die Leistungserbringung erfolgt in vier möglichen Korridorstufen, sowie bei Selbstzahler*Innen individuell. Im Vergleich die Belegung nach Korridorstufen im Jahresvergleich.

4.3.2 Besonderheiten und Entwicklung

Im Jahr 2025 stiegen Anfragen- sowie Belegungszahlen stetig an. Eine Herausforderung stellte die Koordination von Neuanfragen dar, da gerade aufgrund der kleinen Größe des Teams die regelmäßige Terminfindung mit den Leistungsberechtigten nicht einfach war. So besteht zwar häufig „auf dem Papier" noch Kapazität, viele Leistungsberechtigte wünschen sich jedoch beispielsweise Termine am Nachmittag, Termine am Vormittag werden oft nicht gern angenommen. Eine weitere Herausforderung waren Leistungsberechtigte die zunächst Bedarf nach Assistenzleistungen bekundeten, sich jedoch selbst kurz vor Start der Leistung und mit vorhandener Kostenzusage wieder unentschieden. Dies führt zu mangelnder Planbarkeit, Vorhalten von Personal und Belegungslücken.
Ein bedeutender Schritt in der Erbringung der Assistenzleistungen war die Bereitstellung eines neuen Büroraumes in der Oberen Bahnhofstraße 18. Als positiv wird von den Mitarbeitern außerdem die Flexibilität der Arbeit in Bezug auf einen Laptop und ein Diensthandy empfunden. Dies lässt auch viel Spielraum beim Einteilen der Termine oder der Dokumentation.
Korridorstufen dienen ausschließlich der Flexibilisierung bei zeitlich schwankenden Bedarfen. Die Fachkraftquote beträgt 92,89%.

Zufriedenheitsbefragung

Um die Qualität unserer Leistungen kontinuierlich zu verbessern, wurde eine Zufriedenheitsbefragung durchgeführt, die sehr positive Ergebnisse zeigte. Insgesamt nahmen elf Personen an der Umfrage teil. Sie befasste sich mit fünf verschiedenen Qualitätsmerkmalen der Leistungserbringung, in jedem Bereich konnten maximal **5 Punkte** vergeben werden. Wir freuen uns darüber, dass nahezu in jedem Bereich eine volle Zufriedenheit erreicht wurde.
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.

Erreichbarkeit der Assistenzperson	4,7	94%
Mitbestimmung in der Leistungserbringung	4,8	96%
Einfühlungsvermögen der Assistenzperson	4,9	98%
Hinarbeiten auf individuelle Ziele	4,8	96%
Positive Wirkung der Leistung auf den Alltag	4,9	98%

4.3.3 Ausblick und Ziele

Um den wachsenden Anfragen von Leistungsberechtigten gerecht zu werden, sind perspektivisch weitere Mitarbeitende notwendig. Zur Jahresmitte 2026 ist die Suche nach einer weiteren Fachkraft geplant. Zudem soll auch die Öffentlichkeitsarbeit weiter intensiviert werden, um die mobile Assistenzleistungen 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, hierbei muss ein Ziel der Abbau indirekter Zeiten sein. Mit diesem Ziel starten wir in 2026 einen Test mit neuer, stark verkürzter Berichtsvorlage.

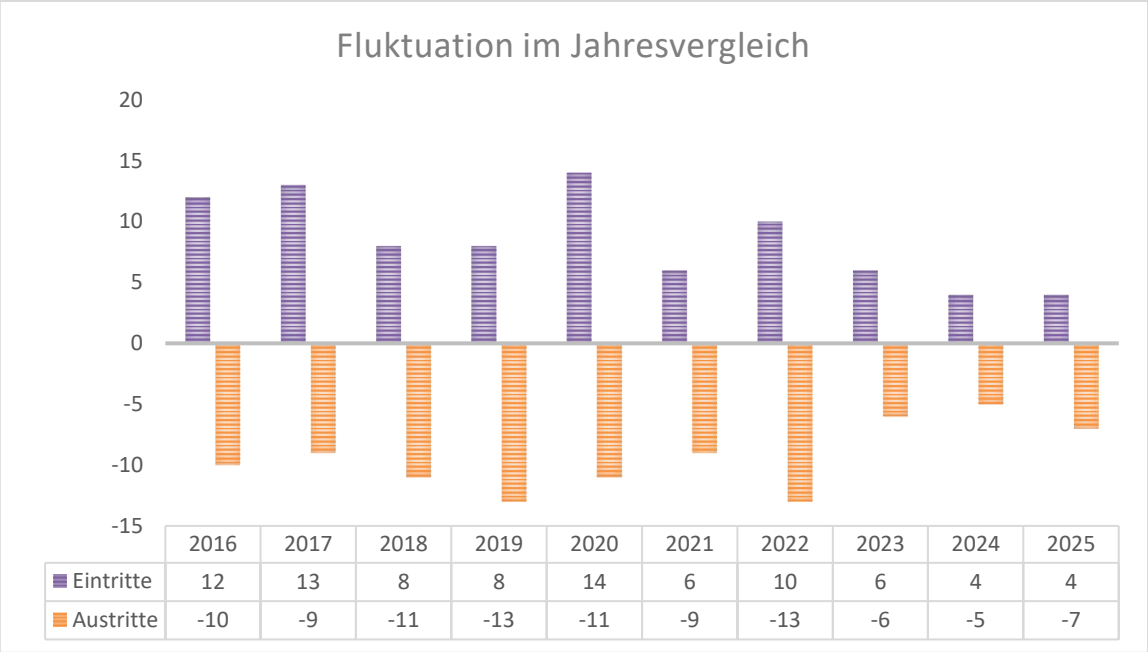
Astrid Hermann
Leistungskoordination

4.4 Berufsbildungsbereich / Eingangsverfahren

4.4.1 Verlauf und Umsetzung

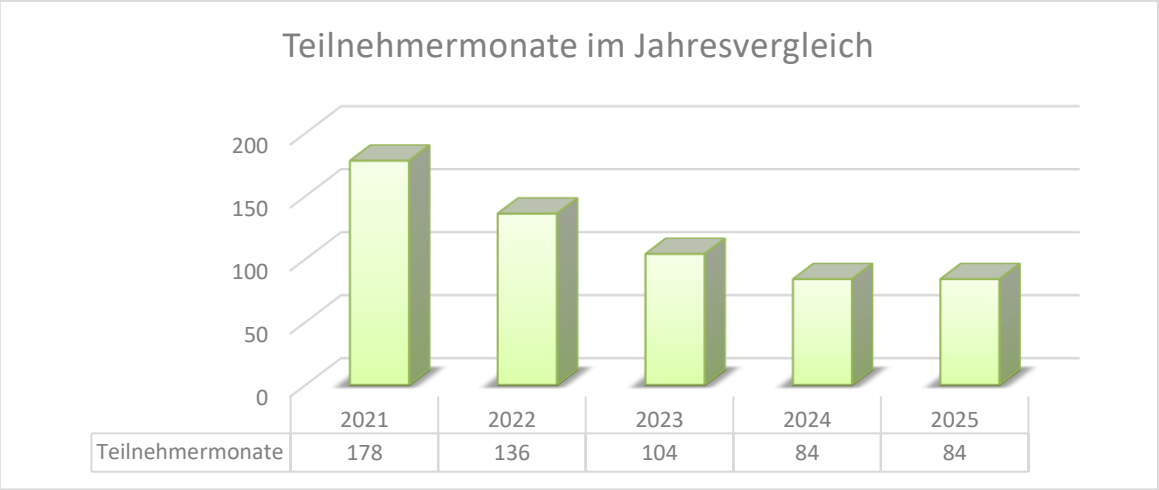
Belegung

Die Zahl der Eintritte erreichte in diesem Jahr mit nur drei Personen einen neuen absoluten Tiefststand. Die Zahl der Austritte war mit sechs doppelt so hoch wie die Eintritte. Die Zahlen im untenstehenden Diagramm weichen um jeweils eine Person ab, da hier Aus- und Wiedereintritt eines Leistungsberechtigten nach krankheitsbedingter Unterbrechung der Maßnahme mitgezählt werden.
Leistungsträger ist bei allen Neueintritten die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg.
Die Gründe für die sehr geringe Zahl der Eintritte sind nicht geklärt. Bei den Leistungserbringern in der Region sind ähnliche Tendenzen erkennbar, in unterschiedlicher Ausprägung.



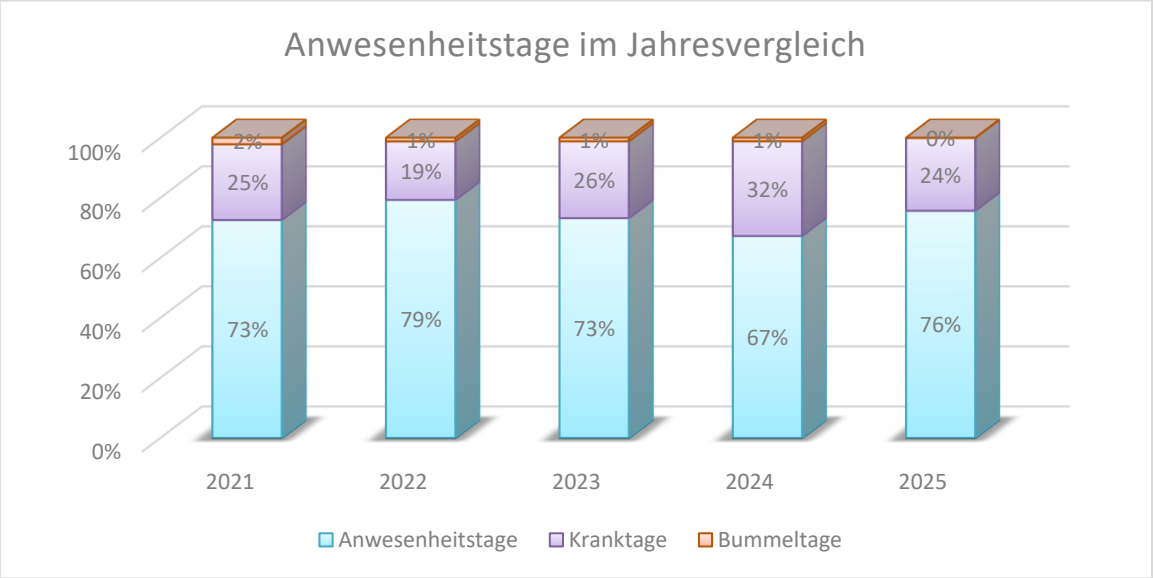
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Eintritte	12	13	8	8	14	6	10	6	4	4
Austritte	-10	-9	-11	-13	-11	-9	-13	-6	-5	-7

Trotz der hohen Zahl der Austritte blieb auf Grund der Verteilung der Aus- und Eintritte übers Jahr die Zahl der Teilnehmermonate im Vergleich zum Vorjahr stabil.

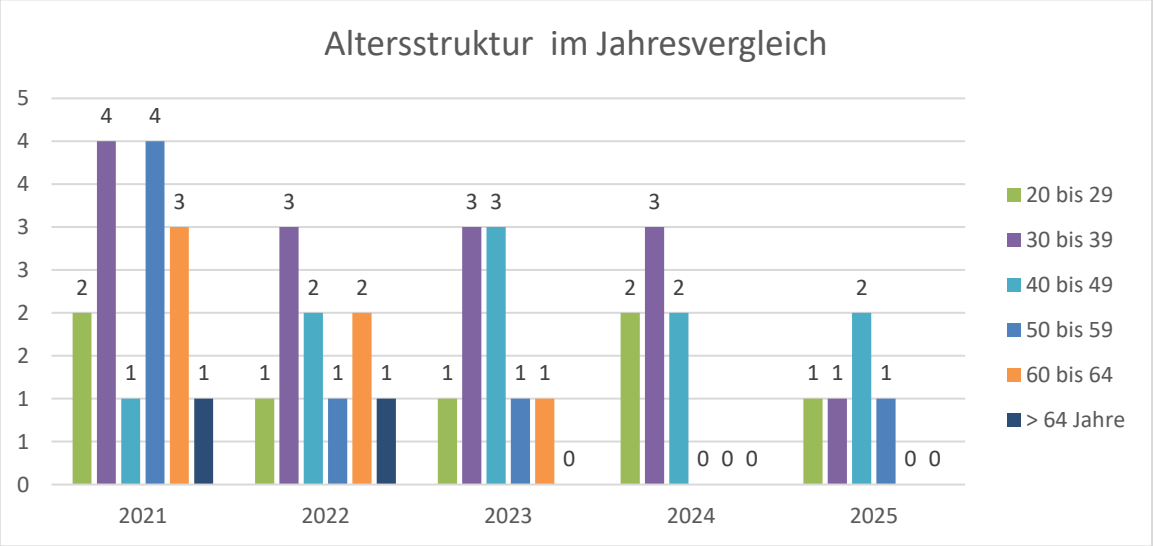


	2021	2022	2023	2024	2025
Teilnehmermonate	178	136	104	84	84

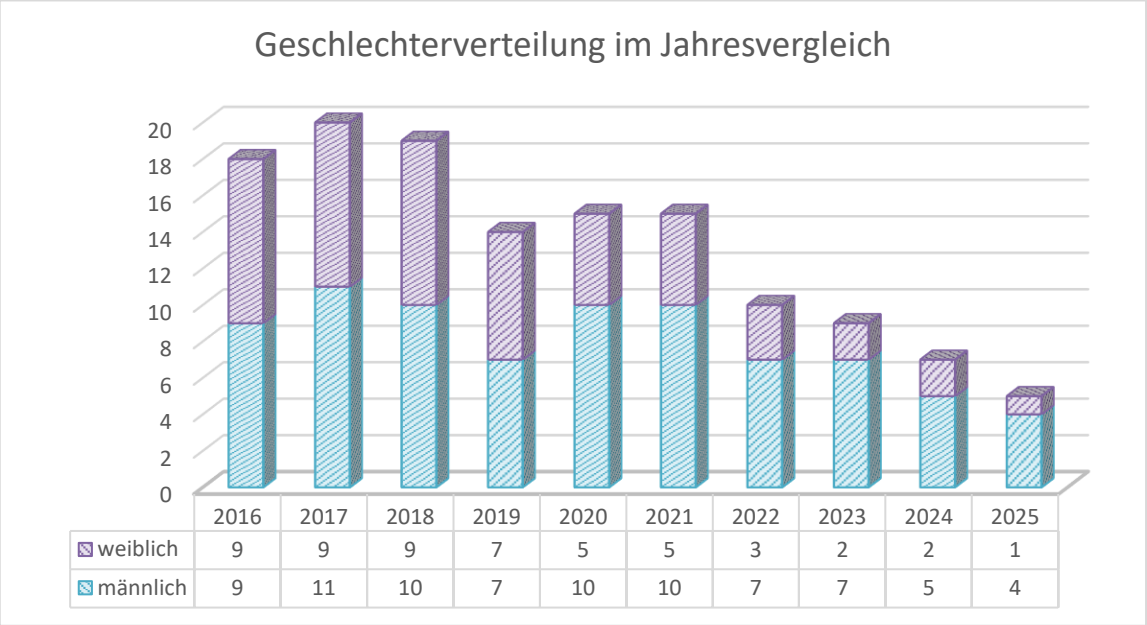
In den vergangenen Jahren war der Anteil der Teilnehmenden, die nur Anspruch auf eine verkürzte Laufzeit der Leistung haben, da schon in Anspruch genommene Leistungen wie Unterstützte Beschäftigung angerechnet werden, recht hoch. Bei den drei Eintritten in 2025 ist dies nicht der Fall, alle können die reguläre Laufzeit in Anspruch nehmen.



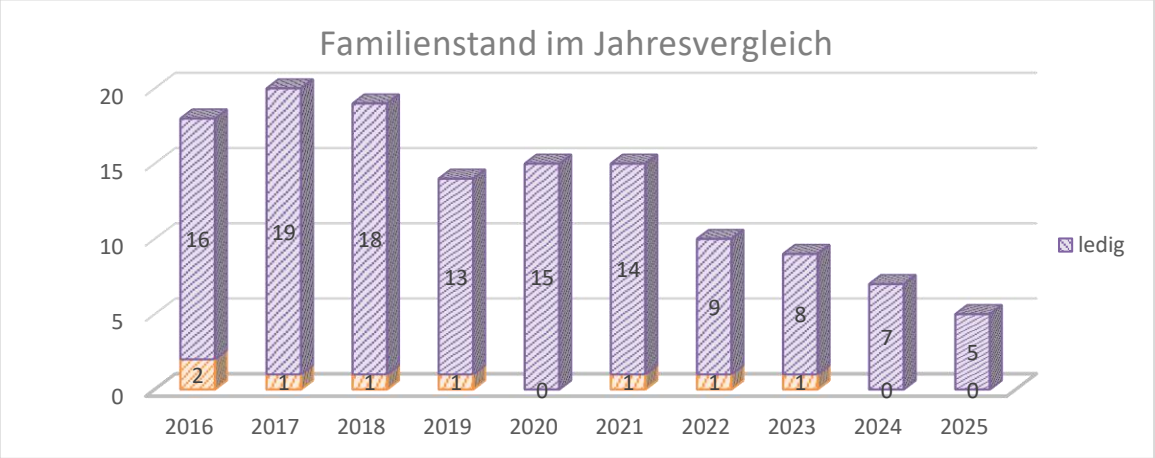
Nach dem 2024 der Anteil der Anwesenheitstage deutlich unter den Werten der Vorjahre lag, hat er sich im Berichtsjahr wieder auf dem gewohnten Niveau eingependelt.
Unsere Aussage, dass die Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden des Berufsbildungsbereichs insgesamt zurückgeht, wie wir sie im Bericht 2024 beschrieben haben, hat für das Berichtsjahr 2025 keine Gültigkeit. Die drei neu eingetretenen Teilnehmenden sind schon mit einer relativ hohen Leistungsfähigkeit in die Maßnahme gestartet, was sich auch in den Anwesenheitstagen widerspiegelt.



Die dargestellten Zahlen beziehen sich jeweils auf den Stand zum Stichtag im Dezember des Berichtsjahres.
Im Vergleich zum Vorjahr hat sich das durchschnittliche Alter nach oben verschoben. Von den drei Neu-Eintritten 2025 vertritt eine Person nun auch wieder die Gruppe der 50 bis 59jährigen, die beiden anderen die beiden Altersgruppen darunter.
Mit dem Alter der Teilnehmenden ist auch wieder der Anteil derer gestiegen, die eine Berufsausbildung und auch Berufserfahrung mitbringen.



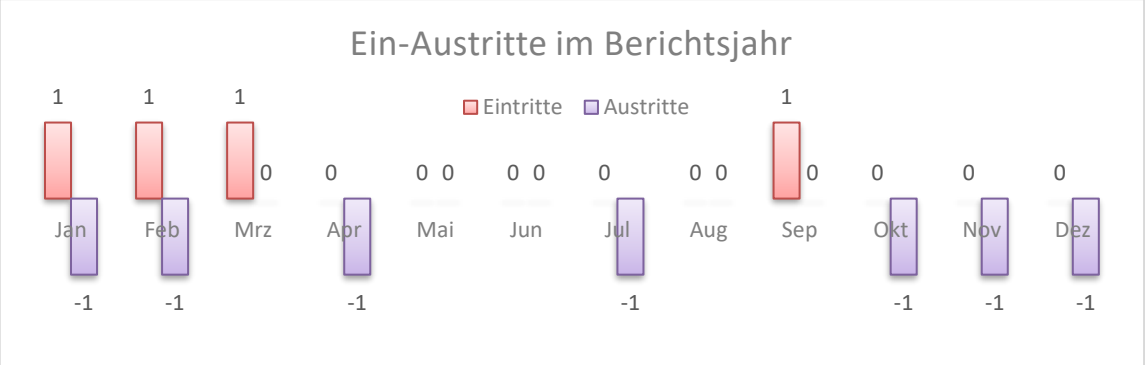
Nach wie vor haben wir keine Erklärung dafür, dass der Anteil der weiblichen Leistungsberechtigten im Berufsbildungsbereich so stark zurückgegangen ist.



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.

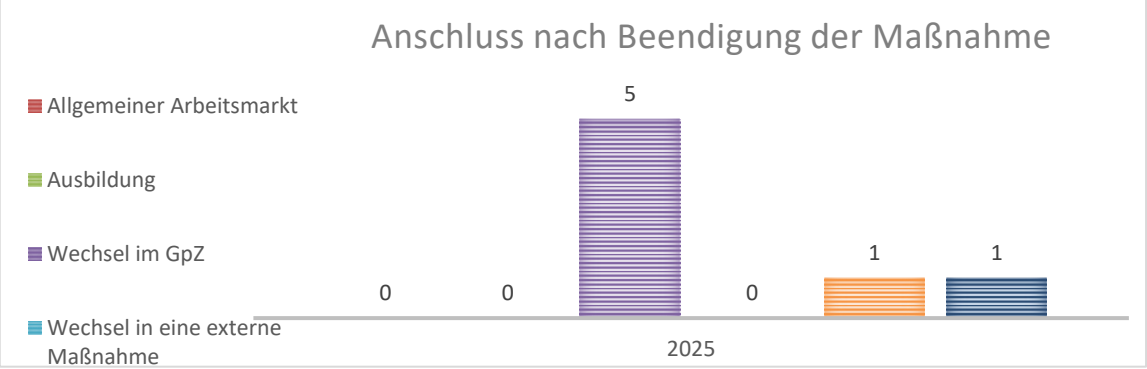
Ein- und Austritte

Die Aufnahme der Teilnehmenden erfolgt im GpZ Überlingen nicht zu festgelegten Terminen, sondern wird individuell vereinbart und verteilt sich somit zufällig über das ganze Jahr.

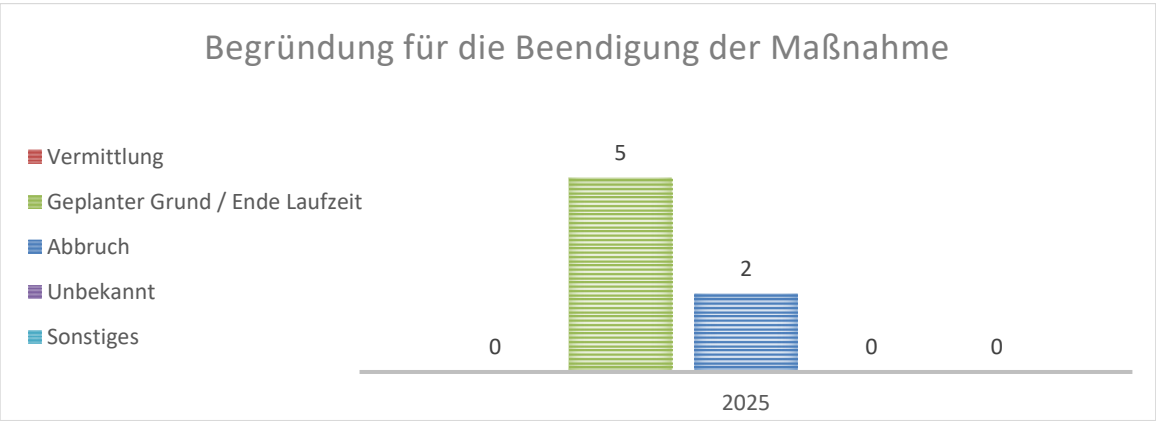


Während in den Vorjahren die Zugangswege zur Maßnahme sehr vielfältig waren, beschränkten diese sich 2025 auf zwei Wege: ein Teilnehmender kam über die OHA-Maßnahme in den Berufsbildungsbereich, zwei Teilnehmende stellten den Antrag direkt bei der DRV. Alle drei Neu-Eintritte verfügen über mehrere Jahre Berufserfahrung und zwei von ihnen auch über eine Berufsausbildung.
Die Laufzeit ist bei keinem der Neu-Eintritte verkürzt, so dass die Maßnahme ihre Wirkung entfalten und die Teilnehmenden sich entwickeln und stabilisieren können. Dies ist eine wichtige Grundlage, um Ziele in Richtung ‚Steigerung Beschäftigungsfähigkeit' oder ‚Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt' erreichen zu können.

Austritte / Anschluss



Bis auf eine Person wechselten im Berichtsjahr alle Teilnehmenden nach Abschluss des Berufsbildungsbereichs in den Arbeitsbereich.
Eine Person unterbrach die Maßnahme krankheitsbedingt, was als Austritt unter ‚Sonstiges' gezählt wird. Nach einem Monat nahm diese Person die Maßnahme wieder auf (Eintritt), brach sie dann leider krankheitsbedingt wieder vor dem geplanten Ende ab (Anschluss ‚unbekannt', da es keine konkrete Anschlussmaßnahme oder ähnliches gab).



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. Im Berichtsjahr absolvierte ein Teilnehmer eine Arbeitserprobung mit dem Ziel, eine erste Einschätzung über die Beschäftigungsfähigkeit außerhalb des geschützten Rahmens der WfbM zu erhalten. Das Ergebnis war positiv, so dass nun für den weiteren Verlauf der Integrationsfachdienst mit eingebunden wird.

4.4.2 Besonderheiten und Entwicklung

Die ‚Aktivierungsgruppe' ist das wöchentlich stattfindende Gruppenangebot, das für die Teilnehmenden des Berufsbildungsbereichs verbindlich ist. Da im Berichtsjahr die Zahl der Teilnehmenden im BBB weiter stark gesunken ist, bestätigt sich unsere Entscheidung aus dem Vorjahr, das Gruppenangebot mit dem der OHA-Maßnahme zusammenzulegen und auch als arbeitsbegleitende Maßnahme zu öffnen.
Die Rückmeldungen der Teilnehmenden fallen sehr positiv aus. Auch scheint die Dauer von zwei Unterrichtseinheiten der Konzentrationsfähigkeit der Teilnehmenden zu entsprechen. Das von vier Referent*innen zusammengestellte und im Wechsel umgesetzte Programm beinhaltet ein breites Spektrum an Themen, mit dem Schwerpunkt auf persönliche Weiterentwicklung (z.B. Kommunikation oder Soziales Kompetenztraining) sowie Informationsvermittlung zu psychischen Erkrankungen. Herausforderung ist es, die Themen so aufzubereiten, dass die Teilnehmenden der sehr heterogenen Gruppe weder über- noch unterfordert sind. Die Rückmeldungen lassen den Schluss zu, dass dies im Berichtsjahr gut gelungen ist.

4.4.3 Ausblick und Ziele

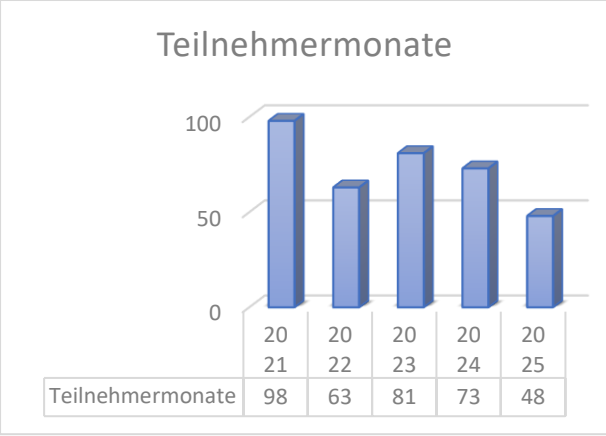
Die in den vergangenen Jahren wahrgenommene Entwicklung, dass die Arbeitsmarktnähe der Teilnehmenden immer weiter abnimmt, hat sich im Berichtsjahr bei den Neu-Eintritten nicht fortgesetzt. Allerdings lässt die sehr geringe Zahl der Teilnehmenden es nicht zu, von einem neuen Trend zu sprechen.
Zum 1. Januar 2026 tritt das neue Fachkonzept für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Kraft. Daraus ergeben sich veränderte Anforderungen, die sowohl konzeptionelle Anpassungen als auch Anpassungen der Abrechnungsmodalitäten erforderlich machen. Vorrangiges Ziel im neuen Jahr wird es daher sein, den konkreten Anpassungsbedarf zu identifizieren sowie die Realisierung zu planen und umzusetzen.

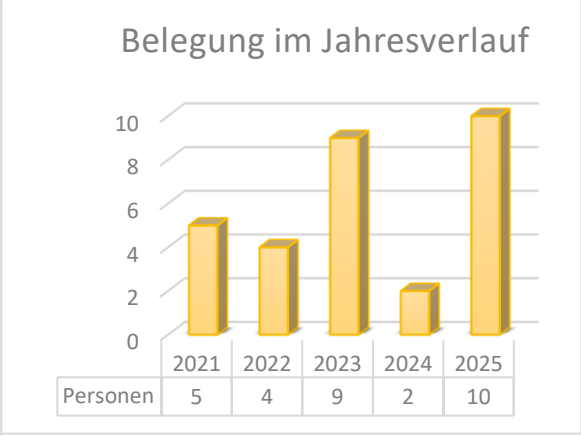
Markus Heß
Leistungskoordination

4.5 OHA-Maßnahme (Aktivierungsmaßnahme)

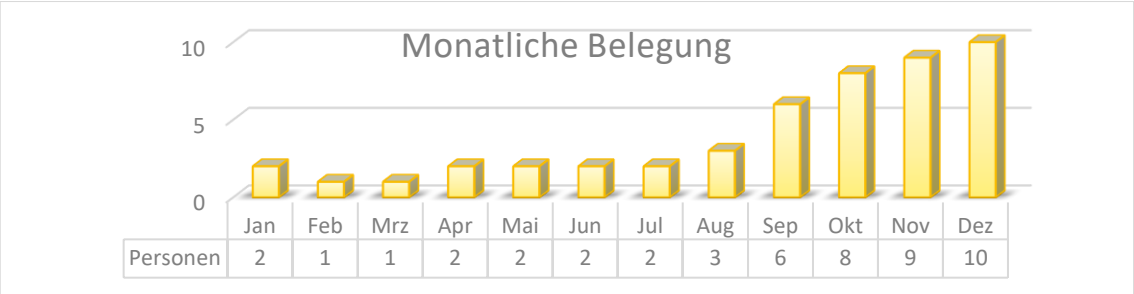
4.5.1 Verlauf und Umsetzung

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.

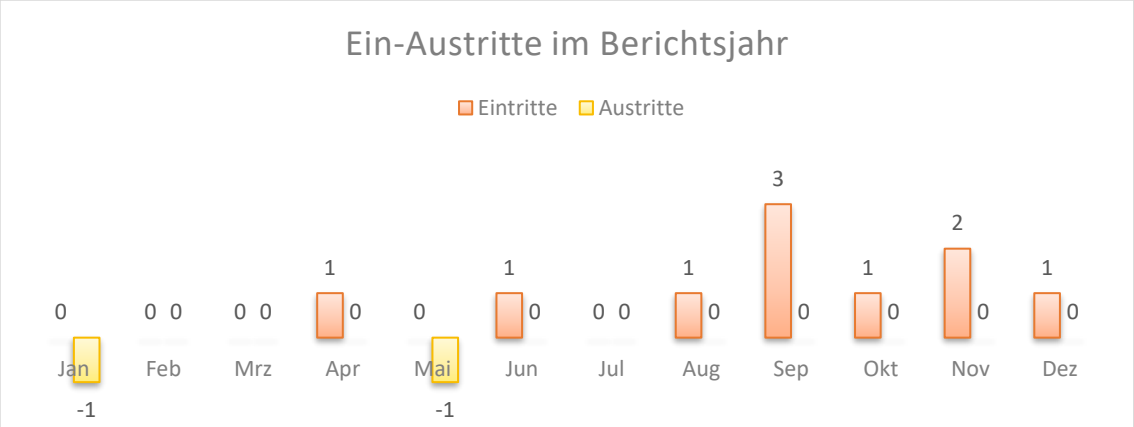


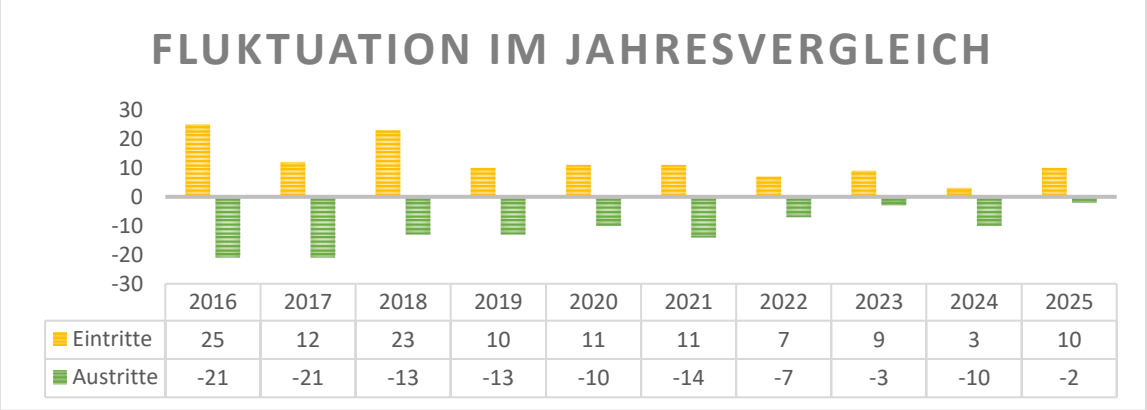


Auffallend ist die Zusammensetzung der Personen, die sehr arbeitsmarktfern sind. So kann in der Regel auf wenig sogenannte Grundtugenden zurückgegriffen werden. Am deutlichsten ist das Defizit im Bereich Motivation. Dort sieht man, wie unbeweglich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind. Es benötigt 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 es sehr viel Zeit benötigt wird, um anvisierte Ziele zu erreichen.



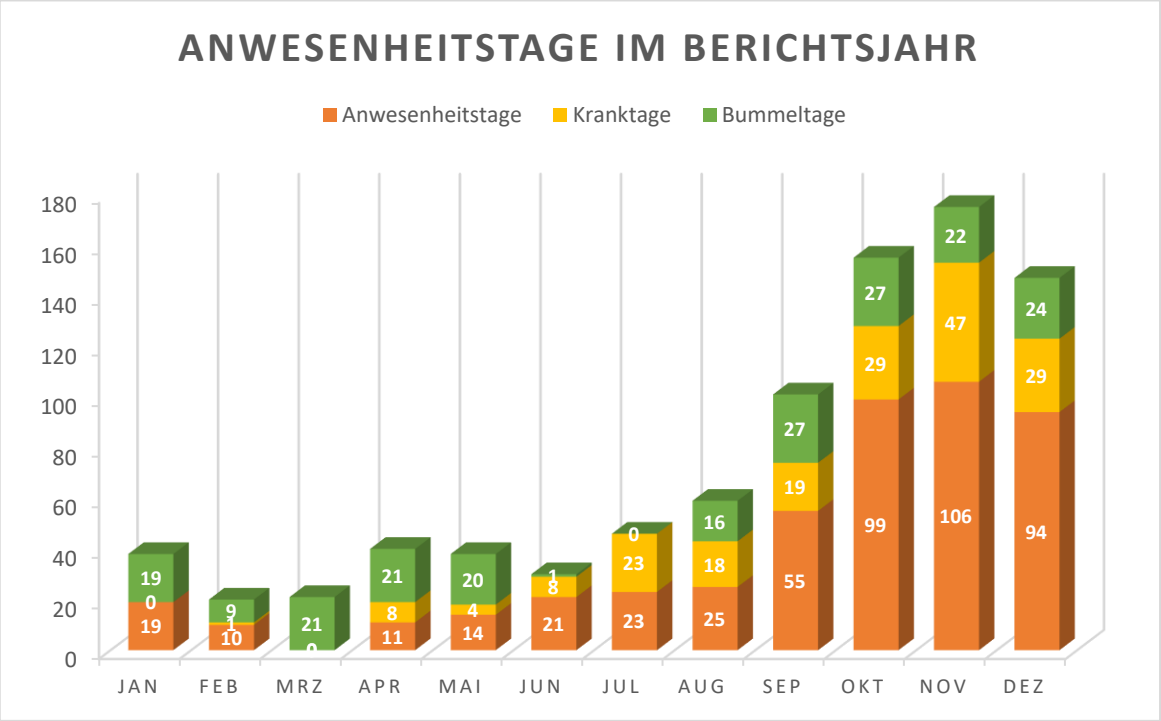
	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Personen	2	1	1	2	2	2	2	3	6	8	9	10

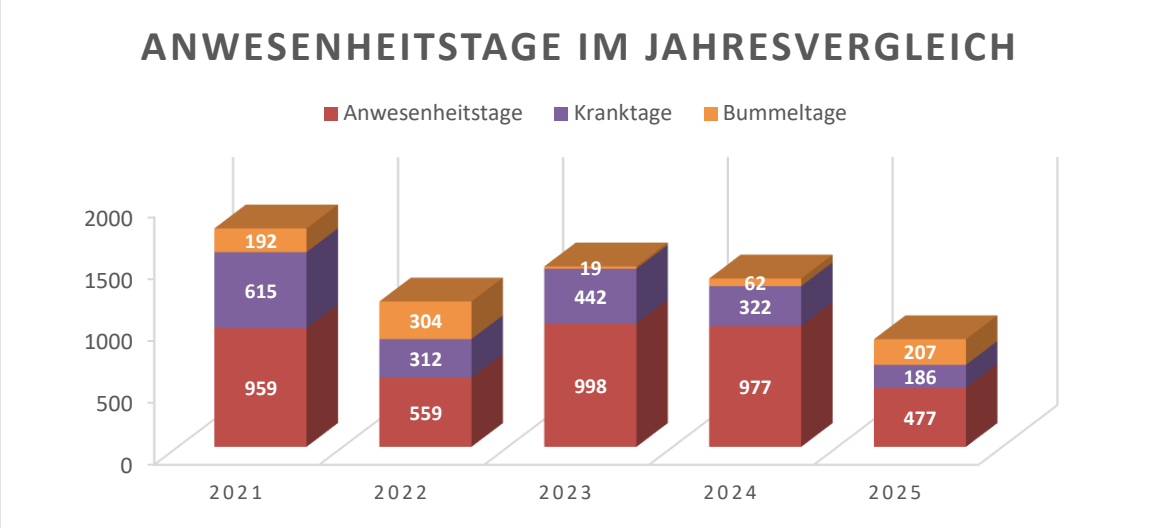




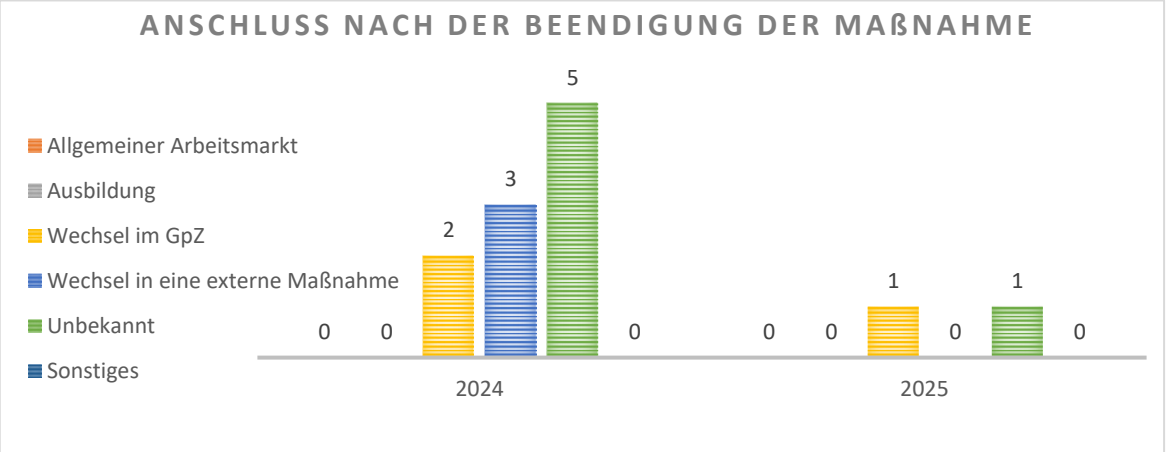
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Eintritte	25	12	23	10	11	11	7	9	3	10
Austritte	-21	-21	-13	-13	-10	-14	-7	-3	-10	-2

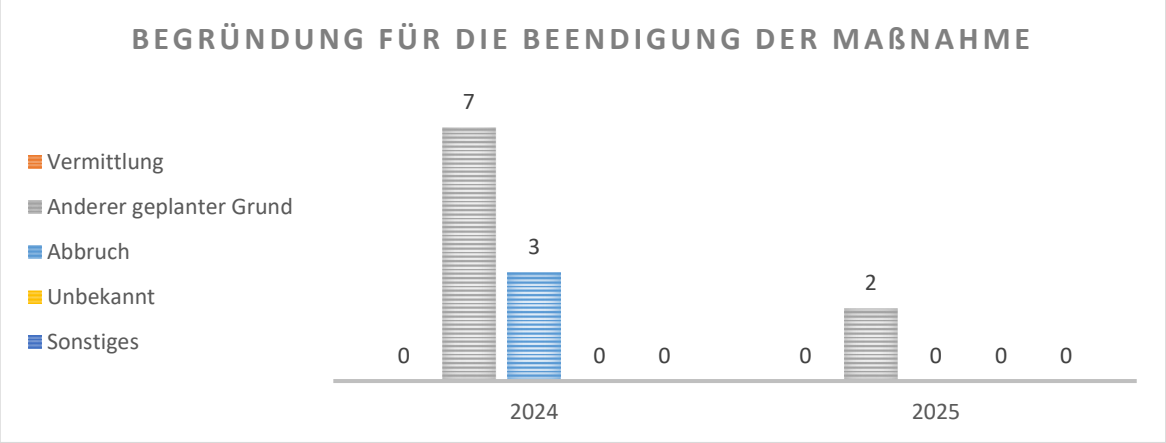
Die Belegungszahlen waren, anknüpfend an das Jahr 2024, vor allem im ersten Halbjahr deutlich unterdurchschnittlich. Bis Juni war die Maßnahme mit ca. nur zwei Teilnehmenden belegt. In der zweiten Hälfte des Jahres stieg die Teilnehmerzahl stark an. Am Ende des Jahres war die Maßnahme voll belegt. Diese erfreuliche Entwicklung ist klar auf eine Ansprechpartnerin im Jobcenter, die speziell für den westlichen Bodenseekreis zuständig ist, zurückzuführen. Durch sie wurden selber Plätze in der Maßnahme belegt und auch andere Fallmanagerinnen und Fallmanager animiert, passende Klientinnen und Klienten in die Maßnahme zu vermitteln. Weiterhin wurden in der Aktivierungsgruppe Personen vom Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich gemeinsam mit den Personen aus der OHA Maßnahme geschult. Im Jahr 2025 waren die Zugänge deutlich mehr als die Abgänge. So hat sich die Situation von 2024 genau gedreht.





Die Anwesenheit im Jahr 2025 war mit gut 55% im Vergleich zum Vorjahr auf einem niedrigen Niveau. Dies war vor allem die Folge der niedrigen Belegungszahlen. Die Bummeltage, also Tage, an denen keine Rück- bzw. Abmeldung von Seiten der TN erfolgen, haben sich deutlich erhöht zum Vorjahr. Die Zahlen sind v.a. dadurch zustande gekommen, dass wenige TN extrem hohe Fehlzeiten hatten.

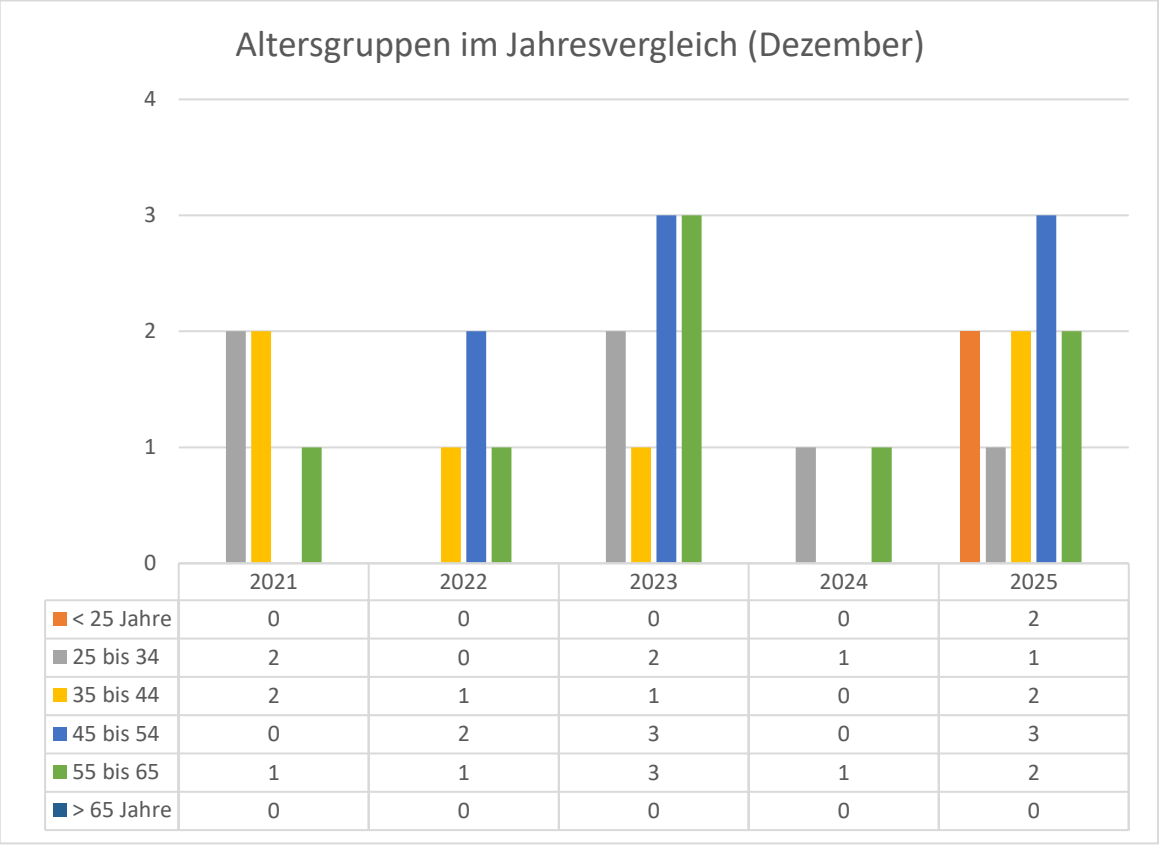




Im Jahr 2025 wurde keine Person auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt platziert. Ein Teilnehmender hat den Wechsel innerhalb einer Maßnahme im GpZ vollzogen. Bei einer weiteren Person wurde die Maßnahme nicht mehr verlängert, da der Grund von Krankheit im Vordergrund lag und die Maßnahme nicht mehr zielführend gewesen ist.

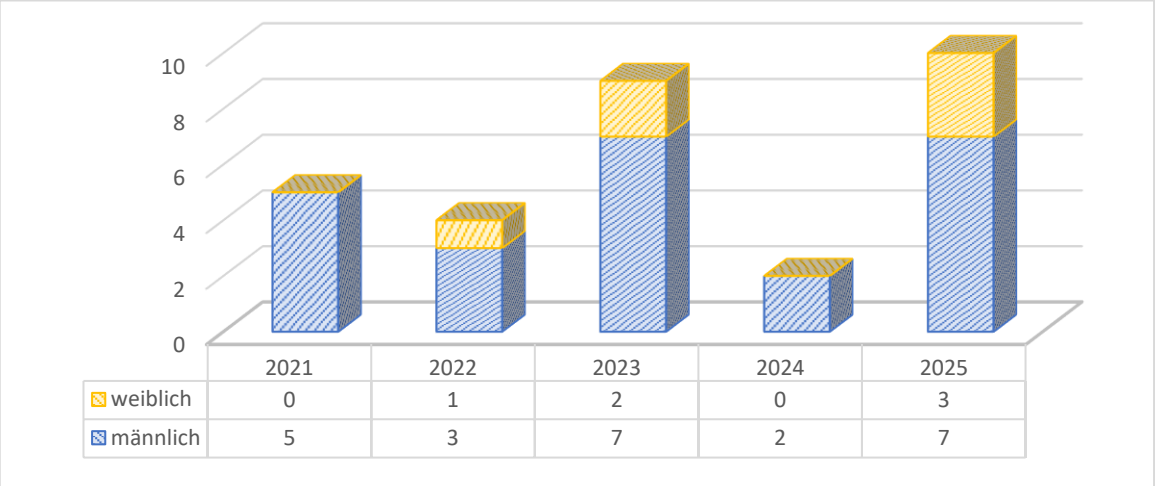
4.5.2 Besonderheiten und Entwicklung

Grundsätzlich kann hervorgehoben werden, dass die Zusammenarbeit mit den Fallmanagerinnen sehr positiv ist. Das bedeutet, dass mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten realistische Wege und Möglichkeiten erarbeitet werden, um ihnen eine Perspektive zu ermöglichen. Es gibt vertrauenswürdige Gespräche und Abstimmungen zwischen Maßnahmenanbieter und dem Fallmanagement des Jobcenters, die die Grundlage für erfolgreiche Erreichung von gemeinsamen Zielen sind.
Die Teilnehmenden nehmen das Arbeitsangebot, vor allem die dadurch entstehende Tagesstruktur und die zusätzlichen Leistungen, wie Essen und Mobilität (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 vom reinen Vermittlungsauftrag auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, hin zur Erreichung von realistischen Zielen ist weiterhin zu begrüßen. Dadurch können die vereinbarten Ziele eher umgesetzt werden und Frust bei den Teilnehmenden vermieden werden.



	2021	2022	2023	2024	2025
< 25 Jahre	0	0	0	0	2
25 bis 34	2	0	2	1	1
35 bis 44	2	1	1	0	2
45 bis 54	0	2	3	0	3
55 bis 65	1	1	3	1	2
> 65 Jahre	0	0	0	0	0

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. Im Jahr 2025 sind die Altersklassen durchmischt. Es lässt sich über die letzten Jahre betrachtet kein Trend feststellen.



	2021	2022	2023	2024	2025
weiblich	0	1	2	0	3
männlich	5	3	7	2	7

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. Im Jahr 2025 ist der Anteil der Frauen an der Maßnahme auf 30% geklettert. Ob dies eine grundsätzliche Trendwende ist, bleibt abzuwarten und wird in den nächsten Jahren zu beobachten sein.

Eine besondere Problemstellung im Jahr 2025, die in den Vorjahren keine oder nur eine untergeordnete Rolle gespielt hat, ist, dass es insgesamt 4 von 10 Teilnehmenden gibt, die über sehr geringe Deutschkenntnisse verfügen. Das Niveau ist ungefähr bei B2 Niveau anzusiedeln. Bei diesen Personen, bis auf einen, war es schwer möglich diese an der Aktivierungsgruppe teilnehmen zu lassen. Die Verständigungsprobleme waren sehr groß, so dass in zwei Fällen versucht, wurde sie an einem Online-

Deutschkurs teilnehmen zu lassen. Der Erfolg hält sich in Grenzen. Eine andere Person nimmt an der Aktivierungsgruppe teil, tut sich aber sehr schwer an manchen Stellen inhaltlich zu folgen.
Die Teilnehmenden haben während der gesamten Maßnahmezeit keinen Urlaubsanspruch. Das wird bei einem halben Jahr Dauer noch nicht so problematisch. Bei einer Verlängerung kann es sein, dass der/die Teilnehmende 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 TN reagieren dann auch des Öfteren mit Fehlzeiten. Nach einem Infogespräch mit der zuständigen Fallmanagerin für den westlichen Bodenseekreis, wurde von Seiten des Jobcenters klar, dass es weiterhin keinen Urlaubsanspruch gibt, die Teilnehmenden haben aber die Möglichkeit „Ortsabwesenheit" zu beantragen und damit eine Freistellung von der Arbeit, gerade bei Schließungen in den Ferienzeiten zu ermöglichen.
Im Jahr 2025 war eine deutliche Erholung der Belegung der OHA Maßnahme zu sehen. Die Teilnehmerzahlen waren Ende 2025 stabil im oberen Bereich angesiedelt. Diese Entwicklung ist v.a. auf die gute Zusammenarbeit zwischen der zuständigen Fallmanagerin für den westlichen Bodenseekreis und dem GpZ zurückzuführen. Diese wichtige verlässliche Funktion ist auch für eine weitere erfolgreiche Zusammenarbeit und Belegung der Maßnahme grundlegend wichtig.

4.5.3 Ausblick und Ziele

Der Zusammenhang zwischen hoher Anwesenheit und möglicher Beseitigung von bestehenden Vermittlungshemmnissen ist deutlich. Erst durch diese ist die Voraussetzung geschaffen, um weitere Schritte in Richtung allgemeinen Arbeitsmarkt zu gehen.
Es wäre sinnvoll, wenn die Teilnehmerzahl so hoch wäre, dass mindestens sechs Teilnehmende in der Maßnahme anwesend sind. Dadurch können inhaltlich hochwertigere Angebote in der Gruppenarbeit angeboten werden, die die Aktivierung der Teilnehmenden weiter unterstützen. Bei geringeren Zahlen ist das auf diesem unterstützenden Niveau nicht möglich. Die aktuelle Entwicklung macht Mut, dass eine Stabilisierung der Teilnehmerzahlen längerfristig möglich ist.
Durch die zuständige Ansprechpartnerin vom Jobcenter für den westlichen Bodenseekreis konnten die Belegungszahlen innerhalb kürzester Zeit gesteigert werden. Für die Zukunft wäre es grundlegend wichtig, dass diese Verbindung zwischen dem Jobcenter und dem GpZ weiter bestehen bleibt. Es ist zu erwarten, dass bei Wegfall dieser Verbindung sich die negativen Entwicklungen vom Vorjahr wiederholen würden.
Nach Abschluss der Maßnahme wäre es wünschenswert, wenn es weiter Anschlussmöglichkeiten, wie z.B. eine AGH (Arbeitsgelegenheit) gäbe, die die Menschen beim Erhalt der Beschäftigungstugenden unterstützt, während weiter geklärt werden kann, in welche Richtung der erwerbsfähige Leistungsberechtigte gehen kann. Durch eine entstehende Unterbrechungszeit werden die erreichten Ziele wieder zunichte gemacht. Die betroffen Teilnehmenden müssen mit viel Energie wieder motiviert und aktiviert werden. Gespräche mit dem Jobcenterüber diese AGH-Maßnahmen wurden Ende 2025 angedacht und terminlich vereinbart.

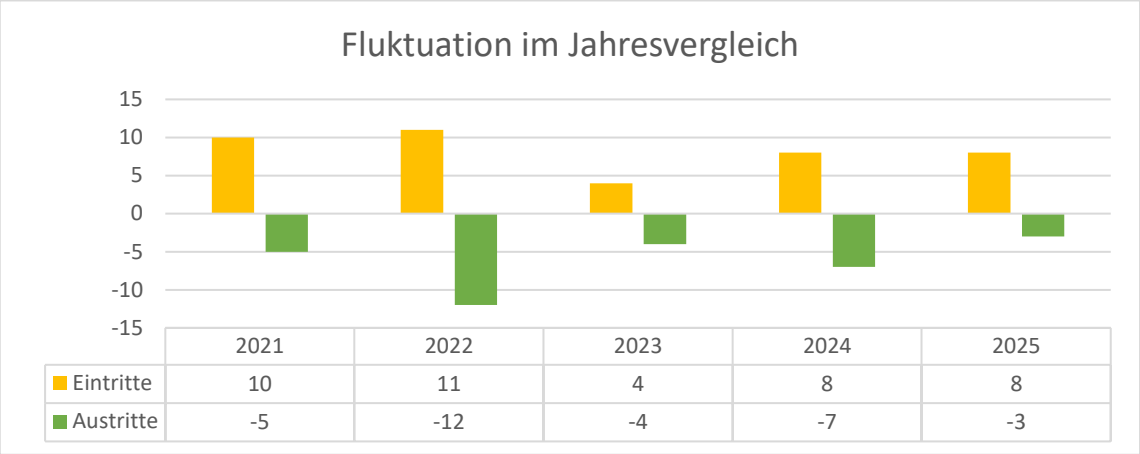
Theresa Bertsche
Leistungskoordination

4.6 Arbeitsbereich / Werkstatt Transfer

4.6.1 Verlauf und Umsetzung

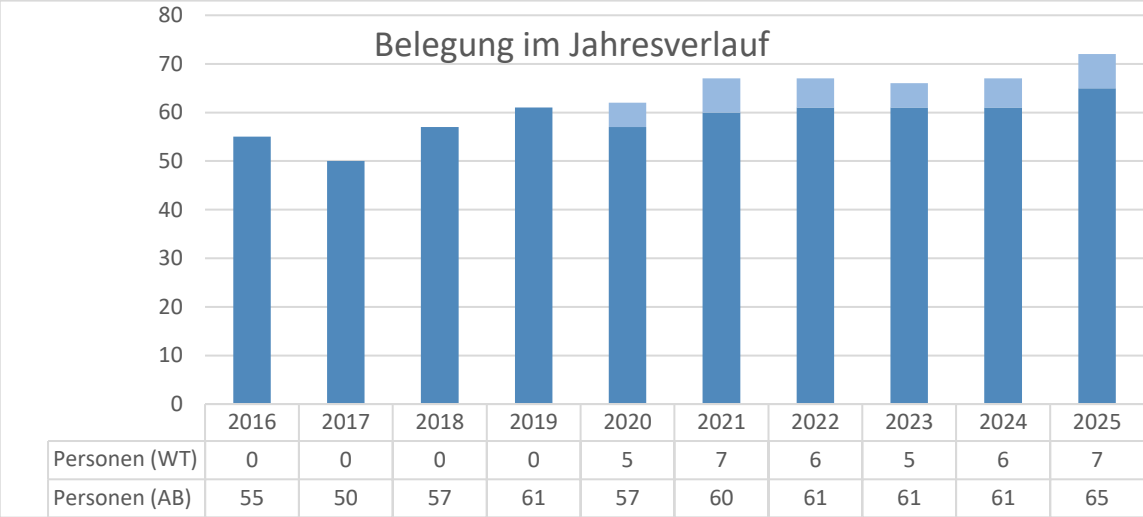
Belegung und Bereuungsschlüssel

Im Jahr 2025 haben insgesamt acht Personen in der WfbM der GpZ Überlingen gGmbH die Maßnahme begonnen. Gleichzeitig haben drei Personen die Maßnahme im Laufe des Jahres beendet. Zum Stichtag ergibt sich somit ein Nettozuwachs von fünf Personen. Im Vergleich zu den letzten Jahren konnte 2025 erstmals wieder ein deutlicher Zuwachs verzeichnet werden.



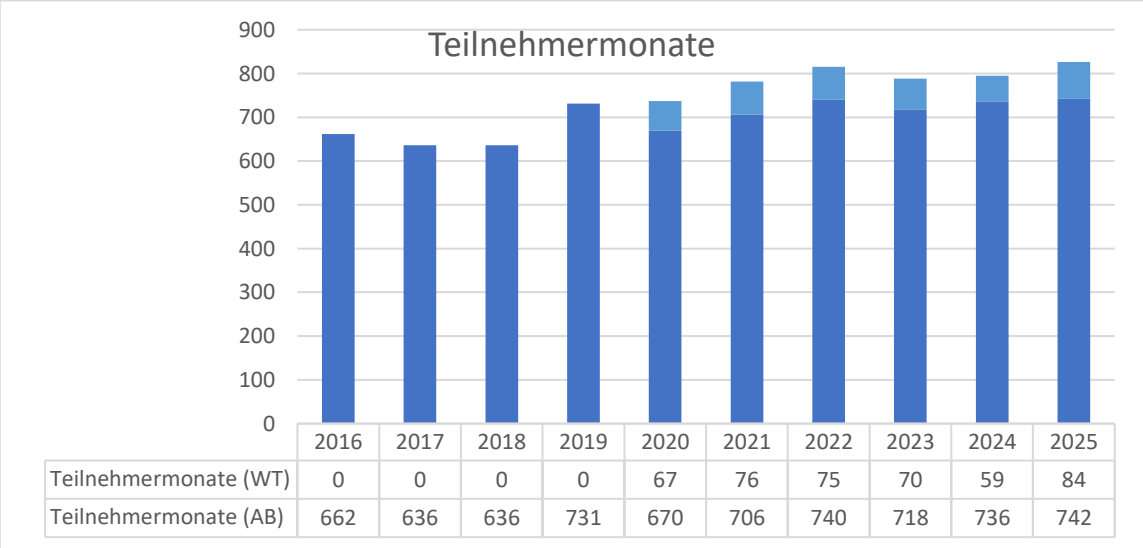
	2021	2022	2023	2024	2025
Eintritte	10	11	4	8	8
Austritte	-5	-12	-4	-7	-3

Die Belegung im Jahresverlauf zeigt nochmals, dass 2025 erstmals wieder einige Teilnehmende im Arbeitsbereich hinzugewonnen werden konnten. Im WerkstattTransfer bleibt die Verteilung weiterhin relativ stabil.



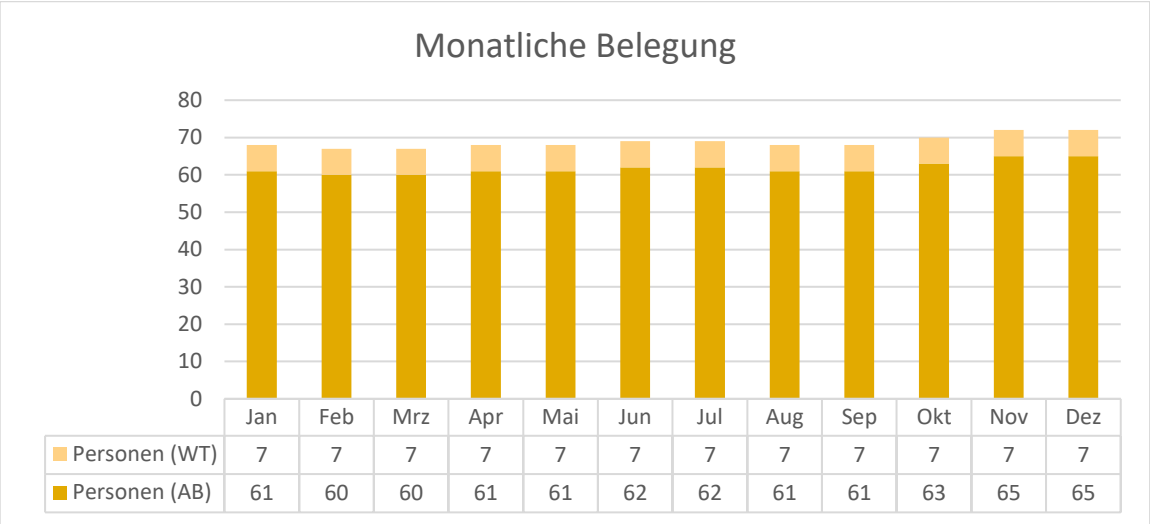
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Personen (WT)	0	0	0	0	5	7	6	5	6	7
Personen (AB)	55	50	57	61	57	60	61	61	61	65

Im Jahr 2025 stiegen auch die Teilnehmermonate weiter an. Im Verhältnis zur gestiegenen Teilnehmerzahl fällt der Zuwachs jedoch moderat aus. Die durchschnittliche Belegung im Arbeitsbereich ist ca. um 0,5 gestiegen von 61,3 im Jahr 2024 auf 61,8 im Berichtsjahr. Der Anstieg der durchschnittlichen Belegung im WerkstattTransfer ist etwas deutlicher von 4,9 auf 7.



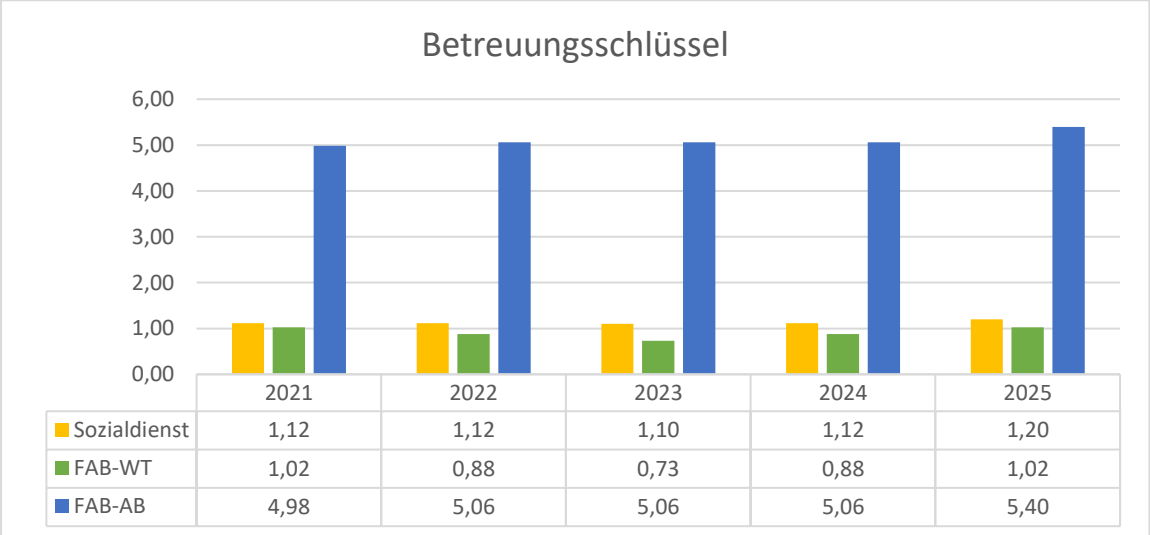
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Teilnehmermonate (WT)	0	0	0	0	67	76	75	70	59	84
Teilnehmermonate (AB)	662	636	636	731	670	706	740	718	736	742

Die monatliche Belegung lag 2025 durchgehend zwischen 67 und 72 Teilnehmenden und zeigte damit eine stabile Auslastung über das gesamte Jahr.



	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Personen (WT)	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Personen (AB)	61	60	60	61	61	62	62	61	61	63	65	65

Für die Ermittlung der personellen Ausstattung ist eine Nettojahresarbeitszeit von 1.562 h pro Vollzeitkraft vereinbart.
Die durchschnittliche Belegung im Jahr 2025 betrug 61,8 leistungsberechtigte Personen im Arbeitsbereich und sieben im Werkstattransfer. Die notwendige Personalmenge für die Fachkräfte der Arbeitsförderung und Berufsbildung beträgt 6,42VK. Für die Sozialpädagogische Begleitung beträgt sie 1,20VK. Die Vorgaben der Personalmenge wurden im Berichtsjahr erfüllt.

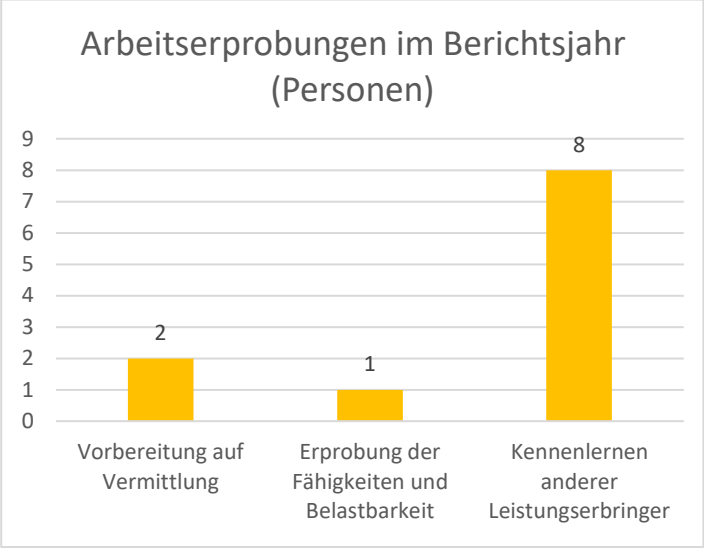


	2021	2022	2023	2024	2025
Sozialdienst	1,12	1,12	1,10	1,12	1,20
FAB-WT	1,02	0,88	0,73	0,88	1,02
FAB-AB	4,98	5,06	5,06	5,06	5,40

Arbeitserprobungen

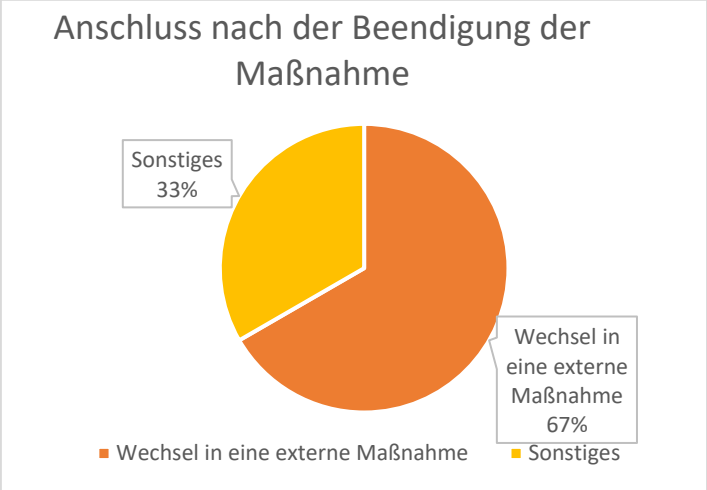
Auch im Jahr 2025 fanden verschiedene Arbeitserprobungen statt. Insgesamt wurden drei Arbeitserprobungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durchgeführt. Davon wurden zwei durch den IFD unterstützt, um eine mögliche Vermittlung vorzubereiten. Aus beiden Praktika konnte zwar keine finale Vermittlung resultieren, da unterschiedliche Rahmenbedingungen nicht passend waren, jedoch entwickelte sich aus einem Praktikum ein Außenarbeitsplatz, der über das gesamte Jahr 2025 hinweg bestehen blieb. Arbeitserprobungen auf dem ersten Arbeitsmarkt dienen in jedem Fall vor allem der Motivation und beruflichen Orientierung, was bei den durchgeführten Praktika erreicht wurde. Auch bei einem weiteren Praktikum, welches ohne den IFD umgesetzt wurde, konnten neue Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt werden. Eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgte im Berichtsjahr nicht.

Neben den Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fanden im Berichtsjahr acht Arbeitserprobungen von insgesamt sechs Beschäftigten zum Kennenlernen anderer Leistungserbringer statt. Diese Praktika wurden überwiegend bei nahegelegenen WfbMs durchgeführt, die für die Beschäftigten jeweils gut zu erreichen waren, um eine realistische Perspektive zu ermöglichen. Insgesamt resultierten aus diesen Praktika im Berichtsjahr zwei Werkstattwechsel. Ein weiterer Wechsel, der ebenfalls auf einer dieser Arbeitserprobungen basiert, erfolgt im darauffolgenden Jahr. Weitere Teilnehmende entschieden sich im Anschluss an ein Praktikum bei anderen Leistungserbringern bewusst wieder zurück ins GpZ zu kommen. Hier zeigt sich die Tendenz, dass einige Arbeitserprobungen insbesondere in Phasen erhöhter psychischer Belastungen in Anspruch genommen wurden und neben der Klärung der beruflichen Situation oftmals auch der Klärung der persönlichen Situation dienten. In diesen Fällen bestätigte sich vermehrt das vertraute Arbeitsumfeld als stabilisierender und geeigneter Rahmen.



Austritte und Anschluss

Insgesamt verließen 2025 drei Beschäftigte das GpZ Überlingen. Zwei Beschäftigte wechselten wie bereits erwähnt in eine externe Maßnahme, das heißt zu einem anderen Leistungserbringer, um dort weitere individuelle Förderangebote wahrzunehmen. Für einen Werkstattwechsel gibt es verschiedene individuelle Gründe. Die Beschäftigten wurden beim Wechsel jeweils von ihren Bildungsbegleitungen unterstützt und begleitet.



Eine weitere Person beendete die Maßnahme aufgrund des Erreichens des Rentenalters, anbei unter „Sonstiges" vermerkt. Auch hier wurde der Übergang sorgfältig begleitet.

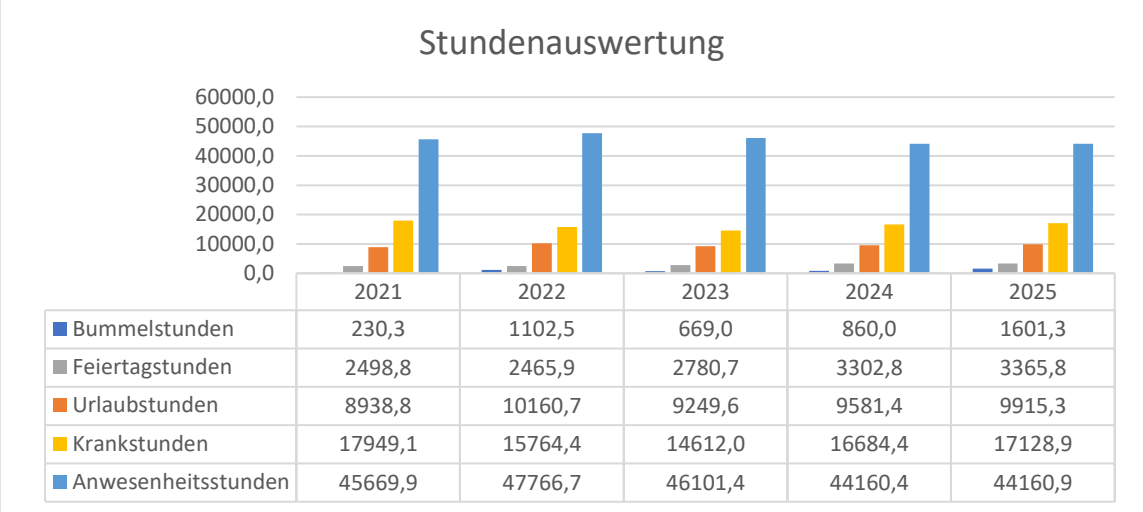
4.6.2 Besonderheiten und Entwicklung

Teilnehmerbezogene Entwicklungen

Auch im Jahr 2025 ist die Auswertung der Stundenverhältnisse aussagekräftig. Trotz eines Anstiegs der bereits in 4.6.1 dargestellten Teilnehmermonate blieben die Anwesenheitsstunden im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant. Das bedeutet ein Rückgang der durchschnittlichen Anwesenheitszeit pro Teilnehmermonat bzw. pro Teilnehmer*in. Grundsätzlich kommen hierfür unterschiedliche Ursachen in Betracht, etwa ein höherer Anteil an Teilzeitbeschäftigungen oder eine Zunahme sonstiger Abwesenheiten.

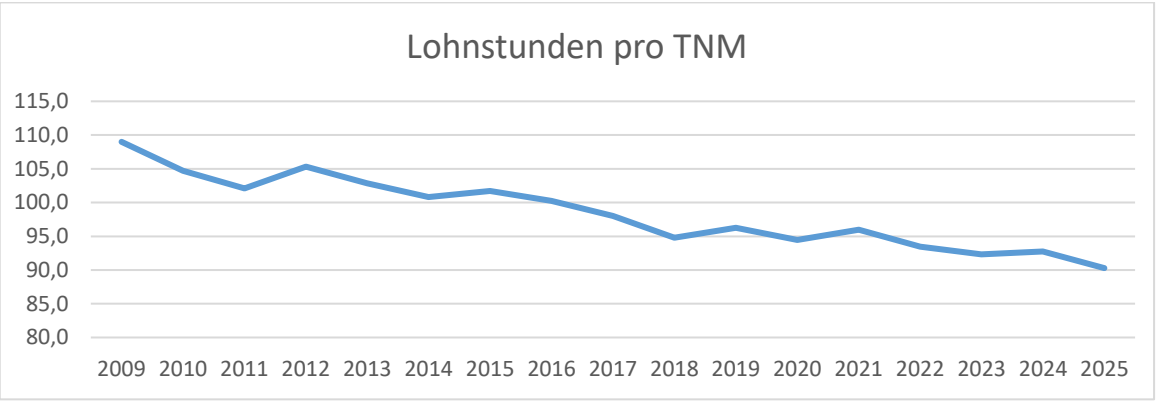
Mit Blick auf diese Abwesenheiten ist zu erkennen, dass die Krankheits- und Urlaubsstunden im Vergleich zum letzten Jahr lediglich moderat angestiegen sind und in einem plausiblen Verhältnis zur Zunahme der Teilnehmermonate steht. Auffällig ist hingegen der deutliche Anstieg unentschuldigter Fehlzeiten (Bummelstunden). Diese haben sich im Berichtsjahr nahezu verdoppelt. Während sich die Gesamtbummelstunden im Vorjahr auf 20 Beschäftigte verteilten, waren im Berichtsjahr 28 Personen betroffen. Hier zeigt sich also durchaus ein Anstieg, verhältnismäßig zur gestiegenen Zahl an

Bummelstunden ist dieser aber eher moderat. Der deutliche Anstieg der Gesamtstunden ist also nicht primär auf eine flächendeckende Entwicklung zurückzuführen. Eine differenzierte Auswertung zeigt, dass mehr als die Hälfte der insgesamt angefallenen Bummelstunden im Jahr 2025 auf lediglich zwei Beschäftigte entfallen. Mit dieser Information deutet der Anstieg zunächst also eher auf einzelne Ausreißer hin und nicht direkt auf eine generelle Veränderung.
Nichtsdestotrotz deutet die Entwicklung auf punktuell veränderte Unterstützungsbedarfe der Beschäftigten hin und bestätigt weiterhin den Eindruck, dass diese tendenziell steigen.

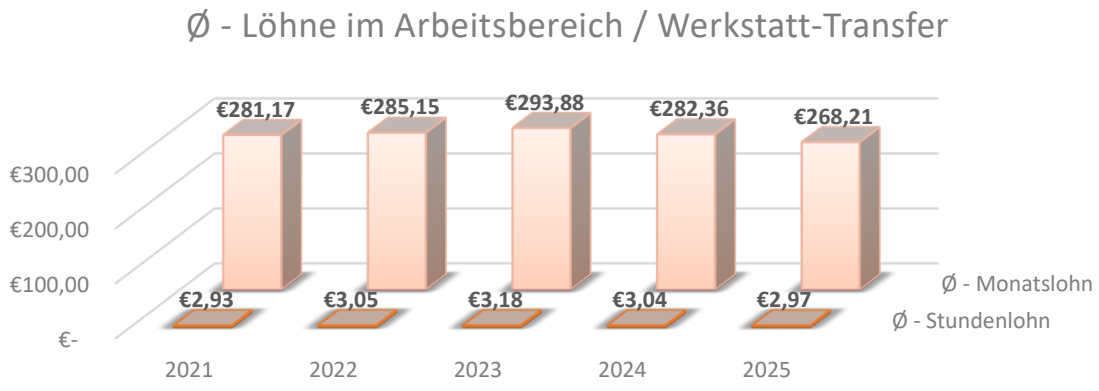


	2021	2022	2023	2024	2025
Bummelstunden	230,3	1102,5	669,0	860,0	1601,3
Feiertagstunden	2498,8	2465,9	2780,7	3302,8	3365,8
Urlaubstunden	8938,8	10160,7	9249,6	9581,4	9915,3
Krankstunden	17949,1	15764,4	14612,0	16684,4	17128,9
Anwesenheitsstunden	45669,9	47766,7	46101,4	44160,4	44160,9

Parallel zur sinkenden Anwesenheit zeigt sich auch ein Rückgang der Lohnstunden pro Teilnehmer*in.

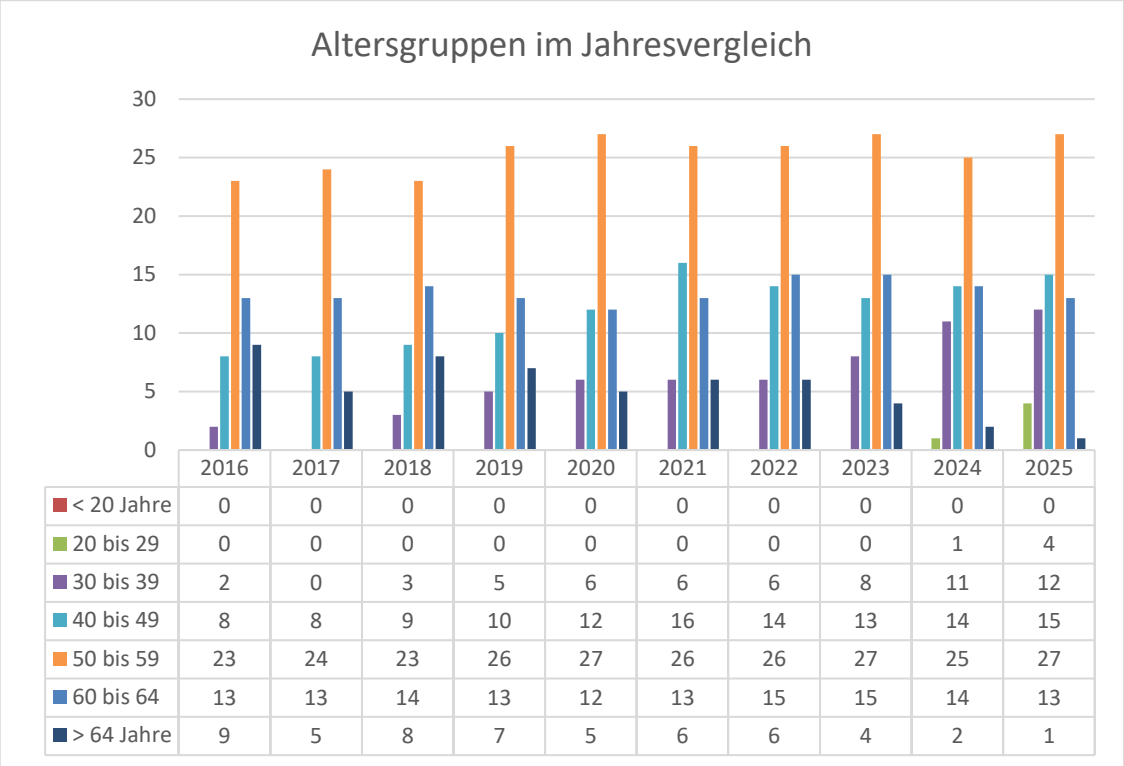


Der Grundlohn wurde am 01. August 2024 auf 133 Euro angehoben und blieb 2025 gleich. Der durchschnittliche Werkstattlohn sank dennoch im Jahr 2025 deutlich von 282,36 auf 268,21 Euro ab:



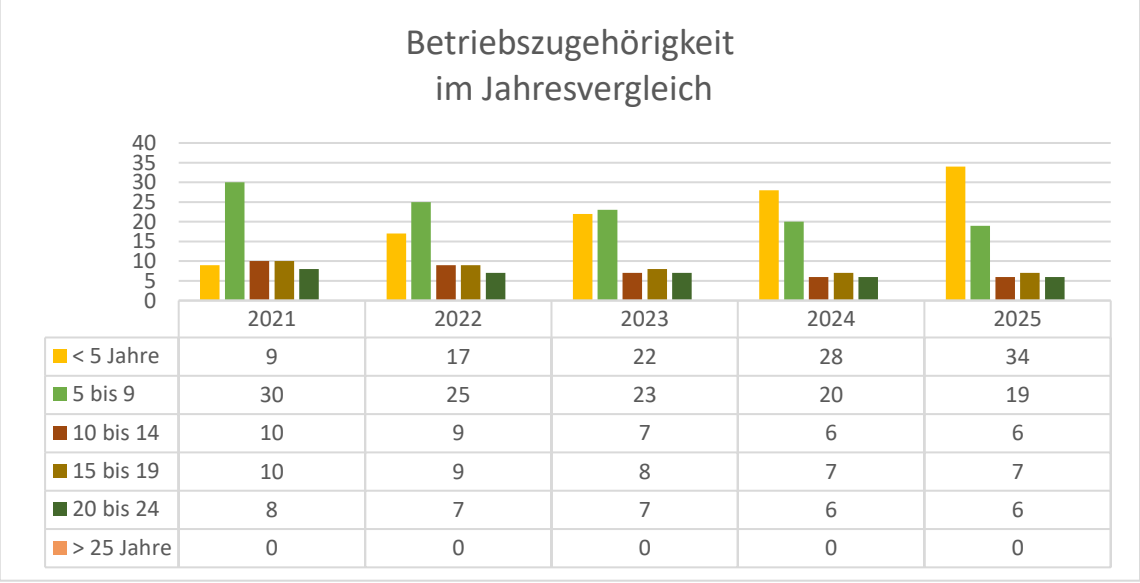
Bei steigendem Grundlohn und sinkendem Durchschnittslohn deutet dies darauf hin, dass der Steigerungsbetrag auch in diesem Jahr zurückgegangen ist. Da im Berichtszeitraum keine strukturellen Änderungen in der Lohnformel vorgenommen wurden, lässt sich der Rückgang primär auf eine Veränderung der individuellen Leistungsbewertungen und somit ein Rückgang der Leistungsfähigkeit zurückführen. Hierbei wirken sich 2025 insbesondere die gestiegenen Bummelstunden negativ auf den Steigerungslohn aus.

Im Jahr 2025 stieg erstmalig die Altersgruppe <29 deutlich an, so wurden hier drei neue Teilnehmende aufgenommen. Auch in den Altersgruppen zwischen 30 und 59 ist ein Zuwachs zu verzeichnen. Lediglich die Altersgruppen >60 ist im Vergleich zum Vorjahr rückläufig.



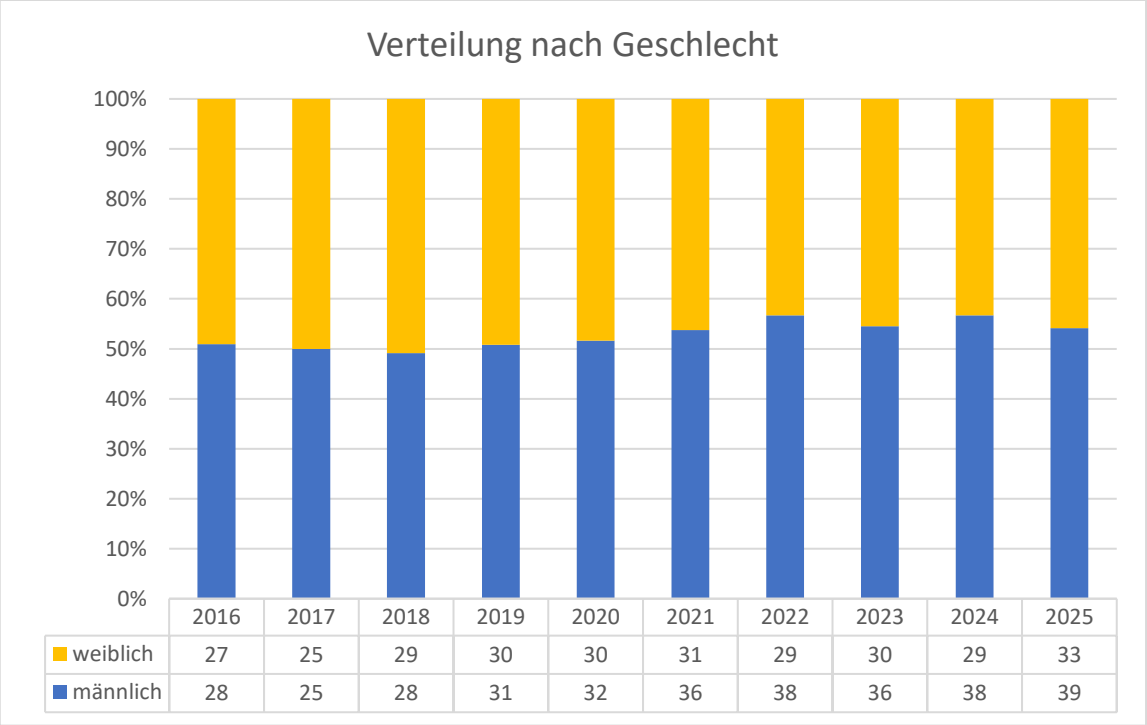
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
< 20 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 bis 29	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
30 bis 39	2	0	3	5	6	6	6	8	11	12
40 bis 49	8	8	9	10	12	16	14	13	14	15
50 bis 59	23	24	23	26	27	26	26	27	25	27
60 bis 64	13	13	14	13	12	13	15	15	14	13
> 64 Jahre	9	5	8	7	5	6	6	4	2	1

Mit rund 40% entfällt der größte Anteil der WfbM-Beschäftigten auf eine Betriebszugehörigkeit von unter fünf Jahren, was im Vergleich zum Vorjahr einen deutlichen Zuwachs in dieser Gruppe zeigt. Insgesamt sind mehr als die Hälfte der Beschäftigten seit weniger als neun Jahren im GpZ Überlingen.



	2021	2022	2023	2024	2025
< 5 Jahre	9	17	22	28	34
5 bis 9	30	25	23	20	19
10 bis 14	10	9	7	6	6
15 bis 19	10	9	8	7	7
20 bis 24	8	7	7	6	6
> 25 Jahre	0	0	0	0	0

Seit 2021 liegt der Männeranteil deutlich über 50% und ist auch im Jahr 2025 weiterhin höher. In den vergangenen Jahren waren lediglich geringe Schwankungen zu verzeichnen. Im Jahr 2025 konnten erstmals wieder mehrere Frauen in Arbeitsbereich/Werkstatt-Transfer aufgenommen werden.



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
weiblich	27	25	29	30	30	31	29	30	29	33
männlich	28	25	28	31	32	36	38	36	38	39

Organisatorische Besonderheiten

Für das Jahr 2025 war turnusgemäß die Neuwahl des Werkstattrates vorgesehen. Die Wahl wurde mit informativen Aushängen fristgerecht angekündigt und ein Wahlvorstand stand für Fragen zur Verfügung. Auch in den Geschäftsfeldern wurden Beschäftigte nochmals an die anstehende Wahl erinnert. Dennoch ließen sich nicht ausreichend Kandidaten aufstellen, so dass die Wahl nicht durchgeführt werden konnte. In Folge blieb das GpZ Überlingen vorübergehend ohne Werkstattrat.
Rückmeldungen aus dem Kreis der Beschäftigten zeigten, dass die bereitgestellten Informationen von einigen nicht ausreichend wahrgenommen oder verstanden wurden. Dies verdeutlich den bestehenden Unterstützungsbedarf bei der Informationsverarbeitung vieler Beschäftigter.
Im Austausch mit den Bildungsbegleitungen wurde außerdem deutlich, dass für einige Beschäftigte eine Kandidatur aufgrund der derzeitig geringen psychischen Stabilität nicht für sinnvoll gehalten wird. Um dennoch die Voraussetzungen für eine funktionierende Selbstvertretung zu schaffen, ist für Anfang 2026 eine Vollversammlung geplant. Diese soll neben weiteren Themen der Aufklärung und dem Austausch über die Aufgaben im Werkstattrat dienen. Ziel ist es, Unsicherheiten abzubauen und Auskunft zu geben, so dass im Anschluss eine Neuwahl durchgeführt werden kann.

4.6.3 Ausblick und Ziele

Im Berichtsjahr zeigte sich eine weitgehend stabile Belegung. Es konnten neue Teilnehmende aufgenommen werden, darunter vor allem Personen der Altersgruppe <29, was auf eine zunehmend jüngere Klientel hinweist. Im Gegensatz zum Vorjahr, als noch eine Tendenz zu älteren Beschäftigten festgestellt wurde, zeigt sich nun eine Verjüngung der Altersstruktur. Es ist daher wichtig, ein Augenmerk darauf zu legen, ob sich Veränderungen und Auswirkungen auf die verschiedenen Arbeitsbereiche ergeben und gegebenenfalls Anpassungen notwendig sind. Eventuell sind durch die zunehmend jüngeren Beschäftigten auch methodische Anpassungen in der Förderplanung erforderlich, um möglichen Veränderungen in den Bedürfnissen gerecht zu werden. Gleichzeitig bestätigt sich in diesem Jahr dennoch weiterhin der bereits in den vergangenen Jahren wahrgenommene Eindruck, dass die individuelle Leistungsfähigkeit im Arbeitsbereich leicht zurückgeht. Auch hier liegt der Schwerpunkt auf gezielter Unterstützung und Förderung der individuellen Leistungsfähigkeit durch passgenaue Teilhabeangebote.

Die im Jahr 2025 beobachteten hohen Bummelstunden sind ein Hinweis, der im kommenden Jahr im Blick behalten wird. Ziel ist es, frühzeitig zu erkennen, ob es sich um einen einmaligen Effekt handelt oder ob ein längerfristiger Trend vorliegt, der gegebenenfalls durch geeignete Maßnahmen ausgeglichen werden sollte.

Für 2026 soll zudem die Aktivierungsgruppe als AbM fortgeführt und gegebenenfalls mehrfach durchgeführt werden. Die Sichtbarkeit im Arbeitsbereich und Werkstatt-Transfer soll weiter gestärkt werden, um hier die Teilnahme weiter zu erhöhen; ggfs. könnte dann ein eigenes Gruppenangebot für den AB und WT eingeführt werden. Auch die weiteren arbeitsbegleitenden Maßnahmen sollen stärker ins Bewusstsein gerufen werden. Das umfasst in diesem Fall mehr Sichtbarkeit durch Aushänge und Informationen sowie verstärkten Austausch über Inhalte und Erfahrungen. Zudem sollen die arbeitsbegleitenden Maßnahmen in Bezug auf den Themenkatalog weiter ausgebaut, sowie die interne Struktur der AbM-Angebote weiter optimiert werden.

Theresa Bertsche
Koordination AbM

5 Arbeitsbegleitende Maßnahmen

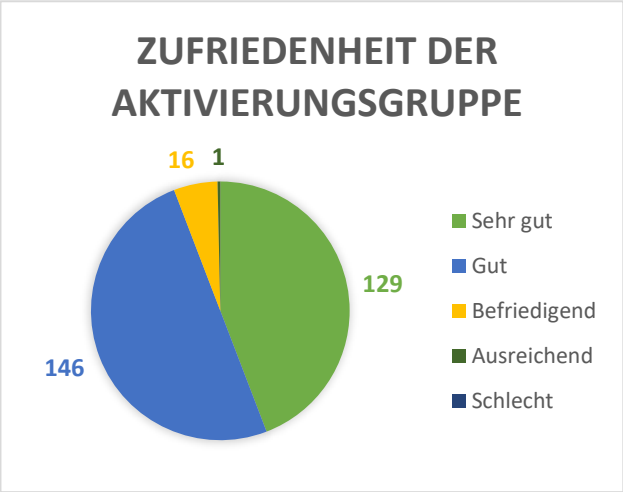
5.1 Verlauf und Umsetzung

Auch im Jahr 2025 stellte die Aktivierungsgruppe das zentrale arbeitsbegleitende Angebot dar. Diese richtet sich an Beschäftigte aus allen Maßnahmen und Leistungen. Für Beschäftigte aus dem Berufsbildungsbereich und der OHA-Maßnahme ist sie verpflichtend, für den Arbeitsbereich freiwillig. Die Gruppe findet wöchentlich statt. Thematisch wurden Bereiche wie „Selbstwahrnehmung und persönliche Entwicklung", „Bewegung und Gesundheit", „soziale Themen", „kreative Aktivitäten", „Alltagskompetenzen" sowie „Krankheitsbilder" aufgegriffen. Zudem wurde ein Computerkurs angeboten. Vorbereitet wurden die Themen jeweils aus einem Team von Bildungsbegleitungen und Teilhabebegleitung.
Ergänzend zur Aktivierungsgruppe fanden einzelne weitere Arbeitsbegleitende Maßnahmen statt, darunter zwei Theaterbesuche, ein Kegelausflug und eine E-Bike-Fahrradtour. Zudem gab es auch 2025 eine regelmäßige Laufgruppe sowie einen Strickkurs, welcher seit mehreren Jahren erfolgreich von einer Beschäftigten aus dem Arbeitsbereich angeboten wird. In manchen Fällen erfolgte die Durchführung der Arbeitsbegleitenden Maßnahmen in Kooperation mit dem TAFF, um eine Mindestteilnehmerzahl zu gewährleisten.
Darüber hinaus wurden 2025 vereinzelt abteilungsspezifische Angebote durchgeführt. So hat die Abteilung Zerspanende Fertigung 2025 einen Betriebsausflug in das Mac Museum (Kunst und Autos) in Singen gemacht und die Technologietage bei der Firma Horn Hartmetalle besucht.

5.2 Besonderheiten und Entwicklung

Auch 2025 wurden nach jeder Aktivierungsgruppe Rückmeldebögen eingesetzt, deren Rücklaufquote bei nahezu 100% lag. Im September 2025 erfolgte eine gemeinsame Zwischenauswertung mit den Teilnehmenden, bei welcher diese zugleich nach Interessen und Themenwünschen gefragt wurden. Besonderes Interesse wurde beispielsweise an den Themen „erster Arbeitsmarkt", „die eigene Wahrnehmung", „Kommunikation" und „Kreatives Arbeiten" gezeigt. Die Ergebnisse flossen unmittelbar in die weitere Planung ein.

Insgesamt zeigt sich bei der Aktivierungsgruppe im Dezember 2025 eine sehr hohe Zufriedenheit der Beschäftigten:



Nach dem sehr gut bewerteten Computerkurs erhielten Angebote im Bereich Bewegung und Gesundheit die beste Rückmeldung.
Der höchste Anteil an „befriedigend"-Bewertungen entfiel auf den Themenbereich Krankheitsbilder. Bereits in der gemeinsamen Auswertung im September wurde deutlich, dass diese Inhalte teilweise als belastend erlebt werden. Aufgrund der Relevanz der Themen wurde im September gemeinsam nach Möglichkeiten gesucht, den Umgang künftig zu erleichtern.
Gegen Ende des Jahres nahm die Zahl der Teilnehmenden an der Aktivierungsgruppe deutlich zu: die Teilnehmerzahl stieg von ca. 6 Personen zu Beginn des Jahres auf nahezu 20 Personen zum Jahresende. Das ist unter anderem auf eine Zunahme der Teilnehmenden an der OHA-Maßnahme zurückzuführen.
Die Teilnahme an den sonstigen Arbeitsbegleitenden Maßnahmen war 2025 hingegen eher gering. Rückmeldungen liegen lediglich für das Fahrrad- und Theaterangebot vor; die Rücklaufquote zeigte sich hier niedrig, die Bewertungen fielen jedoch durchweg positiv aus. Erwähnenswert ist, dass Aushänge zu weiteren Angeboten erfolgten, es jedoch keine Teilnehmenden gab. Dies deutet darauf hin, dass die Zielgruppe nur teilweise erreicht oder angesprochen wurde. Künftig soll geprüft werden, wie Angebote besser an Bedarf und Interessen angepasst und Informationen verständlicher weitergegeben werden können.
Die Teilnahme an der Laufgruppe war hingegen relativ stabil. Für 2026 ist die Einführung einer zusätzlichen langsamen Laufgruppe geplant, um das Angebot bedarfsgerechter auszurichten.
Im Sommer 2025 wechselte zudem die Zuständigkeit für die Koordination der Arbeitsbegleitenden Maßnahmen. Im Rahmen dieser Übernahme wird die bestehende Struktur und Konzeptarbeit überprüft, um im Jahr 2026 gezielte Maßnahmen zur Optimierung und Weiterentwicklung umzusetzen.

5.3 Ausblick und Ziele

Die Aktivierungsgruppe hat sich auch im Jahr 2025 als zentrales Angebot bewährt und soll aus diesem Grund im kommenden Jahr fortgeführt werden. Inhaltlich sollen die bisherigen Themengebiete beibehalten werden, zudem soll eine enge Abstimmung mit den Teilnehmenden stattfinden. Da gegen Ende des Jahres die Teilnahmen an der Aktivierungsgruppe vor allem aus dem Berufsbildungsbereich und der OHA Maßnahme deutlich zunahmen und die Räumlichkeiten für das Angebot begrenzt sind, muss 2026 überprüft werden, ob das Angebot mehrfach durchgeführt werden kann und welche Gruppensplittung dabei sinnvoll ist. Für 2026 soll zudem die Sichtbarkeit der Aktivierungsgruppe im Arbeitsbereich weiter gestärkt werden, um auch die freiwillige Teilnahme zu erhöhen.
Auch die weiteren Arbeitsbegleitenden Maßnahmen sollen stärker ins Bewusstsein gerufen werden. Das umfasst in diesem Fall mehr Sichtbarkeit durch Aushänge und Informationen sowie verstärkten Austausch über Inhalte und Erfahrungen.
Insgesamt steht für 2026 eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Angebote im Fokus.

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
- 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.

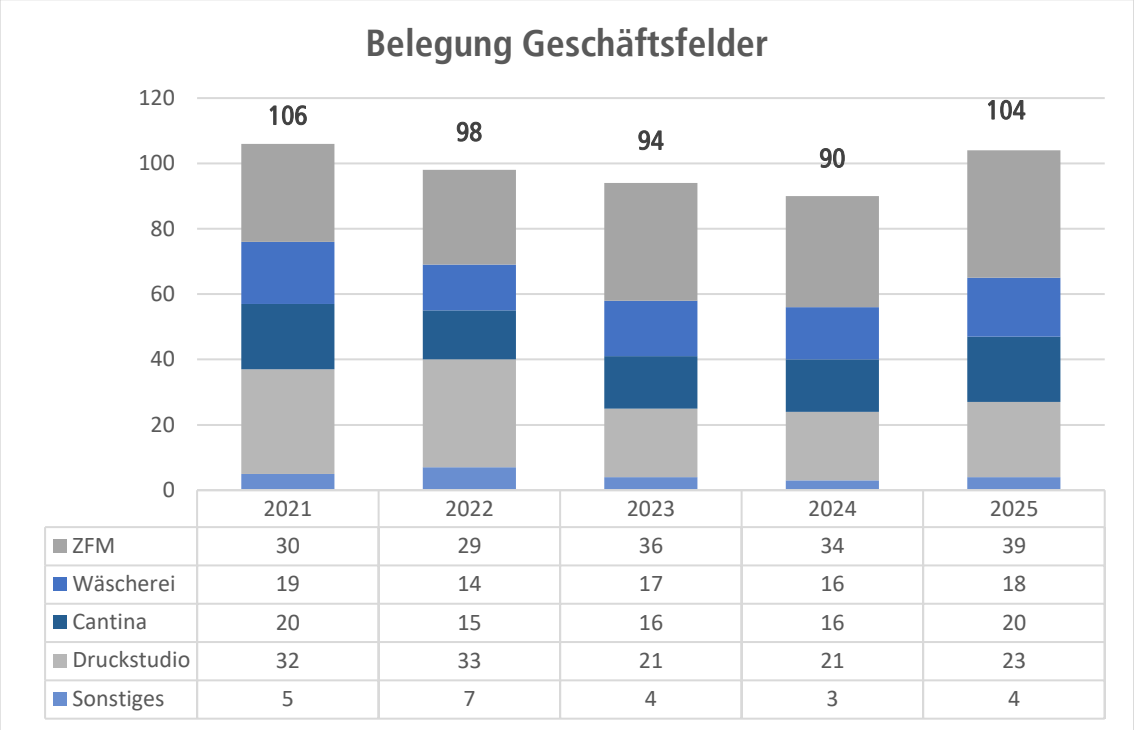
7.2 Die einzelnen Kundenanforderungen sind bekannt und werden umgesetzt

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 der DIN ISO 9001:2015 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



	2021	2022	2023	2024	2025
ZFM	30	29	36	34	39
Wäscherei	19	14	17	16	18
Cantina	20	15	16	16	20
Druckstudio	32	33	21	21	23
Sonstiges	5	7	4	3	4

Die Gesamtzahl der Belegung in den Geschäftsfeldern der GpZ Überlingen gGmbH steigt zum Stichtag 31.12.2025 deutlich. Das lässt sich auf die wieder verbesserte Belegung der Aktivierungsmaßnahme (OHA) und auch die weiter steigenden Zahlen in der Tagesgestaltung zurückführen.

ZFM by GpZ Überlingen gGmbH
Zerspanende Fertigung & Montage

Mark Butz
Geschäftsfeldleitung

7.4 Zerspanende Fertigung und Montage (ZFM)

Entwicklung

Im Eingangsbereich des ZD12 wurde eine Vitrine installiert, um ein kleines Portfolio der in ZFM und Druckstudio produzierten Teile auszustellen.
Die Gesamtauftragslage im Jahr 2025 war sowohl in der Zerspanenden Fertigung als auch in der Montage konstant gut.

In der **Zerspanenden Fertigung** wurden sehr viele neue Teile angefragt und durchlaufen derzeit die Qualitätsprüfung. Wenn sie diese bestanden haben, sind viele neue und spannende Aufträge in Aussicht.
Einer der ehemaligen Hauptkunden wurde zum Teil an eine größere Firma verkauft, so dass die Aufträge von dort nun wegfallen. Jedoch werden die Teile über frühere dortige Mitarbeiter über ihren neuen Arbeitgeber wieder bestellt, da sie uns als zuverlässigen Partner kennen.
In 2025 wurden in der Zerspanenden Fertigung 276 Aufträge ausgeführt und dabei 82.341 Teile produziert. Das ist eine Steigerung von 7,8% bei den Aufträgen (Vorjahr: 256) und um 24% bei den Teilen (Vorjahr: 66.324).

In **der Montage** sind von einem Hauptkunden mehr Aufträge dazu gekommen, hier werden nun komplexere Teile gefertigt, die näher an den Endprodukten sind. Dadurch ist die Verantwortung in der Produktion größer geworden und mehr Flexibilität ist erforderlich.
Die Wiegeaufträge stagnieren derzeit.

Zum Erreichen der oberen Etage im ZD12 wurde ein neues Flurförderfahrzeug besorgt und hierfür auch die Unterweisungen neu bearbeitet.
Zum Ende des Jahres ist die langjährige Fachkraft der Montage 2.0 altershalber ausgeschieden.
Die Anzahl der Aufträge ist mit 173 praktisch gleich wie im Vorjahr (172). Aber die Anzahl der Teile ist um 17% gestiegen von 704.326 auf 824.939.

Wir haben für jeden Teil des Geschäftsfeldes einen Ausflug im Jahr mit unseren Beschäftigten etabliert. Die Montage war zum Brunch im Hofcafé von Bauer Martin und die Zerspanende Fertigung hat das Mac - Art & Cars in Singen besucht sowie die Technologietage einer Hartmetallfirma.

Produktqualität
Die Rüstzeiten der Maschinen konnten signifikant verbessert werden und betragen bei manchen Teilen nur noch 15 Minuten.

Kundenzufriedenheit
Im Jahr 2025 gab es im regelmäßigen Austausch mit den Kunden auch auf Nachfrage keine Kritik, sondern eher große Zufriedenheit mit der zeitnahen Auftragsabwicklung und der fachlichen Beratung. Eine Kundenumfrage zur Zufriedenheit wurde an alle 14 Kunden von ZFM per Mail verschickt. Der Rücklauf war mit drei Kunden von ZF nicht sehr groß, aber diese hatten sehr positives Feedback. Außerdem haben sich zwei Kunden der Montage per Telefon ebenfalls sehr positiv zurückgemeldet. Konkrete Umsetzungen oder Verbesserungen ließen sich daraus nicht ableiten.

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 die Anforderungen der Kunden zu decken. Gleichzeitig könnte durch neue komplexere Fräsaufträge die Dringlichkeit einer weiteren Fräsmaschine mit mehr Achsen notwendig werden. Durch die räumlichen Gegebenheiten sind da natürlich auch Grenzen gesetzt, hier muss eine vernünftige Lösung gefunden werden.
Die Preise für Hartmetalle haben sich 2025 fast verdoppelt, dies wird sich vermutlich im nächsten Jahr mit einem deutlichen Preisanstieg bei den Schneidstoffen auswirken.

In der **Montage** sollen mit der neuen Fachkraft ab April 2026 die Kapazitätsmöglichkeiten weiter ausgebaut werden. Das Problem des fehlenden Aufzugs, um Material auf Paletten in die Gruppe im OG zu bekommen, wurde zwischenzeitlich mit einem elektrisch gebremsten Hubwagen kompensiert.

Insgesamt ist es weiterhin ein Ziel, das Warenwirtschaftssystem so zu verbessern, dass Zeichnungen und Kalkulationsgrundlagen hinterlegt werden können.
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, hierfür muss das Gebäude gekauft werden.

Wäscherei
GpZ Überlingen

Irina Schweizer
Geschäftsfeldleitung

7.5 Wäscherei und Hauswirtschaft

Entwicklung
Anfang des Jahres 2025 wurden die Wäscheleistungen vom größten Kunden neu ausgeschrieben und an einen anderen Anbieter vergeben. Dadurch haben sich in der Wäscherei ab Juli neue Kapazitäten ergeben, nicht nur bezüglich der Reduzierung der zu bearbeitenden Wäschemenge, sondern eben auch bessere Betreuung für die Beschäftigten.
Ab August kam eine Kurklinik mit einem Teil der Wäsche dazu, der komplette Wechsel soll ab Februar 2026 stattfinden. Ab Herbst kamen dann eine Ortsfeuerwehr und ein Rettungsdienst dazu. Außerdem

hat ein Hotel in Überlingen zugesagt, ab April 2026 die Wäscheleistung an die GpZ Wäscherei zu vergeben und ein weiterer Rettungsdienst zeigte Interesse.
Die Belegung durch Beschäftigte blieb größtenteils konstant, bis auf einen Wechsel (Arbeitsbereich) in ein anderes Geschäftsfeld und je einem Statuswechsel innerhalb der Wäscherei von BB in AB und OHA in AB. Ein TG-Teilnehmer ist ausgeschieden.
Da durch die neuen Kunden neue Wäschearten dazukamen, mussten die Tätigkeitsliste, die Leistungsbewertung sowie die QualiMatrix angepasst werden.
Das Büro der Wäscherei ist im Januar in einen größeren Raum im Erdgeschoss umgezogen.
Das alte Rolltor wurde im Sommer 2025 durch eine Glasfront ersetzt. Dadurch wird mehr Tageslicht und teilweise bessere Luftzirkulation durch die Kippfenster im Legebereich erreicht.
Im Frühjahr ging die Homepage der Wäscherei online.
Von der Vergrößerung des unreinen Raumes wird vorerst abgesehen. Die defekten Bodenplatten wurden fachgerecht erneuert. Außerdem wurde die Wäscherei neu gestrichen und umgestellt.
Im Dezember wurde der Dampfdruckerzeuger erfolgreich innerhalb einer Woche ausgetauscht. Der Austausch wurde sehr professionell von der Firma CERTUSS durchgeführt, die Fristen wurden eingehalten.
Der neue LKW wurde ebenfalls im Dezember bei der Firma Bihl abgeholt.

Produktqualität
Die Kompetenzen der Beschäftigten nehmen im Allgemeinen weiterhin ab, so dass immer mehr Korrekturen und Kontrollen durch die Mitarbeitenden durchgeführt werden müssen.
Im Sommer traten bei der Wäsche mancher Kunden vermehrt Flecken auf, die sich mit den normalen Waschprogrammen nicht entfernen ließen Die Auslöser waren die neuartige Sonnenmilchprodukte, die andere Inhaltstoffe zum Schutz vor UV-Strahlung beinhalten. Diese UV-Faktoren ließen sich nicht auf die herkömmliche Art und Weise herauswaschen. Mit der Unterstützung der Fa. Christeyns und dem Labor für Wäschereitechnik konnten angepasste Waschmittel und Waschprogramme gefunden und festgelegt werden. Somit konnten wir die gewohnte Qualität schnell wiederherstellen.
Im November wurde von Hohenstein Laboratories GmbH & Co. KG eine mikrobiologische Untersuchung von desinfizierenden Waschverfahren auf Wirksamkeit mittels Bioindikatoren im Rahmen von Eigenkontrollmaßnahmen erfolgreich durchgeführt.

Kundenzufriedenheit
Zu allen Kunden besteht regelmäßiger telefonischer und schriftlicher Kontakt. Insgesamt besteht große Zufriedenheit mit der Qualität und der Lieferung.

Ausblick
Weiterhin wollen wir neue Kunden gewinnen, die zu unserem Leistungsprofil passen, also nicht zu groß und nicht zu klein sind. Zur Auslastung des Tunnelfinishers und zur Aufrechterhaltung der damit verbundenen Tätigkeiten und Qualifizierungsmöglichkeiten wäre es gut, wieder Aufträge für Arbeitskleidung zu haben.
Die Wasseraufbereitung und die neue Dampfdruckanlage sollen weiter optimiert werden.

CANTINA
Gemeinsam essen

Falko Wendland
Geschäftsfeldleitung

7.6 Cantina (Küche und Catering)

Entwicklung
Im Vergleich zum Vorjahr sind die gesamten Essenszahlen im Jahr 2025 leicht gesunken – von 20.065 auf 19.812. Dies entspricht einem Rückgang von etwa 1,26 %.
Der Anteil der Onlinebestellungen lag weiterhin bei rund 8 % pro Monat. Leider war das Bestellsystem im vergangenen Jahr zeitweise technisch anfällig, sonst wäre der Anteil der Onlinebestellungen höher gewesen. Die Nutzung der Ende 2024 eingeführte Möglichkeit zur Kartenzahlung ist von 20% auf 30% gestiegen.

Produktqualität

Die Qualität der eingesetzten Zutaten hat für unsere Küche einen hohen Stellenwert. Frische und hochwertige Produkte bilden die Grundlage für schmackhafte, nährstoffreiche und ansprechend zubereitete Gerichte, die sowohl Genuss als auch Gesundheit fördern.
Wir verzichten weitgehend auf Convenience-Produkte und legen großen Wert auf frische sowie sorgfältig ausgewählte Rohstoffe. Bei der Auswahl unserer Produkte achten wir – soweit wirtschaftlich möglich – auf regionale Herkunft, Tierwohl und Nachhaltigkeit.
Unser Speiseplan ist abwechslungsreich und ausgewogen gestaltet, um eine gesunde Ernährung zu unterstützen. Er umfasst Proteine, Kohlenhydrate, Fette, Vitamine und Mineralstoffe aus vielfältigen Lebensmitteln wie Obst, Gemüse, Vollkornprodukten, mageren Eiweißquellen sowie gesunden Fetten.
Seit dem Jahr 2025 beziehen wir Geflügel vom Gut Neuhof, um unseren Gästen ein noch stärker regional ausgerichtetes Angebot bieten zu können.

Kundenzufriedenheit

Intern

Für die Küche gab es im Jahr 2025 zwei Rückmeldungen: ein Lob sowie einen Verbesserungsvorschlag. Der Verbesserungsvorschlag konnte direkt mit der betreffenden Person besprochen und zeitnah umgesetzt werden.
Zusätzlich wurde eine interne Umfrage unter den Beschäftigten aller Geschäftsfelder durchgeführt. Das Ergebnis in der Küche zeigt eine insgesamt hohe Zufriedenheit. Als Verbesserungswünsche wurden insbesondere mehr Schulungen sowie zusätzliche Herdplatten genannt.
Diese Punkte sollen im Rahmen der geplanten Modernisierung der Küche im Jahr 2026 berücksichtigt werden.

Extern

Im Jahr 2025 gingen insgesamt sieben E-Mail-Rückmeldungen von externen Gästen ein. Davon waren drei positiv, während vier Rückmeldungen Anpassungswünsche enthielten.
Besonders positiv hervorgehoben wurden erneut der Geschmack sowie die Qualität der angebotenen Speisen.
Ein Kritikpunkt bezog sich auf die Temperatur einzelner Essenskomponenten. Die gemessenen Temperaturen befanden sich jedoch weiterhin im zulässigen Bereich.
In einer Rückmeldung wurde zudem die Qualität eines bestimmten Produkts beanstandet. Das betreffende Produkt wurde daraufhin umgehend ausgetauscht und durch eine hochwertigere Alternative ersetzt.
Weitere Hinweise betrafen die Zusammenstellung einzelner Gerichte. So wurde beispielsweise der Wunsch geäußert, bei bestimmten Speisen anstelle eines Salats lieber einen Dip anzubieten. Diese Anregungen wurden aufgenommen und bei der zukünftigen Planung des Speiseangebots berücksichtigt.
Für das jährliche Kundengespräch wurden Termine angeboten, jedoch vom Kunden nicht wahrgenommen. Der andere externe Kunde möchte grundsätzlich keine Kundengespräche, da er sehr zufrieden ist mit der Leistung.

Ausblick

Weiterhin ist eine Modernisierung der Küche sowie der Essensausgabe vorgesehen. Der Umbau ist notwendig, da sowohl die Küche als auch Teile der Geräteausstattung inzwischen in die Jahre gekommen sind. Durch eine optimierte Anordnung der Arbeitsbereiche sollen Arbeitsabläufe effizienter gestaltet und eine qualitativ hochwertige sowie wirtschaftliche Speisenzubereitung langfristig sichergestellt werden. Zudem soll die Essensausgabe künftig so gestaltet werden, dass Gäste sich bei Suppe und Salat selbst bedienen können.
Der Wunsch der Beschäftigten nach Schulungen soll aufgenommen werden. Dazu sollen zunächst die gewünschten Themen abgefragt werden.
Das Transportfahrzeug wurde bereits ersetzt und wird zeitnah mit einem Wechselrichter ausgestattet. Dadurch können die Essensbehälter auch während der Fahrt beheizt werden und es ist gewährleistet, dass die Speisen frisch und in gleichbleibend hoher Qualität an ihr Ziel gelangen.
Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Verpflegung kontinuierlich zu verbessern und den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden.

DRUCKSTUDIO GPZ ÜBERLINGEN

Christoph Letzner
Geschäftsfeldleitung

7.7 Druckstudio

Entwicklung

Im Jahr 2025 haben wir unsere Technik gezielt modernisiert und unsere Dienstleistungen im Bereich Gestaltung und Laserbearbeitung weiter ausgebaut. Eine neue Kuvertiermaschine wurde angeschafft – ein generalüberholtes Modell, das deutlich zuverlässiger ist als der Vorgänger. Sie spart wertvolle Zeit, ermöglicht die Verarbeitung von Einlagen mit Falzprodukten und reduziert Ausschuss, sodass sie sich durch höhere Effizienz schnell amortisiert.
Im Oktober wurde das Team durch eine neue Grafikdesignerin verstärkt, die nun Gestaltung, Design sowie die Betreuung von Webseiten-Kunden übernimmt.
Erste externe Aufträge im Laserbereich umfassten gelaserte Faltschachteln und nach Kundenwunsch personalisierte Kugelschreiber mit Logos.
Trotz eines geringeren Druckaufkommens stieg der Umsatz um 9%. Dieser Zuwachs resultiert aus mehr Eigenleistung, weniger Fremdleistung, zahlreichen Versandaktionen, verstärkten Gestaltungsaufträgen und einer insgesamt kosteneffizienteren Arbeitsweise.
Würden wir alle gedruckten Papiere aneinander legen hätten wir eine Strecke von 56 Kilometern. Das entspricht in etwa der Luftlinie von Überlingen nach Bregenz.
Zudem wurden durch interne Entwicklungsarbeit neue digitale Werkzeuge programmiert, die die tägliche Arbeit im Druckstudio deutlich vereinfachen. Ein neues Dashboard bündelt den Zugang zu diesen Hilfsmitteln für alle Beschäftigten an einem zentralen Ort. Ein speziell entwickeltes Beschnittzugabe-Tool berechnet automatisiert fehlende Ränder, die als verarbeitungstechnisch notwendige Formatzugabe über das eigentliche Endformat hinausgehen. Dadurch können insbesondere unprofessionell angelegte Kundendaten ohne störende weiße Ränder hochwertig und fehlerfrei produziert werden. Zusätzlich erleichtert ein neues Tool die Warenbestellung für unseren Kundenservice erheblich.

Produktqualität

Die Qualifizierung der Beschäftigten wurde konsequent vorangetrieben: Druckstudio interne Workshops zu Colormanagement, Farbenlehre, Grafikdesign-Grundlagen, Papierlehre und KI-Tools (Tool Experte) steigerten die Fachkompetenz spürbar. Diese Maßnahmen sichern eine noch höhere Qualität und eine frühe Fehlererkennung in der Qualitätskontrolle.
Durch die bessere Schulung der Beschäftigten in diesem Bereich können fehlerhafte Produkte vor der Auslieferung an die Kundschaft zuverlässig abgefangen werden. Die funktionierende Qualitätskontrolle führt zu effizienteren Abläufen, was die Gesamtproduktqualität nachhaltig sichert.

Kundenzufriedenheit

Im Reklamationsmanagement wurden lediglich zwei Rückmeldungen dokumentiert, die schnell und kundenorientiert behoben wurden: Ein inhaltlicher Formatierungsfehler des Druckstudios und ein Tippfehler in einer Telefonnummer auf Visitenkarten führten jeweils zu einem kostenfreien Neudruck. Dank der wachsamen Qualitätskontrolle durch unsere geschulten Mitarbeitenden konnten weitere potenzielle Fehler frühzeitig verhindert werden.

Ausblick

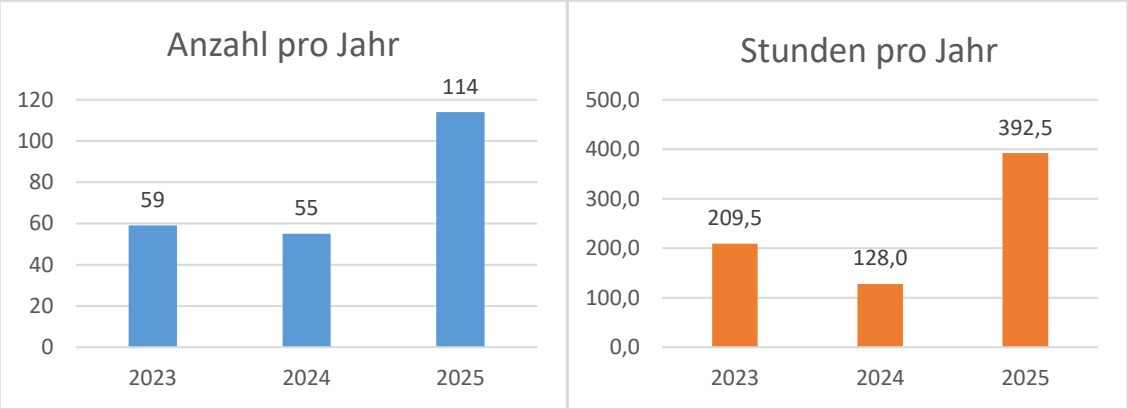
Für die nähere Zukunft ist die Entwicklung eines neuen Kostenrechners zum Kalkulieren von Preisen sowie ein ERP-System (Enterprise Resource Planning) zur Kunden- und Auftragsverwaltung geplant. Die erste Version soll bis Ende März fertiggestellt sein. Dieses Tool soll schneller, zuverlässiger und einfacher zu bedienen sein als das bisherige System und unsere Prozesse künftig noch übersichtlicher gestalten.

Barbara Grau
Qualitätsmanagement

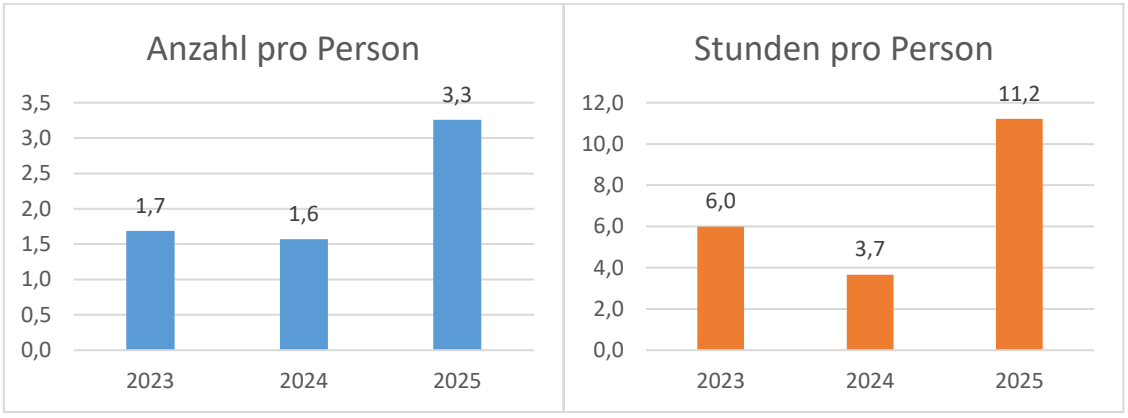
8 Mitarbeitende

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 Anzahl der absolvierten Fortbildungen ist im Jahr 2025 stark angestiegen auf 114. Im Vorjahr waren es 55, das ist eine Steigerung um 107%. Entsprechend hat auch die Anzahl der Fortbildungsstunden zugenommen auf 392,5 Stunden (Vorjahr 128), eine Erhöhung um 207%. Die hohen Zahlen sind im Wesentlichen zurückzuführen auf die Durchführung von internen Schulungen für alle Mitarbeitenden zum neuen Intranet und zum Datenschutz, eine zusätzliche Kurz-Schulung zum Thema KI-Kompetenz sowie auf die intensive Teilnahme an den MHFA-Kursen. Auch das Interesse an den Online-Schulungen zu den psychiatrischen Krankheitsbildern war größer als im Vorjahr.



Jede*r Mitarbeitende nahm durchschnittlich an 3,3 Fortbildungen teil mit einem Umfang von 11,2 Stunden (pro VK durchschnittlich 4,5 Fortbildungen mit 15,4 Stunden). Auch hier fand über die letzten drei Jahre eine deutliche Steigerung statt:



Der Großteil der Fortbildungen wurde mit 292 Stunden wieder im pädagogischen Bereich absolviert, die hohe Zahl liegt vor allem an den MHFA-Schulungen. Mit 70 Stunden sind als zweiter Schwerpunkt die Themen EDV/Datenschutz erkennbar.

Die MHFA (Mental Health First Aid) - Kurse waren im Jahr 2025 ein neues Format. Ziel der zweitägigen Kurse ist, dass jede/r in der Lage ist, Erste Hilfe bei psychischen Gesundheitsproblemen zu leisten. Dazu wurden sowohl Grundkenntnisse über verschiedene psychische Erkrankungen vermittelt als auch das notwendige Rüstzeug, um eine Krise zu erkennen und richtig zu handeln. Die Kursinhalte wurden sehr praxisnah und lebendig vermittelt und stießen sowohl bei Laien als auch bei langjährigen Mitarbeitenden auf großes Interesse. Am Kurs haben 17 Mitarbeitende teilgenommen, insbesondere alle FABs, Mitarbeiterinnen der Begegnungsstätte sowie neue sozialpädagogische Fachkräfte.

Die Online-Fortbildungen zu den psychiatrischen Krankheitsbildern als Gruppenveranstaltung haben sich seit 2022 zu einer festen Institution entwickelt. Sie vermitteln neuen Mitarbeitenden Grundwissen zu einzelnen Krankheitsbildern und bieten anderen Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Auffrischung. Durch variierende Schwerpunkte und Themen (2025 neu z.B. „Abhängigkeit von Alkohol und Cannabis“) bleiben die Schulungen interessant. Es fanden fünf Fortbildungen mit insgesamt 23 Teilnehmenden statt.

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 2025 wurden alle anstehenden 26 Mitarbeiterjahresgespräche durchgeführt, so dass in den letzten zwei Jahren 100% der Gespräche stattgefunden haben.
Strategiegespräche im GpZ Überlingen ermöglichen eine gemeinsame Analyse und Steuerung des Geschäftsfeldes. Alle Mitarbeitenden des Geschäftsfelds und die Geschäftsführung 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 2025 haben in allen vier Geschäftsfeldern Strategiegespräche stattgefunden, sowie jeweils eines im Sozialdienst und 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 nach TVöD bezahlt. Dieser sah zum 01.04.2025 eine Tariferhöhung von 3% vor, jedoch mindestens 110 € bei Vollzeitbeschäftigung. Die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge wurde von 14 der 32 Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Weiterhin haben teilweise 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.
Eine große Neuerung war im April 2025 die Einführung von Hansefit für die Mitarbeitenden. Gegen einen monatlichen Eigenanteil von 25,50 € können vielfältige Angebote wie Fitnessstudio, Schwimmbad etc. in der Regel kostenfrei genutzt werden. Dies wird von acht Mitarbeitenden in Anspruch genommen.
Außerdem wurden in der Verwaltung, im Sozialdienst, in der Wäscherei sowie im Büro der Breitlestraße die Schreibtische auf höhenverstellbar umgerüstet, so dass die Mitarbeitenden rückenschonend auch im Stehen arbeiten können. Im Druckstudio war die Umstellung schon im Vorjahr erfolgt.

8.4 Praktikant*innen

In den letzten Jahren ist das Interesse an einem Praktikumsplatz im GpZ stetig gestiegen. So waren im Berichtsjahr 19 Praktikant*innen im Einsatz (2024: 16, 2023: 11). Davon kamen zehn im Rahmen eines Schulpraktikums und sechs angehende Gesundheits- und Krankenpfleger*innen absolvierten bei uns ihren Psychiatrieeinsatz. Die restlichen drei waren Berufspraktika für Arbeitserzieher, Jugend-/Heimerzieher und Ergotherapeuten. Große Unterschiede gab es in der Dauer: sie variierte von einer Woche bis zu drei Monaten. Auch wenn ein Praktikum für die Betreuenden immer einen Mehraufwand bedeutet, ist es doch eine gute Möglichkeit, bei jungen Menschen das Interesse an einem Beruf im sozialen Bereich zu wecken.

8.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Wegeunfälle

Im Jahr 2025 ereignete sich ein Arbeitsunfall und ein Wegeunfall, die bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) gemeldet wurden.

Ersthelfer- und Brandschutzhelfer-Training

Das Unternehmen stellt die vorgeschriebene Anzahl an Ersthelfern und Brandschutzhelfern sicher. Die Mitarbeitenden nehmen regelmäßig am Erste-Hilfe-Training sowie am Brandschutztraining teil. Dadurch bleibt die Abdeckung an allen Standorten gewährleistet.

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Sprechstunde

Seit 2016 betreut die **BG prevent GmbH (ehemals B.A.D GmbH)** das Unternehmen arbeitsmedizinisch. Im Jahr 2025 führte der Betriebsarzt eine Begehung durch und nahm an einer Sitzung des Arbeitsschutzausschusses teil. Die Verantwortlichen arbeiteten dabei eng mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammen.

Begehungen der Arbeitsstätten durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Im Jahr 2025 führte die Fachkraft für Arbeitssicherheit zwei Betriebsbegehungen durch. Zusätzlich fanden vier Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses statt. Die Beteiligten überprüften Arbeitsstätten, Betriebsanlagen und Maschinen vor Ort. Sie erfassten Gefährdungen systematisch und besprachen diese mit den Geschäftsbereichsleitungen sowie den Mitarbeitenden. Die Verantwortlichen leiteten Maßnahmen ab, setzten diese um und kontrollierten deren Wirksamkeit.

- Die Brandschutz- und Rauchschutztür (T30/RS) in der B28 hat nicht vollständig geschlossen. Dies wurde zeitnah repariert.
- Im Bereich B28 wurde an der Decke vermutlich Schimmelbefall festgestellt. Dies wurde kontrolliert. Das Dach wurde bereits repariert, sodass es sich lediglich um einen Schönheitsfehler handelt.
- Die Sammelstelle in B28 war nicht gekennzeichnet. Dies wurde behoben und ist jetzt entsprechend ausgewiesen.

Unterweisungen

Neben den geschäftsfeldspezifischen Unterweisungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz führten interne und externe Fachkräfte im Jahr 2025 folgende Maßnahmen durch:

- Leiterprüfung
- Regalprüfung nach DIN EN 15635
- Jährliche Unterweisung in den einzelnen Abteilungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Jährliche Kontrolle der Führerscheine
- Schulung Mitgänger-Flurförderfahrzeuge
- Unterweisung Ladungssicherung
- Erste-Hilfe-Fortbildung (Durchführung Februar 2026)

Die Verantwortlichen dokumentierten alle Maßnahmen in Teilnahmebescheinigungen und Listen.

Zusätzlich überprüften die Verantwortlichen regelmäßig:

- Verbandskästen
- Verbandbuch
- Betriebsanweisungen
- Gefahrstoffverzeichnis
- Gefährdungsbeurteilungen

Sie hielten alle Unterlagen auf aktuellem Stand.

Prüfung der Anlagen

Externe Fachfirmen prüfen regelmäßig Aufzüge, Rolltore, Feuerlöscher und Rauchmelder. Das Unternehmen hat dafür feste Prüfverträge abgeschlossen. Der Sicherheitsbeauftragte und die Fachkraft für Arbeitssicherheit überwachen die Einhaltung der Prüfintervalle.

Chancen und Risiken

Das Unternehmen setzt den Arbeits- und Gesundheitsschutz konsequent um. Die Verantwortlichen erkennen Risiken frühzeitig und reduzieren diese systematisch. Dabei berücksichtigen sie verstärkt physische und psychische Belastungen sowie veränderte Arbeitsbedingungen.
Am 25.05. wurde der Arbeitsplatz einer Mitarbeitenden im Rahmen einer ergonomischen Beurteilung begutachtet. Dabei wurde insbesondere die Einrichtung des Bildschirmarbeitsplatzes überprüft und Empfehlungen zur Optimierung des Bürostuhls und dem Einsatz eines höhenverstellbaren Tisches ausgesprochen.

Feststellungen und Beratung BGW

Besuch am 01.08.2025 der BGW – Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege Karlsruhe. Im Rahmen einer Begehung und Sitzung des Arbeitsschutzausschusses besprachen die Beteiligten aktuelle Themen.
Bei der Begehung am Standort OB18 überprüften die Verantwortlichen die Küche, die Vorbereitungs- und Lagerräume, die Verwaltung sowie die Wäscherei. Dabei stellten sie keine Beanstandungen fest.

Ereignisse nach dem Stichtag

Nach dem Stichtag trat kein meldepflichtiger Vorfall ein. Das Unternehmen benötigt weiterhin keinen Brandschutzbeauftragten, da weder ein erhöhtes Brandrisiko vorliegt noch die Unternehmensgröße dies erfordert. Im Jahr 2025 fand aufgrund eines unerwarteten Krankheitsfalls kein Erste-Hilfe-Kurs statt. Die Verantwortlichen organisierten die Fortbildung zeitnah neu und holten sie im Februar 2026 vollständig nach. Dadurch stellen wir sicher, dass die Qualifikation der Ersthelfer weiterhin den Anforderungen entspricht.

Prognose

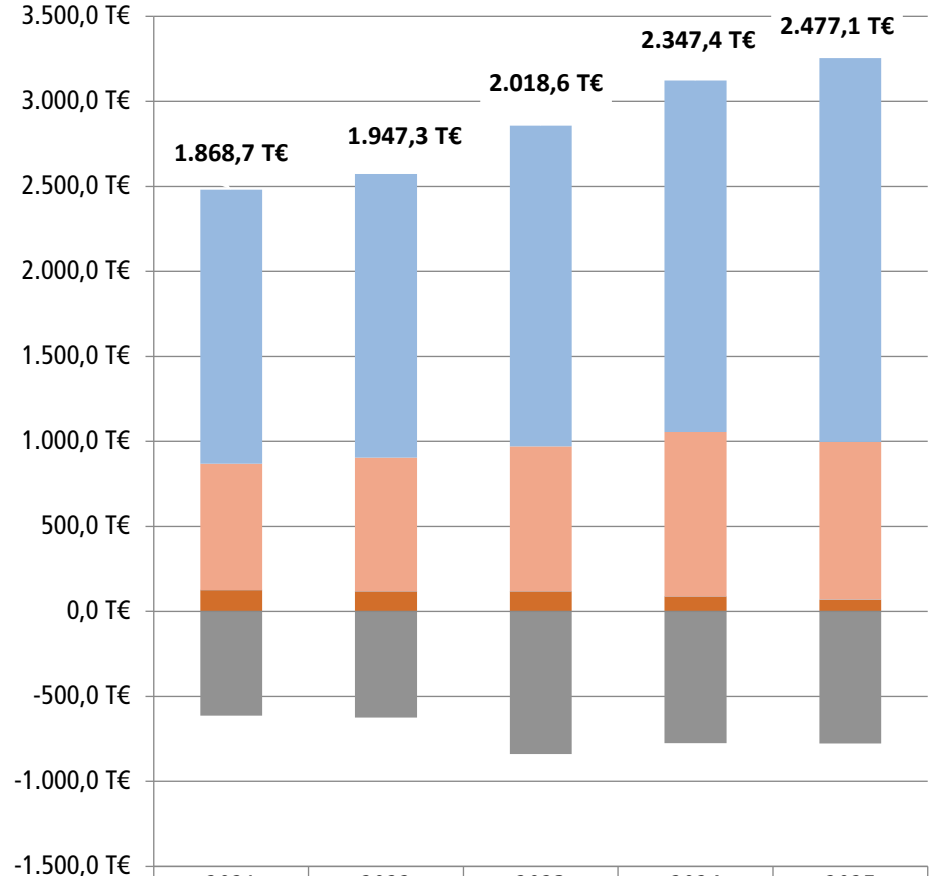
Die Geschäftsführung, die Führungskräfte und die Mitarbeitenden setzen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aktiv um. Alle Beteiligten arbeiten eng zusammen und tragen Verantwortung in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich. Die Mitarbeitenden nutzen die persönliche Schutzausrüstung konsequent.
Das Unternehmen entwickelt den Arbeits- und Gesundheitsschutz weiter. Digitale Lösungen unterstützen die Prozesse, z.B. sind alle relevanten Dokumente digital und zentral für alle erreichbar abgelegt. Themen wie Prävention, psychische Belastung und flexible Arbeitsformen gewinnen an Bedeutung.
Alle Gefährdungsbeurteilungen sind in ausreichender Form vorhanden, sollen aber spezifischer auf die einzelnen Geschäftsfelder angepasst werden, damit sie im Arbeitsalltag besser umgesetzt werden können.
Sicheres und gesundes Arbeiten bleibt das zentrale Ziel.

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 Begleitung 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.

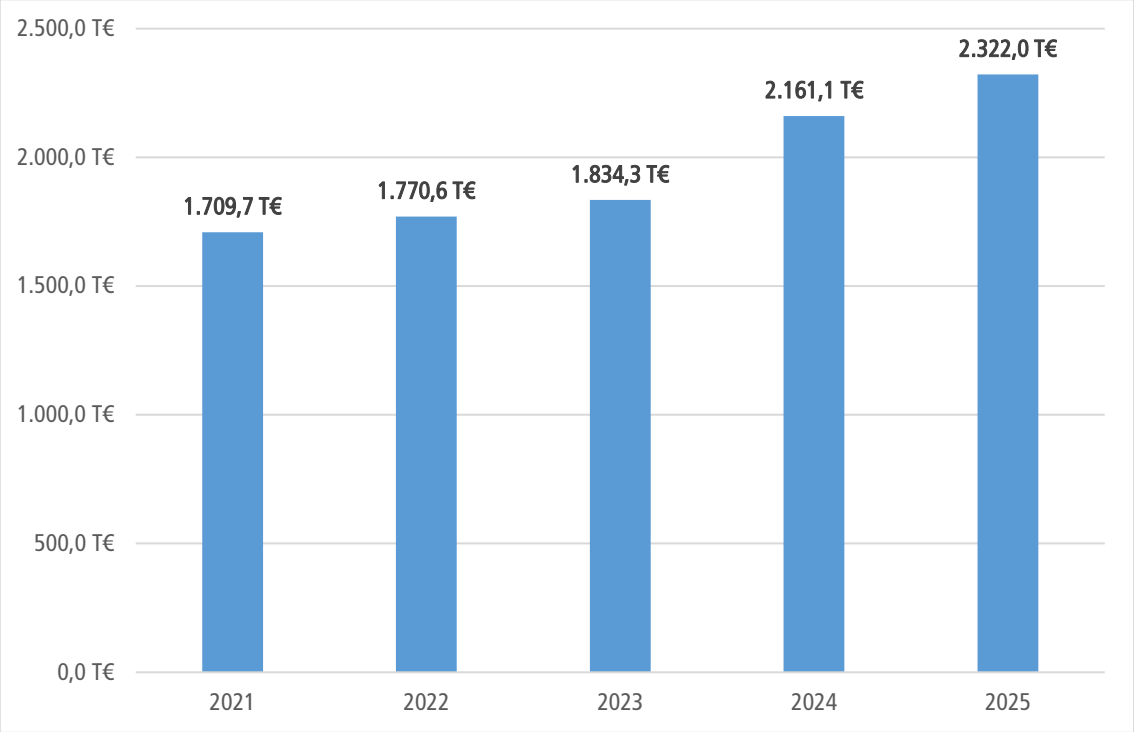
9.1 Entstehungsrechnung

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 nochmals um 99,7 T€ (4,2%) auf 2.477,1 T€ gestiegen. Insbesondere aufgrund der gestiegenen Maßnahmenerlöse 192,3 T€ (9,3%). Aufgrund der gesunkenen Produktions- und Dienstleistungserlöse (im Wesentlichen in der Wäscherei) um 42,8 T€ (4,4%), ist der Aufwand nur um 3,0 T€ (0,4%) auf 777,7 T€ gestiegen.



	2021	2022	2023	2024	2025
Erlöse aus Maßnahmen	1.612,4 T€	1.667,2 T€	1.887,0 T€	2.066,3 T€	2.258,6 T€
Erlöse aus Fertigung	744,3 T€	787,2 T€	853,6 T€	967,9 T€	925,1 T€
Erträge aus Kapital	0,0 T€	0,0 T€	0,0 T€	0,8 T€	2,1 T€
Sonstige Erträge	124,5 T€	117,7 T€	117,0 T€	87,1 T€	69,0 T€
Aufwand	-612,4 T€	-624,8 T€	-839,1 T€	-774,7 T€	-777,7 T€

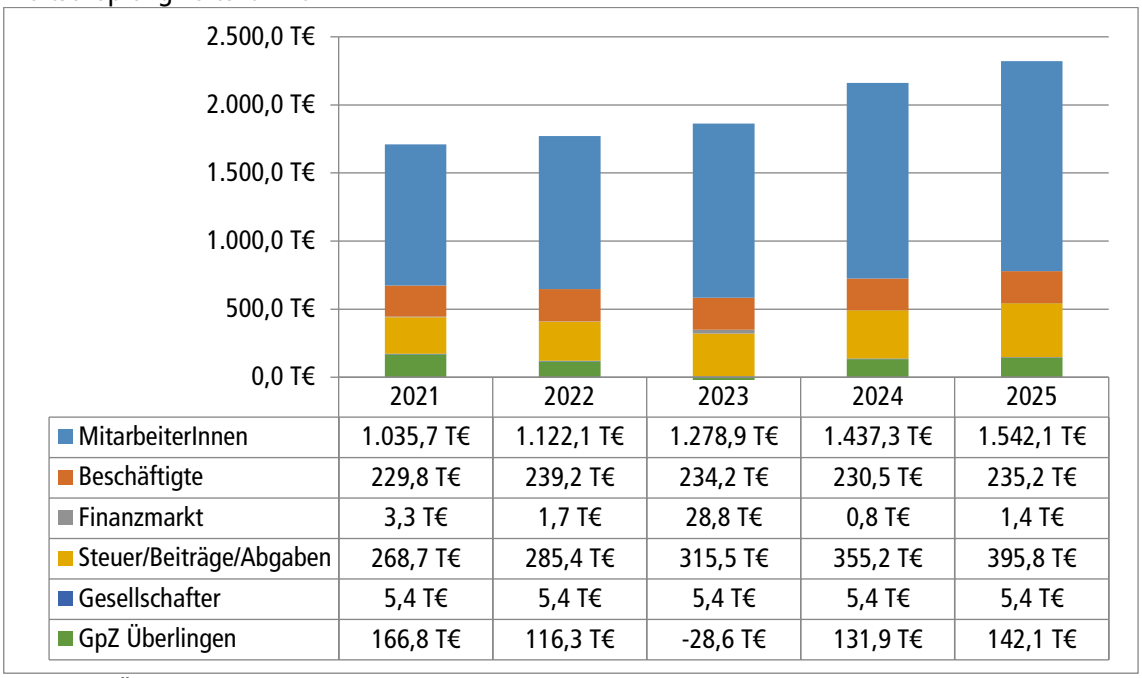
9.2 Netto-Wertschöpfung



Die im Berichtsjahr erreichte Nettowertschöpfung ~**2.322,0 T€** steigt um ~7,4% 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.



	2021	2022	2023	2024	2025
MitarbeiterInnen	1.035,7 T€	1.122,1 T€	1.278,9 T€	1.437,3 T€	1.542,1 T€
Beschäftigte	229,8 T€	239,2 T€	234,2 T€	230,5 T€	235,2 T€
Finanzmarkt	3,3 T€	1,7 T€	28,8 T€	0,8 T€	1,4 T€
Steuer/Beiträge/Abgaben	268,7 T€	285,4 T€	315,5 T€	355,2 T€	395,8 T€
Gesellschafter	5,4 T€	5,4 T€	5,4 T€	5,4 T€	5,4 T€
GpZ Überlingen	166,8 T€	116,3 T€	-28,6 T€	131,9 T€	142,1 T€

Die GpZ Überlingen gGmbH hat im Berichtsjahr ~142,1T€ für die zukünftigen gemeinnützigen Aufgaben hinzugewonnen. Der Anteil an der Netto-Wertschöpfung liegt wie im Vorjahr bei 6,1% und 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.

10 Qualitätssicherung

Barbara Grau
Qualitätsmanagement

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 2025 wurde schwerpunktmäßig an folgenden Themen gearbeitet:

- Überarbeitung aller Dokumente aus dem Intranet und Übertragung in SharePoint
- Einführung von SharePoint als Dokumentenmanagementsystem mit Schulung aller Mitarbeitenden
- Erarbeitung und Durchführung einer Umfrage für die Beschäftigten der WfbM
- Fertigstellung des Produktionsprozesses Zerspanende Fertigung als Musterprozess für die Geschäftsfelder
- Beginn der Erstellung der Prozesse Arbeitsbereich, Tagesgestaltung, Assistenzleistungen und Wäscherei (Fertigstellung Anfang 2026)
- Überarbeitung der Hausordnung

10.2 Ergebnisse von internen Audits

Im Jahr 2025 fanden zwei interne Audits statt, bei denen die Einhaltung der zugrunde liegenden Normen (DIN ISO 9001:2015 und AZAV) überprüft wurden:

Montage 1.0 am 22.05.2025:

Zusammenfassung:

- Die Fachkraft achtet auf verschiedene und möglichst abwechslungsreiche Aufträge, um die Beschäftigten individuell zu fördern und nach Möglichkeit Verantwortung zu übertragen.
- Die Arbeitsabläufe werden sinnvoll gestaltet.
- Um den Anforderungen der DIN ISO gerecht zu werden, ist an einigen Stellen ein Mehr an Dokumentation erforderlich und der Produktionsprozess sollte verschriftlicht werden.
- Reklamationen sollen künftig erfasst werden.
- Kundeneigentum muss als solches gekennzeichnet werden.

Wäscherei am 24.06.2024:

Zusammenfassung;

- Die Arbeitsabläufe sind gut strukturiert.
- Auf Kundenwünsche wird sehr individuell eingegangen.
- Durch die Individualität sind manche Forderungen der DIN ISO wie Erfassung von Kundenrückmeldungen oder die Dokumentation von Prüfungen schwer umsetzbar.
- Der Reinigungs- und Desinfektionsplan muss überarbeitet werden.
- Die Qualimodule müssen fertig gestellt werden und für die Beschäftigten geplant werden.

Zu den einzelnen Punkten wurden gemeinsam Maßnahmen und ein entsprechender Zeitplan erarbeitet. Die Umsetzung wird überprüft, konnte aber zum Jahresende noch nicht vollständig abgeschlossen werden.

10.3 Ergebnisse von externen Audits

Am 08.10.2025 fand das dritte Überwachungsaudit nach AZAV statt. Die Auditorin Frau Grohe machte wieder einen Rundgang durch alle Geschäftsfelder, wobei diesmal der Schwerpunkt auf der Montage 1.0 lag. Im Rahmen der OHA-Maßnahme führte Frau Grohe eine Unterrichtsvisitation bei der Aktivierungsgruppe durch und informierte sich über den BBB, insbesondere die Methoden zur Förderung der individuellen Entwicklungs-, Eingliederungs- und Lernprozesse der Beschäftigten. Dabei äußerte sie sich positiv über den personenzentrierten Ansatz und die Qualimodule. Sie bestätigte, dass alle Anforderungen erfüllt sind, somit konnte die Zulassung nach AZAV aufrechterhalten werden.

Folgende Stärken wurden protokolliert:

- Die Beschreibung des Konzepts der Wirksamkeit stärkt das Bewusstsein und den Qualitätsanspruch. Dies wirkt sich positiv in Verhandlungen aus.

- In der Wäscherei wurden die freiwerdenden Kapazitäten durch den Verlust eines Großkunden zur Neustrukturierung und Schärfung des Profils im Hinblick auf Auftragsspektrum und Nutzung der Räumlichkeiten genutzt. So konnten die Prozesse und Abläufe optimiert und die Aufträge besser an den Bedarfen der Klienten ausgerichtet werden.
- Die Bearbeitung von Beschwerden ist sehr gut nachvollziehbar und wird übergreifend im Qualitätsbericht bewertet.

Folgende Potentiale bestehen:

- In der OHA-Maßnahme könnte die übergreifende Klärung der Umsetzung von Ortsabwesenheiten im Kontext von Maßnahmeteilnahme und -verlängerung aufwendige Einzelfallklärungen vermeiden und zu Transparenz und Klarheit für Mitarbeitende und Teilnehmende führen.
  Dieser Vorschlag soll in der Urlaubszeit Sommer 2026 umgesetzt werden.
- Die Aufnahme der AZAV-Anforderungen ins Auditprogramm könnte die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die zertifizierungsrelevanten Inhalte unterstützen.
  Dies wurde bereits umgesetzt.

Ergebnisse und Folgemaßnahmen von früheren Bewertungen.

- Im Qualitätsbericht wird nun das Datum des aktuellen Standes ausgewiesen.
- Eine Arbeitsgruppe hat die Beschäftigtenumfrage der WfbM neu erarbeitet, Details s. unter 10.5.

10.4 Beschwerdemanagement

Im Jahr 2025 gingen insgesamt 16 Feedback-Bögen ein und damit ähnlich viele wie im Vorjahr (15). Der Anteil anonymer Rückmeldungen sank weiter auf 31% (2025: 47%, 2024: 66%). Dies ist erfreulich, da sich die Beschäftigten offensichtlich mehr trauen, Missstände persönlich anzusprechen.
12,5% (2) der Rückmeldungen waren positiv und bezogen sich zum einen auf die Versorgung im Bistro, zum anderen wurde das Betriebsklima und die Zusammenarbeit in einem Geschäftsfeld von mehreren Beschäftigten gelobt.
Die Beschwerden (87,5%) verteilten sich wie folgt:

- **Räumliche Bedingungen** wie Lüften, Außenmöblierung, Raucherplatz, Toiletten (8 Rückmeldungen)
- **Technische Ausstattung**: Flurlichter, Waschbecken (2x)
- **Zusammenarbeit mit FAB/GFL** (2x)
- **Verpflegung**: Qualität der Brezeln (1x)
- **Organisatorischer Ablauf**: Informationen zur Absage der Werkstattratswahl (1x)

Erstmals seit Jahren gab es also die meisten Rückmeldungen nicht für die Verpflegung, sondern zu den räumlichen Bedingungen und hier die meisten zum ZD12 (11x, OB18 1x, geschäftsfeldspezifisch 4x).
Zum Jahresende waren bis auf drei Beschwerden alle bearbeitet, davon waren zwei Rückmeldungen erst kurz vor Weihnachten eingegangen. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit der abgeschlossenen Rückmeldungen betrug vier Wochen. Bei allen Feedbacks mit Nennung des Namens erfolgte eine persönliche Rückmeldung.

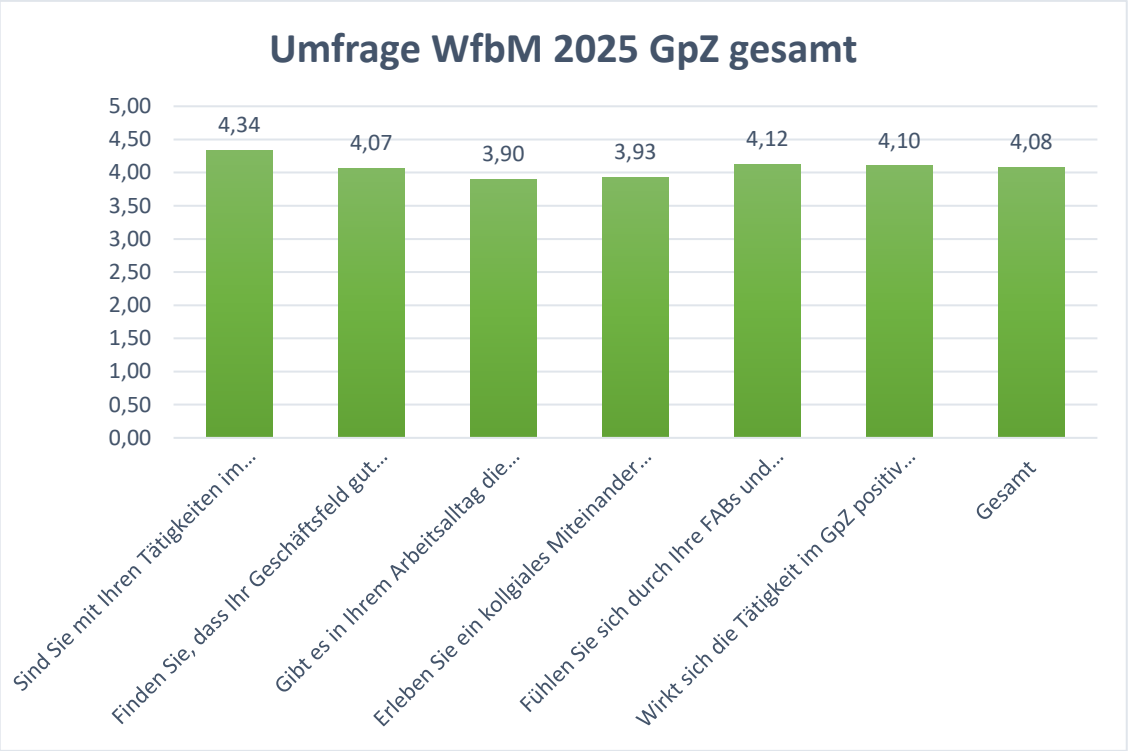
In 2025 gab es erstmals auch die Möglichkeit zu Feedbackmeldungen über die Homepage, dies wurde von vier Besucher*innen genutzt. Davon waren drei namentliche Meldungen, die alle sehr positiv waren und fünf Sterne vergeben hatten. Zwei Feedbacks bezogen sich dabei auf die Leistungen von Cantina bzw. Druckstudio, und ein Klient meldete, dass ihm die Arbeit großen Spaß mache. Das vierte Feedback vergab nur einen Stern, führte aber nicht aus wofür und gab auch keinen Namen an.

Im Jahr 2025 gingen keine Beschwerden mehr ein, weil Klienten sich durch andere Klienten bedroht fühlten. Dies war im Vorjahr noch ein Thema gewesen.

10.5 Umfrage Beschäftigte WfbM

Da die im Jahr 2024 durchgeführte digitale Umfrage nur eine sehr geringe Rücklaufquote hatte, wurde 2025 durch eine kleine Arbeitsgruppe (FAB, BB, QM) das Thema ganz neu aufgestellt. Dabei wurde insbesondere auf wenige relevante, aber gut verständliche Fragen gesetzt sowie auf eine gute

Begleitung in der Durchführung der Umfrage. Dies hat zu einer sehr guten Rücklaufquote von 73% (60 Bögen) geführt. Insgesamt ist eine große Zufriedenheit der Beschäftigten erkennbar, die Antworten liegen überwiegend im positiven Bereich. Erfreulich war auch, dass es zahlreiche individuelle Kommentare zu geschäftsfeldspezifischen Themen gab. Über alle sechs Fragen liegt der Durchschnitt bei 4,08 von fünf möglichen Punkten, insbesondere die Zufriedenheit mit der Tätigkeit im Geschäftsfeld ist hoch. Etwas weniger gut schnitten die Themen „sich einbringen können im Arbeitsalltag" und „kollegiales Miteinander" (beide 3,9 Punkte) ab. Die Auswertung erfolgte sowohl für das gesamte GpZ als auch für die einzelnen Geschäftsfelder. Die Ergebnisse wurden im OrgaTeam besprochen und sollen in der nächsten Vollversammlung den Beschäftigten vorgestellt werden.



In den kommenden Jahren soll die Umfrage mit kleinen Anpassungen wieder durchgeführt werden, so dass die Ergebnisse vergleichbar werden.

10.6 Datenschutz

Die **Einhaltung des Datenschutzes nach der DSGVO** bildete einen Schwerpunkt in 2025. Folgende Maßnahmen wurden durchgeführt:

- Interne Schulung aller Mitarbeitenden, die personenbezogene Daten verarbeiten, zu den Grundsätzen der DSGVO durch die DsB. Dabei wurden auch die Umsetzung im GpZ sowie mögliche kritische Stellen für Datenschutzverletzungen betrachtet.
- Überprüfung und ggf. Überarbeitung aller datenschutzrelevanten Dokumente wie z.B. Unternehmensrichtlinien, Dienst- und Prozessanweisungen, Einwilligungserklärungen, Datenschutzinformationen etc.
- Durchführung von internen Datenschutzaudits in den Bereichen Zentrale Dienste, Sozialdienst, MobiDiG, Druckstudio und Datenmanagement.

Insgesamt konnte festgestellt werden, dass die nach DSGVO erforderlichen Dokumente vorliegen, aber eine Überarbeitung fällig war. Den Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie zum Teil sehr sensible Daten insbesondere von Klientinnen und Klienten verarbeiten, die besonders schützenswert sind. Verbesserungspotenzial wurde bei der Löschung von Daten festgestellt, insbesondere auf den PCs.
Für das kommende Jahr sind interne EDV-Schulungen für bestimmte Nutzergruppen geplant, um das jeweilige Knowhow der Mitarbeitenden zu verbessern. Die Beschäftigten des Druckstudios sollen eine allgemeine Datenschutzschulung erhalten sowie darauf aufbauende weitere Unterweisungen zu arbeitsspezifischen Datenschutzthemen.

Die Verwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) wird lt. KI-Verordnung der EU in vier Risikostufen unterteilt. Dabei liegt das GpZ in Stufe 1, da KI-Systeme ohne relevante Risiken verwendet werden. Dies können z.B. KI-gestützte Schreibassistenten sein.

10.7 Chancen für Verbesserungen / Ausblick

Mittelfristiges QM-Ziel ist weiterhin die Zertifizierungsreife aller Bereiche nach DIN ISO 9001:2015. Dazu müssen die Kernprozesse Arbeitsbereich, Assistenzleistungen und Tagesgestaltung fertiggestellt werden sowie die Prozessbeschreibungen in den Geschäftsfeldern Montage, Wäscherei (beide begonnen in 2025), Druckstudio und Cantina erarbeitet werden, wie auch die anderen Anforderungen der DIN ISO in diesen Bereichen.
Die Konzepte des Berufsbildungsbereiches und der Arbeitsbegleitenden Maßnahmen müssen überarbeitet werden, da diese im vergangenen Jahr aufgrund des neuen Fachkonzepts bzw. wegen Zuständigkeitswechsel zurückgestellt wurden.
In den Geschäftsfeldern Druckstudio und Cantina werden in 2026 interne Audits durchgeführt.
Die Revision der DIN ISO 9001:2015 wird zum September 2026 erwartet. Künftig wird ein verstärkter Fokus gelegt auf die klarere Unterscheidung von Chancen und Risiken, auf Führung, Qualitätskultur und ethisches Verhalten sowie die Berücksichtigung von Digitalisierung und Klimawandel. Es muss geprüft werden, inwieweit diese Anforderungen im QMS bereits berücksichtigt sind bzw. wie sie umgesetzt werden können.

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.

11.2 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 weiterhin um und wir sehen uns mit höheren bzw. komplexeren Anforderungen konfrontiert. Hinzu kommen die sich ändernden Bedarfe der Leistungsberechtigten. Es konnten für alle Punkte auch Chancen gefunden werden.
Auch die Vorbereitung auf die DIN:ISO-Zertifizierungsfähigkeit ist noch nicht vollständig abgeschlossen. Die Verbesserung der räumlichen Situation im ZD12 und damit verbundene Erweiterungsplanung kann jetzt wieder etwas Fahrt aufnehmen. Die Zwischenlösungen für z.B. eine bessere Deckenbeleuchtung können jetzt wieder aktiv angegangen werden.

11.3 Wäscherei und Hauswirtschaft

In der Wäscherei stehen die wirtschaftlichen Schwierigkeiten von Kunden und der allgemeine wirtschaftliche Rückgang im Vordergrund. Es konnten auch Chancen beschrieben werden. Die Kontextanalyse wurde überprüft und korrigiert. Ebenso die Interessierten Parteien.
Der Internetauftritt ist jetzt online „Wäscherei Überlingen". Neue Kunden konnten gefunden werden. Damit auch neue Standards und Kundenanforderungen. Es sind in der zweiten Jahreshälfte deutlich mehr Schulungen möglich und auch notwendig.

11.4 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 konnte im Berichtsjahr ein geeigneter Küchenplaner gefunden werden.
Weiterhin wichtig bleibt die regelmäßige Überprüfung der Kosten, insbesondere der Waren und die entsprechende Anpassung der Verkaufspreise. Es sind einige systematische Änderungen am Speiseplan erfolgt. Dabei konnte auch auf Kundenwünsche eingegangen werden.

11.5 Druckstudio

Es sind drei Auslöser im Rahmen der Chancen-Risiko-Analyse identifiziert worden. Zwei davon betreffen veränderte Kundenanforderungen, auf die wir eingehen wollen. Außerdem gehen wir davon aus, dass Papierprodukte zukünftig weniger gefragt sein werden. Wir versuchen uns einerseits stärker auf die Nachfrage digitaler „Produkte" zu verlegen und wollen intern das Wissen und die Fähigkeiten der Beschäftigten für die Webseitenprogrammierung erweitern. Andererseits auch nachhaltigere Papiere, Prozesse, … in unsere Prozesse mit einbinden. Um so eine Nische zu finden, die künftig auch wirtschaftlich tragfähig bleibt.

11.6 Begleitender Dienst (Arbeit & Qualifizierung)

Wir gehen davon aus, dass sich die Lage wirtschaftlich weiter verschlechtern wird, dies auch spürbare Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben wird und die Sparbemühungen auf kommunaler Ebene nicht spurlos an uns vorbeigehen werden. Wir versuchen daher verstärkt im SGB II unsere Angebote zu erweitern.

11.7 Sozialdienst (Leben & Freizeit)

Die Finanzierung der Tagesstätte als „kommunale Sozialleistung" steht auf dem Prüfstand der Zukunftskommission im Landratsamt. Bezüglich der Tagesgestaltung und des MobiDiG besteht ein Anspruch der Leistungsberechtigten, diese können nicht so einfach reduziert oder gestrichen werden.
Wir gehen bei der Tagesstätte davon aus, dass es Kürzungen geben wird. Andererseits sehen wir auch einen verstärkten Bedarf an niederschwelligen und flexiblen Angeboten, was durch die Nachfrage in der Tagesgestaltung bestätigt wird. Auch scheint es für Jugendliche und junge Erwachsene eine erhöhte Nachfrage zu geben. Um die finanziellen Veränderungen auszugleichen, versuchen wir die geringer werdenden personellen Ressourcen intelligent und leistungsübergreifend einzusetzen.

11.8 Ausblick und Prospektive Fortbildungsplanung

Bezüglich prospektiver Fortbildungsplanung sehen wir für den Bereich „Arbeit & Qualifizierung" und im Bereich „Leben & Freizeit" für neue Mitarbeitende einen Bedarf in Bezug auf Professionalisierung beim Thema „Psychische Erkrankung".

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.

Es herrscht eine allgemeine und umfassende Unsicherheit bezüglich der zukünftigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. 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 zunehmend „schwierig".
Die Fluktuation der Mitarbeitenden in der GpZ Überlingen gGmbH nimmt insgesamt zu. Hat aber (noch) keine tieferen negativen Auswirkungen. Auch wenn wir offene Stellen bisher immer noch besetzen konnten, wenn auch nicht immer zum Wunschtermin, ist jede Verabschiedung bzw. jeder personelle Neustart mit einem hohen Onboarding- und Einarbeitungsaufwand verbunden. Die Kosten und der Zeitaufwand für die Personalgewinnung sind gestiegen. Die Aufrechterhaltung der personellen Kontinuität bleibt 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. Das meiste konnte umgesetzt werden, die restlichen Arbeiten werden im Folgejahr umgesetzt werden.

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. Erste Gespräche haben stattgefunden. Die Verhandlungspartner konnten sich aber nicht annähern, obwohl Fehlanreize offengelegt wurden und beide Seiten einen Vorteil hätten.
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. Wir versuchen diesbezüglich auf günstigere Open-Source-Modelle und soweit vorhanden auf europäische Anbieter umzustellen.

Die neuen Leistungsvereinbarungen definieren auch Anforderungen bezüglich der Jahresberichte. Diese wurden als Grundlage für einen Austausch im Rahmen von Qualitätsdialogen bereits im Vorjahr neu entwickelt und im Berichtsjahr nochmals verfeinert. Dieser qualitative Sprung im Sinne der Berichterstattung könnte jetzt wieder durch Sparmaßnahmen eingedampft werden.



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