

Fachtagung der Bundesfachakademie – Bufa/GFO Nord, Münster
am 24. April 2007

Wie ändern wir den Rahmen, damit er nicht gesprengt werden muss?

Input: Bestandsaufnahme der Problemstellung

Rainer Knapp - Geschäftsführer der GWW Sindelfingen
Vorstand BAG:WfbM
Vorsitzender Ausschuss Arbeit BV LH

Worin bestehen die aktuellen Herausforderungen für die WfbM / die Anbieter von Arbeitsgebieten für Menschen mit Behinderung?

2

- Wo stehen wir?
Historische Entwicklung
Beschäftigtenzahl / Beziehung zum Arbeitsmarkt
Personenkreis und Konzepte
Die WfbM erfolgreich gescheitert?
- Entwicklungen - ob wir wollen oder nicht
Der politische Paradigmenwechsel
Systemänderung vom Objekt zum Subjekt
(Wunderwaffe persönliches Budget?)

Die Interessenlücke
Caritative Organisation oder Dienstleister?
Gutmensch oder bezahlter Profi?
Personenzentrierung versus Institutionalisierung
Wachstum und Diversifizierung

3

- Was ist zu tun?

Personenzentrierte Förder- und Begleitkonzepte
Flexibilisierung der Rahmenbedingungen
Reduzierung der rechtlichen Vorgaben
Organisations- und Personalentwicklung
Aufbau passender Strukturen innerhalb und außerhalb der WfbM
Strategische Ziele / strategisches Controlling
Regionale Netzwerke und Kooperationen als offenes System

4

- Wo stehen wir?
 - Historische Entwicklung:
Sozialdarwinismus, Eugenik und Euthanasie
Die Vernichtung unwerten Lebens im Dritten Reich
Die sozialpolitische Entwicklung in der Nachkriegszeit -
Reichsschulgesetz von 1935: „geistig Behinderte sind von
der Schulpflicht befreit“ - gültig bis 1955

Von der beschützenden Werkstätte zur Werkstatt für
behinderte Menschen
 - Beschäftigtenzahl und Beziehung zum allgemeinen Arbeitsmarkt
250.000 behinderte Menschen in WfbM, die nicht, noch nicht oder
noch nicht wieder im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können.
Vermittlungsquote WfbM - allgemeiner Arbeitsmarkt unter 1%

Auswirkungen struktureller und konjunktureller Entwicklungen des
Arbeitsmarktes auf die WfbM

5

- Personenkreis und Konzepte
Ursprüngliche Ausrichtung für Menschen mit geistiger Behinderung
Ausweitung des Personenkreises - konzeptionelle Anpassung
Innendifferenzierung und Qualifizierung
- Die WfbM - erfolgreich gescheitert?
Weiteres Wachstum der WfbM (Aufnahmeverpflichtung nach
§ 136 SGB IX)
Das Missverständnis der einheitlichen Werkstatt
Systemkritik an der WfbM:
Zu teuer, Eigeninteressen geleitet, nicht integrativ
(der ideologische Integrationsbegriff)
WfbM vermeiden - was dann?

6

- Entwicklungen - ob wir wollen oder nicht
 - Der politische Paradigmenwechsel
Sozialgesetzbuch IX - selbstbestimmte und gleichberechtigte
Teilhabe
Deinstitutionalisierung und Ambulantisierung
Alternativen zur WfbM
 - Systemänderung vom Objekt zum Subjekt
(Wunderwaffe persönliches Budget?)

Individualisierung der Leistungsangebote - individueller
Begleit- und Förderplan

Wahlmöglichkeiten statt Einzugsgebiete

Kompetenz und Gestaltungserweiterung durch das
persönliche Budget

7

- Die Interessenlücke
 Institutions- und Organisationsinteressen versus Individualinteressen
 Interessenwahrnehmung und Akzeptanz
 Interessenkonflikte durch Individualisierung
- Caritative Organisation oder Dienstleister?
 Kostendeckende Dienstleistung ist nicht mehr caritativ/gemeinnützig
 Vergütung und Qualitätsanspruch
 Leistungserbringung und Leistungsnachweis
- Gutmensch oder bezahlter Profi
 Das Rollenverständnis des Personals und des Managements in der WfbM
 Wohlmeinende Fürsorge - qualifizierte Vertragserfüllung
 Anwalt der behinderten Menschen oder Lobbyist der WfbM?

8

- Personenzentrierung versus Institutionalisierung
 Braucht die Behindertenhilfe Institutionen?
 Unterschiedliche Personengruppen erfordern unterschiedliche Lösungen
 Die falschen Messgrößen für den institutionellen Erfolg
- Wachstum und Diversifizierung
 Entwicklungsprognose bis 2015
 Alternativen zur WfbM
 Wettbewerb zwischen Anbietern und Angebotsstrukturen

9

- Was ist zu tun?
 - Personenzentrierte Förder- und Begleitkonzepte
 Der falsch verstandene Begriff der einheitlichen Werkstatt
 Case-Management und Hilfeplanung
 Entwicklungsorientierung an Individualerwartungen
 - Flexibilisierung der Rahmenbedingungen
 Formale Zwänge der Werkstättenverordnung
 Organisationsinteressen und Organisationsprobleme der WfbM in Bezug auf Flexibilisierung
 Teilzeitbeschäftigungsangebote und ausgelagerte Arbeitsgruppen
 Gezielter Übergang / Integrationsprojekte
 Flexibilisierung der Tarife, Arbeitszeiten und Arbeitsorte des Personals

Wie ändern wir den Rahmen, damit er nicht gesprengt werden muss? „Systemsprenger“ in der Werkstatt für psychisch behinderte Menschen – Fachtag für Leitung, Begleitenden Dienst, Fachkräfte etc. in WfbM
 24. April 2007, Münster, Bufa/GFO Nord - Vortrag von Herrn Knapp

10

- Reduzierung der rechtlichen Vorgaben
 Kann auf die Werkstättenverordnung verzichtet werden?
 Regelungsbedarf der Politik/Sozialhilfeträger versus Individualisierung
 Individuelle Vereinbarungen statt struktureller Vorgaben

- Organisations- und Personalentwicklung
 Andere Personenkreise erfordern andere Personalkompetenzen
 (Die Werkstätten-Beschäftigten sind zu ca.
 60% überwiegend geistig behindert
 25% überwiegend psychisch behindert
 15% schwer mehrfachbehindert
 (einschließlich herausfordernder Verhaltensweisen, Abhängigkeitsfolgen und erhöhtem Pflegebedarf)

11

- Aufbau passender Strukturen innerhalb u. außerhalb der WfbM
 Systemsprengung - kein Alleinvertretungsanspruch der WfbM
 Der unklare Werkstattbegriff
 Center of Competence für Arbeit
 Alter Wein in neuen Schläuchen:
 „Die virtuelle Werkstatt“
 „Der integrierte Berufsbildungsbereich“

- Strategische Ziele und strategisches Controlling
 Die Legitimation der WfbM
 The Corporate Governments: Ehrlichkeit zwischen Zielen und Handeln
 Controlling: Was nicht gemessen werden kann, kann nicht gesteuert werden.
 Regionale Netzwerke und Kooperationen als offenes System
 Ideologische Positionierungen widersprechen dem Individualanspruch
 Wahlmöglichkeit und Selbstbestimmtheit setzt Alternativen voraus.

12

Platzierung und Hilfestaltung nach Lebenssituation und nicht nach Strukturvorgaben
 Kooperationen statt Wettbewerb
 Offene Systementwicklung orientiert an den Erwartungen der Nutzer ist Zukunftssicherung

April 2007
 Rainer Knapp
 Geschäftsführer
