

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  
Systemsprennung - 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

---

---

---

---

---

---

---

---