

Vorlage Nr. 15/2140

öffentlich

Datum: 10.01.2024
Dienststelle: Fachbereich 73
Bearbeitung: Herr Fonck

Sozialausschuss	23.01.2024	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	15.02.2024	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Leistungsdokumentation der rheinischen WfbM für das Jahr 2022

Kenntnisnahme:

Die wesentlichen Ergebnisse der Leistungsdokumentation der 43 rheinischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) für das Berichtsjahr 2022 werden gemäß Vorlage Nr. 15/2140 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
---	-----------------------------------

Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
---	-----------------------------------

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

Vorlage Nr. 15/2140

Worum geht es hier?

In leichter Sprache:

Menschen mit Behinderung haben
das Recht auf Arbeit.

Viele Menschen mit Behinderungen arbeiten
in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

Die Abkürzung dafür ist WfbM.



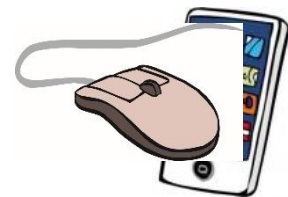
Diese Vorlage berichtet zum Beispiel darüber,
wieviele Menschen in den Werkstätten arbeiten
und in welchen Bereichen sie arbeiten.

Gut die Hälfte aller Beschäftigten arbeiten zum Beispiel
im Bereich Verpackung/Montage.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:
0221-809-2202

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier: www.leichtesprache.lvr.de



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-6153 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung

Mit dieser Vorlage berichtet die LVR-Verwaltung über die wesentlichen Ergebnisse der Leistungsdokumentation der 43 rheinischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) zum Stand 31. Dezember 2022.

Die Leistungsdokumentation ist ein landesweit einheitlich abgestimmtes Instrument, über das die WfbM jährlich Nachweise vorlegen, dass die von ihnen eingegangenen Verpflichtungen zur Qualität der Leistungen im Vereinbarungszeitraum eingehalten wurden und die Durchführung geeigneter Qualitätssicherungsmaßnahmen erfolgt sind.

Folgende Entwicklungen lassen sich beispielhaft zusammenfassend feststellen:

- Im Jahr 2022 wechselten 139 Beschäftigte der WfbM in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hierunter waren 26 Personen, die eine Ausbildung aufnahmen.
- Der Anteil betriebsintegriert Beschäftigter ist weiter steigend. Zum Ende des Jahres 2022 bestanden 2.837 betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp), darunter 1.877 betriebsintegrierte Einzelarbeitsplätze (dies entspricht einem Anteil von 65,3 % an allen BiAp). Damit arbeiten 7,59 % aller WfbM-Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2022 betriebsintegriert. Die Spanne des BiAp-Anteils an der Gesamtbeschäftigtenzahl in den rheinischen WfbM ist allerdings breit: Sie liegt zwischen 1,36 % und 24,8 %.
- WfbM halten im Mittel zehn verschiedene Gewerke/Arbeitsbereiche vor. Allerdings ist festzustellen, dass gut die Hälfte alle WfbM-Beschäftigten im Bereich Verpackung/Montage tätig sind (50,19 %).
- Für den Berichtszeitraum ist zu konstatieren, dass nur in einigen wenigen Fällen eine Leistung der WfbM in Form eines Persönlichen Budgets umgesetzt wurde.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung Nr. 2 „Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/2140:

Im Rahmen der Vereinbarungen zum Landesrahmenvertrag nach § 131 SGB IX für Nordrhein-Westfalen über die Leistungen der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX für Menschen mit Behinderungen wurde im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) eine landesweit einheitliche standardisierte Leistungsdokumentation vereinbart.

Im Rahmen dieser Vereinbarung legen die WfbM jährlich Nachweise vor, dass die von ihnen eingegangenen Verpflichtungen zur Qualität der Leistungen im Vereinbarungszeitraum eingehalten wurden und die Durchführung geeigneter Qualitätssicherungsmaßnahmen erfolgt.

Inhaltlich setzt die nun landeseinheitlich geltende Leistungsdokumentation auf die im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses des LVR mit den rheinischen WfbM angesprochenen und etablierten Handlungsfeldern auf. Diese wurden im Rahmen der Leistungsdokumentation um weitere Aspekte ergänzt. Für die Dokumentation wurde ein einheitliches Erfassungsinstrument vereinbart, über das die WfbM ihre Nachweise dokumentieren.

Die Leistungsdokumentation umfasst einen ersten, eher qualitativ ausgerichteten Teil zu Fragen der Qualitätssicherung, des Beschwerdemanagements, des Gewaltschutzes und der eingegangenen Kooperationen. In einem zweiten, eher quantitativ ausgerichteten Teil sind Themen wie Arbeitsbegleitende Maßnahmen, Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Betriebspraktika, Teilzeitbeschäftigung dargestellt.

Mit dieser Vorlage berichtet die Verwaltung über die wesentlichen Ergebnisse der Leistungsdokumentation der 43 rheinischen WfbM zum Stand 31. Dezember 2022. Die primäre Zielsetzung der Leistungsdokumentation liegt auf der individuellen Darlegung des Maßes der qualitativen Leistungserbringung in und durch die jeweilige WfbM. Zugleich bietet eine aggregierte Auswertung über alle Werkstätten einen vergleichenden, lohnenden Blick auf die Leistungserbringung in den WfbM. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass aufgrund der beschriebenen primären Zielsetzung der Leistungsdokumentation nicht alle angesprochen Themenkomplexe, vor allem wenn es sich um qualitative Angaben handelt, aggregiert und vergleichend über alle 43 WfbM ausgewertet und im Rahmen dieser Vorlage inhaltlich dargestellt werden können.

Die weiteren Ausführungen weiten in Teilen den Blick auch auf vorliegende Erkenntnisse aus dem bisherigen Zielvereinbarungsprozess, um damit Ergebnisse einiger Handlungsfelder in ihrem zeitlichen Verlauf präziser darzustellen.

Ergebnisse

1. Qualitätssicherung

Unter diesem Aspekt wurden insbesondere zwei Blickwinkel subsummiert. Zum einen das Thema Qualitätsmanagement und zum anderen das Thema Beschwerdemanagement. Beide Punkte erweitern die im bisherigen bilateralen Zielvereinbarungsprozess enthaltenen Handlungsfelder.

Mit dem Aspekt Qualitätsmanagement wird eine zentrale Anforderung an Leistungserbringer der Eingliederungshilfe adressiert, nämlich durch systematische Verfahren die Qualität der Leistungserbringung in den verschiedenen Qualitätsdimensionen sicher zu stellen.

Nahezu alle WfbM geben an, ein Qualitätsmanagementsystem zu nutzen (meist ISO zertifiziert; in Teilen wird auch die AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung)) ergänzend genannt. Als genutzte Ansätze/Instrumente werden PDCA-Zyklus (Plan, Do, Check, Act), Qualitätszirkel und Verbesserungsmanagement (KVP - Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) aufgeführt. Die Verantwortung für das Qualitätsmanagementsystem trägt im Regelfall ein/e QM-Beauftragte/r, die/der oft als Stabsstelle der Geschäftsleitung geführt wird.

Alle WfbM verweisen darauf, dass in der jeweiligen Werkstatt ein Beschwerdemanagement bestehe. 30 der 43 WfbM geben zudem die Anzahl der eingegangenen Beschwerden im Berichtsjahr 2022 an. Insgesamt wurden 567 Beschwerden dokumentiert. Die Spanne der Angaben liegt zwischen 0 und 70 Beschwerden, der Median liegt bei 17 Beschwerden.

Die Inhalte der Beschwerden umfassen u.a. die Themen Fahrdienste, Mittagessen, Konflikte zwischen Beschäftigten, Hygiene, Lautstärke und auch das Verhalten von Fachkräften.

2. Gewaltschutz

Die Etablierung von Gewaltschutzkonzepten ist eine zentrale Aufgabe auch für WfbM. Gemäß der Leistungsdokumentation liegt in allen WfbM ein Gewaltschutzkonzept vor. Für das Berichtsjahr verweisen die WfbM beispielsweise auf folgenden Aktivitäten im Rahmen des Gewaltschutzes:

- Überarbeitung des bestehenden Gewaltschutzkonzeptes,
- Aktualisierung der Risikoanalyse,
- Erarbeitung einer Konzeption zu freiheitsentziehenden Maßnahmen,
- Schulungen/Sensibilisierung des Fachpersonals,
- Einführung von Vertrauenspersonen in den Standorten bzw. einer/eines Gewaltschutzbeauftragten für die gesamte WfbM,
- Übertragung des Konzeptes in Leichte Sprache.

3. Kooperation und Vernetzung

In der Breite wird von den WfbM eine Vernetzung mit folgenden Diensten/Institutionen genannt:

- Förderschulen,
- KoKoBe/SPZ, auch EUTB,
- Integrationsfachdienste,
- (regionale) Verbände der WfbM,

- Örtliche Arbeitskreise (Gemeindepsychiatrie, Wirtschaftsgremien),
- Leistungserbringer Sozialer Teilhabe (Wohnen),
- Wohlfahrtsverbände,
- Gemeinde/Stadt,
- in Teilen auch Hochschulen.

4. Individuelle Teilhabeplanung

Zentraler Prozess der Teilhabeleistung in einer WfbM stellt die Teilhabeplanung dar, also die dialogisch mit der oder dem Beschäftigten¹ erarbeitete, an deren/dessen Zielen und Bedarfen ausgerichtete wirkungsorientierte Planung und Umsetzung des Rehabilitationsverlaufs. Vereinbart war zu diesem Punkt, dass die Teilhabeplanung regelhaft in einem jährlichen Rhythmus partizipativ mit der oder dem Beschäftigten erfolgen soll. Für das Jahr 2022 zeigt Abbildung 1 die Ergebnisse.

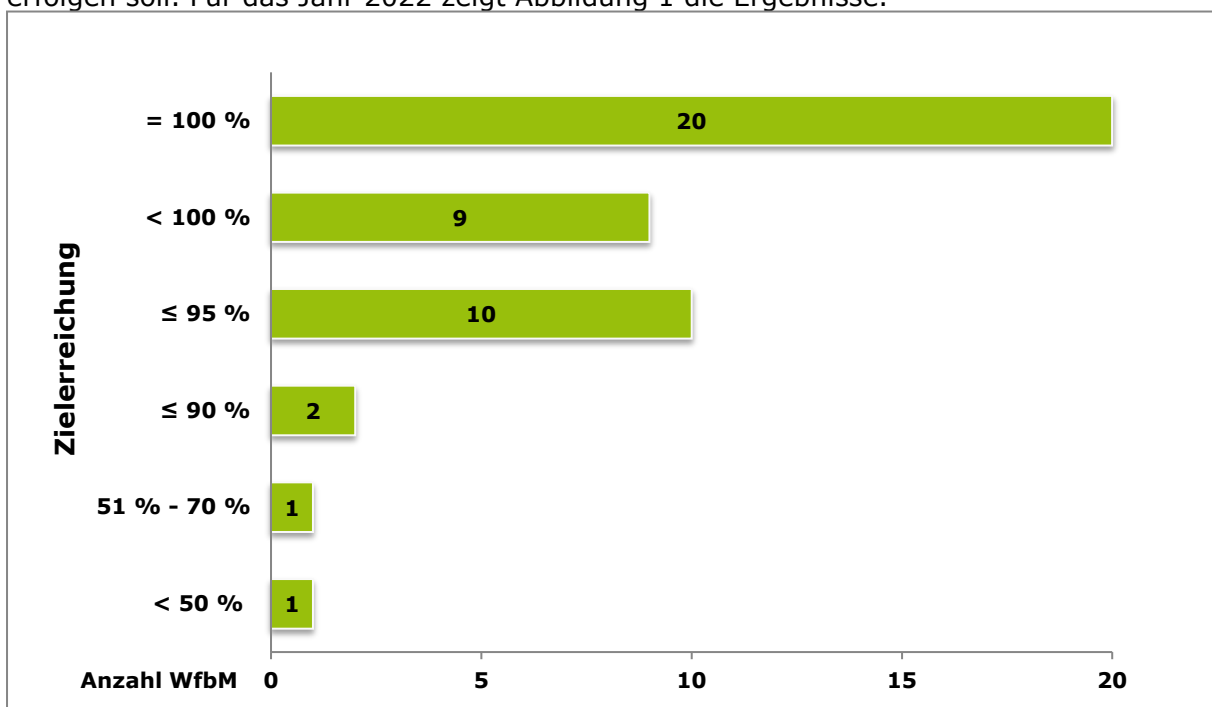


Abbildung 1: Zielerreichungsgrade der rheinischen WfbM im Feld „jährliche Teilhabeplanung“ für das Jahr 2022

Eine geringe Abweichung der Ergebnisse von der vereinbarten Zielerreichung in Höhe von 100 % ist erklärlich, da durch Krankheitszeiten auf Seiten der/des Beschäftigten oder auch des Fachpersonals in einem gewissen Umfang der jährliche Turnus nicht immer ganz erreicht werden kann.

Zielerreichungsstände unterhalb von 95 % sind nicht akzeptabel und werden bei den entsprechenden WfbM angesprochen.

Im Rahmen der Leistungsbeschreibung für die Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM wurde der Grad der Zufriedenheit der Beschäftigten als eine Kennziffer der Ergebnisqualität vereinbart. Aus den Angaben der WfbM in der Leistungsdokumentation lässt sich allerdings ablesen, dass rd. 60 % der WfbM (nominal 26) die Zufriedenheit überhaupt nicht erfragen. Demgegenüber stehen WfbM, die über eine Anwendung einer durchdachten Methodik in ihrer Befragungssystematik zu sehr aufschlussreichen Erkenntnissen gelangen.

¹ Der Terminus „Beschäftigte“ meint in diesem Text die im Rahmen ihrer Rehabilitation in WfbM beschäftigten Menschen mit Behinderung.

5. Arbeitsbereiche

Im Rahmen der nun vorliegenden landeseinheitlichen Leistungsdokumentation weisen die WfbM auch die in der jeweiligen WfbM vorgehaltenen Gewerke und die Anzahl der dort beschäftigten Personen aus. Dies ist ein neuer, ergänzender Aspekt gegenüber dem bisherigen Zielvereinbarungsprozess zwischen dem LVR und den WfbM. Je mehr unterschiedliche Gewerke vorgehalten werden, desto vielfältiger sind in der Regel die Arbeitsangebote und umso besser können die individuellen Bedarfe gedeckt werden.

Im Mittel aller 43 WfbM halten die Dienste zehn Gewerke vor. Dieser Umfang ist unabhängig von der Anzahl der in den WfbM tätigen Beschäftigten.

Die nachfolgende Abbildung stellt die Anzahl an WfbM dar, die die auf der vertikalen Achse aufgeführten Arbeitsbereiche/Gewerke vorhalten.

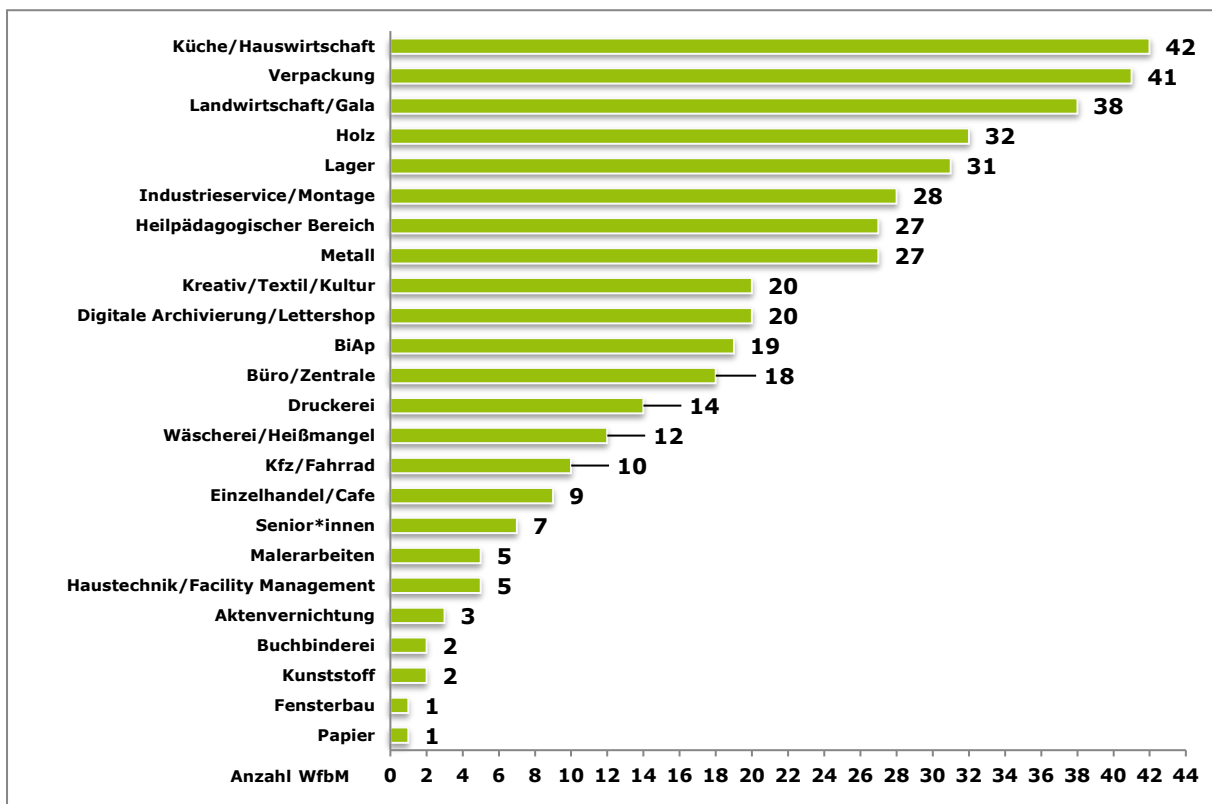


Abbildung 2: Anzahl an WfbM mit aufgeführten Gewerk/Arbeitsbereich

Interessant und kontrastierend hierzu ist die Betrachtung des Anteils der Beschäftigten in den aufgeführten Gewerken/Arbeitsbereichen. In dieser Betrachtung wird deutlich, dass gut die Hälfte alle WfbM-Beschäftigten im Bereich Verpackung/Montage tätig sind (vgl. Abbildung 3).

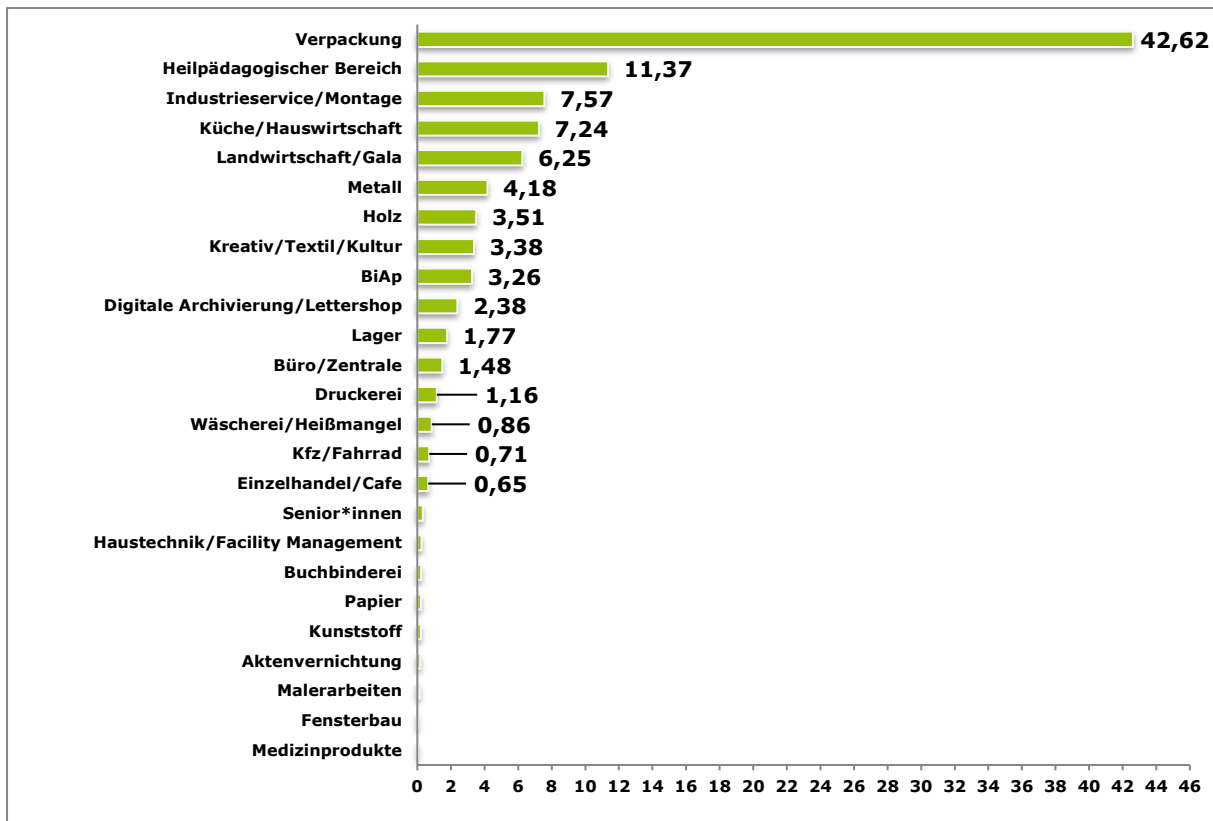


Abbildung 3: Anteil Beschäftigte je Gewerk/Arbeitsbereich an Gesamtbeschäftigten in Prozent. Im Bereich „BiAp“ differiert die Angabe von dem tatsächlichen Anteil der auf BiAp beschäftigten Personen aufgrund einer unterschiedlichen Erfassungssystematik (Zuordnung der Beschäftigung nach Ort bzw. nach Art).

6. Teilzeitbeschäftigung

Personenzentrierte Teilhabe umfasst neben Aspekten wie die eigene Entscheidung über den Ort und den Inhalt der Arbeit auch den Punkt des Umfangs der Arbeit: Welcher Rahmen hier der richtige ist, weiß der Mensch mit Behinderung selbst am besten. Insbesondere besteht bei Menschen mit psychischer Behinderung der Wunsch, in Teilzeit tätig zu sein.

Die rheinischen WfbM dokumentierten zum Stichtag 31. Dezember 2022 insgesamt 9.961 Personen, die in Teilzeit tätig sind. Dies entspricht rd. 29,3 % aller WfbM-Beschäftigten. Der Anteil stieg zum Vorjahr um 3,8 %-Punkte.

Unter dieser Gruppe sind 6.443 Beschäftigte, die im Rahmen der Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in Teilzeit arbeiten (insgesamt 18,95 % aller Beschäftigten). Menschen mit geistigen/körperlichen Behinderungen nehmen diese Art der Teilzeit in geringerem Umfang als Menschen mit einer psychischen Behinderung in Anspruch (12,56 % bei Menschen mit einer geistigen Behinderung gegenüber 30,62 % bei Menschen mit einer psychischen Behinderung).

Jobsharing ist in den rheinischen WfbM eine Randnotiz: Nur drei WfbM vermelden, dass sie dieses Modell nutzen (nominal 126 Fälle).

Grundsätzlich muss die WfbM ihr Teilhabeangebot wöchentlich für mindestens 35 und höchstens 40 Stunden vorhalten. Im Mittel der rheinischen WfbM liegt die wöchentliche Beschäftigungszeit bei 37,63 Stunden für eine Vollzeitbeschäftigung. Die Beschäftigungszeit umfasst die Arbeitszeit, die Pausen und auch die Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen.

7. Mobilität

41,2 % aller Werkstattbeschäftigten gelangen selbstständig zu ihrem Beschäftigungsort in der WfbM bzw. auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz. Erwartungsgemäß ist der Anteil an „selbstfahrenden“ Personen im Bereich der Menschen mit einer psychischen Behinderung am höchsten (vgl. Abbildung 4).

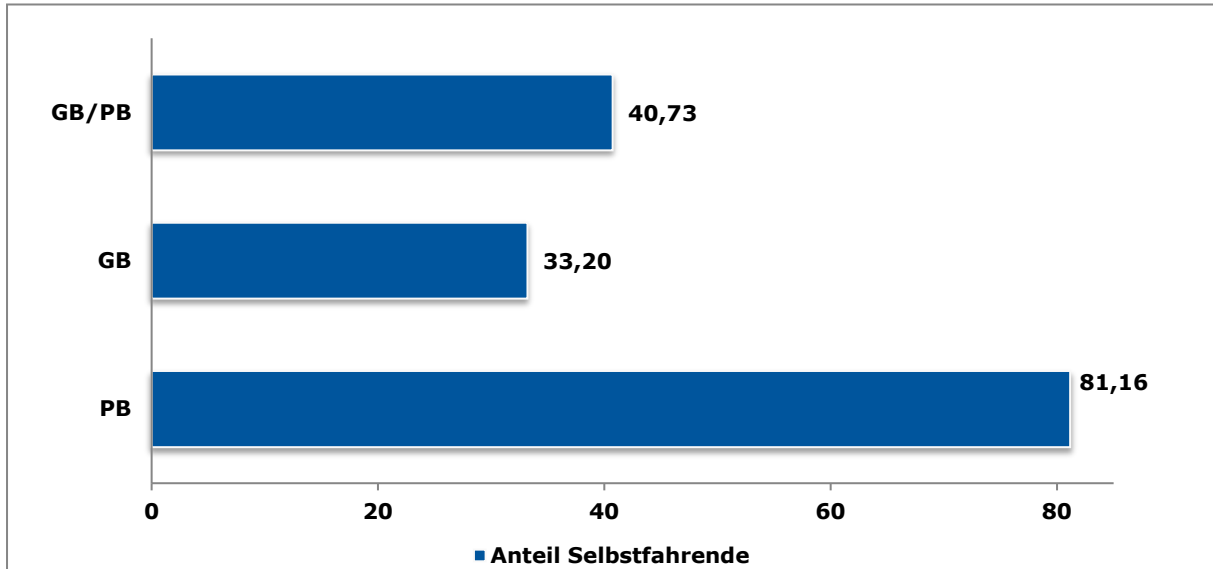


Abbildung 4: Mittelwert Selbstfahrende nach Typ von WfbM² in Prozent

8. Sicherstellung bedarfsgerechter arbeitsbegleitender Maßnahmen

Zum Erreichen individueller Teilhabeziele des/der jeweiligen Beschäftigten müssen Werkstätten geeignete, den Bedarfen der Beschäftigten entsprechende arbeitsbegleitende Maßnahmen durchführen. Arbeitsbegleitende Maßnahmen sind Maßnahmen zum Erhalt und/oder Verbesserung der erworbenen Leistungsfähigkeit und Weiterentwicklung der Persönlichkeit, beispielsweise Schreibtraining, Schwimmkurs, Kochen, Lenstraining etc.

Die Durchführung arbeitsbegleitender Maßnahmen wurde allerdings in den Vorjahren durch die Corona-Pandemie stark eingeschränkt, da es galt, Kontakte soweit wie möglich zu reduzieren. Anhand der nun für das Jahr 2022 vorliegenden Daten ist festzustellen, dass die Anzahl der arbeitsbegleitenden Maßnahmen sich wieder in Richtung des Niveaus von vor der Pandemie bewegen.

Quantitativ nahm rechnerisch jede/jeder Beschäftigte im Jahr 2022 an 1,47 arbeitsbegleitenden Maßnahmen teil. Allerdings ist festzustellen, dass die Spanne zwischen den Werkstätten erheblich ist: Die Spannweite umfasst die Werte 0,1 bis 7,25, der Median (mittlerer Zentralwert) liegt bei 0,7 Maßnahme pro Beschäftigter/Beschäftigtem.

Abbildung 5 stellt die prozentuale Verteilung der wahrgenommenen arbeitsbegleitenden Maßnahmen in ihrer inhaltlichen Ausrichtung, differenziert nach den drei Typen von WfbM, dar.

² Im Rheinland beschäftigten neun WfbM ausschließlich Menschen mit einer psychischen Behinderung (PB), elf WfbM beschäftigten ausschließlich Menschen mit einer geistigen Behinderung (GB). Die übrigen 23 WfbM beschäftigen beide Personengruppen (GB/PB). In der Regel liegt in diesen WfbM der Anteil der Menschen mit einer psychischen Behinderung bei rd. 20 %.

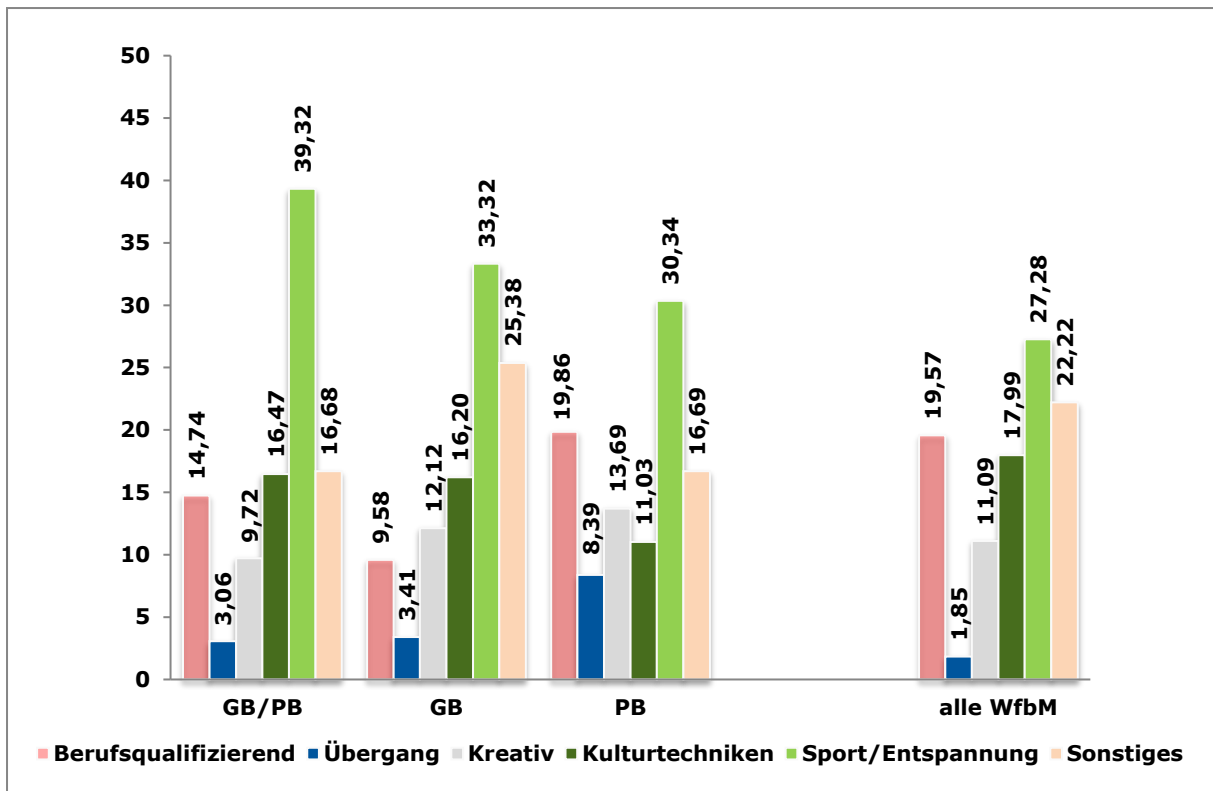


Abbildung 5: prozentuale Verteilung arbeitsbegleitender Maßnahmen nach ihrer inhaltlichen Ausrichtung

9. Praktika

Die Dokumentation der im Berichtsjahr durchgeführten Praktika von Beschäftigten der jeweiligen WfbM ist ein zum bisherigen Zielvereinbarungsprozess ergänzter Aspekt. Insgesamt wurden 2.545 Praktika, die auf mindestens zwei Wochen angelegt waren, durch die 43 WfbM dokumentiert. Der Großteil dieser Praktika fand allerdings innerhalb der WfbM statt, nur rd. ein Drittel (918) in Betrieben außerhalb der WfbM (36,7 % aller Praktika).

Deutlich wird, dass sich der Anteil (Verhältnis Praktika zu Beschäftigtenanzahl im Arbeitsbereich) von Praktika außerhalb von Werkstätten je WfbM-Typ erkennbar unterscheidet:

Während in WfbM, die ausschließlich Menschen mit einer psychischen Behinderung begleiten, im Mittel 6,48 % der Beschäftigten ein Praktikum außerhalb der WfbM absolvieren, sind es bei WfbM, die ausschließlich Menschen mit einer geistigen Behinderung begleiten, im Mittel nur 2,33 %.

10. Betriebsintegrierte Arbeitsplätze

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 wurden insgesamt 2.837 BiAp gemeldet, darunter 1.877 betriebsintegrierte Einzelarbeitsplätze (dies entspricht einem Anteil von 65,3 % an allen BiAp; vgl. Abbildung 6). Unter den 2.837 BiAp-Beschäftigten sind 1.028 Frauen (35,78 %). Damit sind weibliche Beschäftigte in diesem Handlungsfeld gegenüber ihrem Anteil in den Werkstätten (rund 45%) unterrepräsentiert.

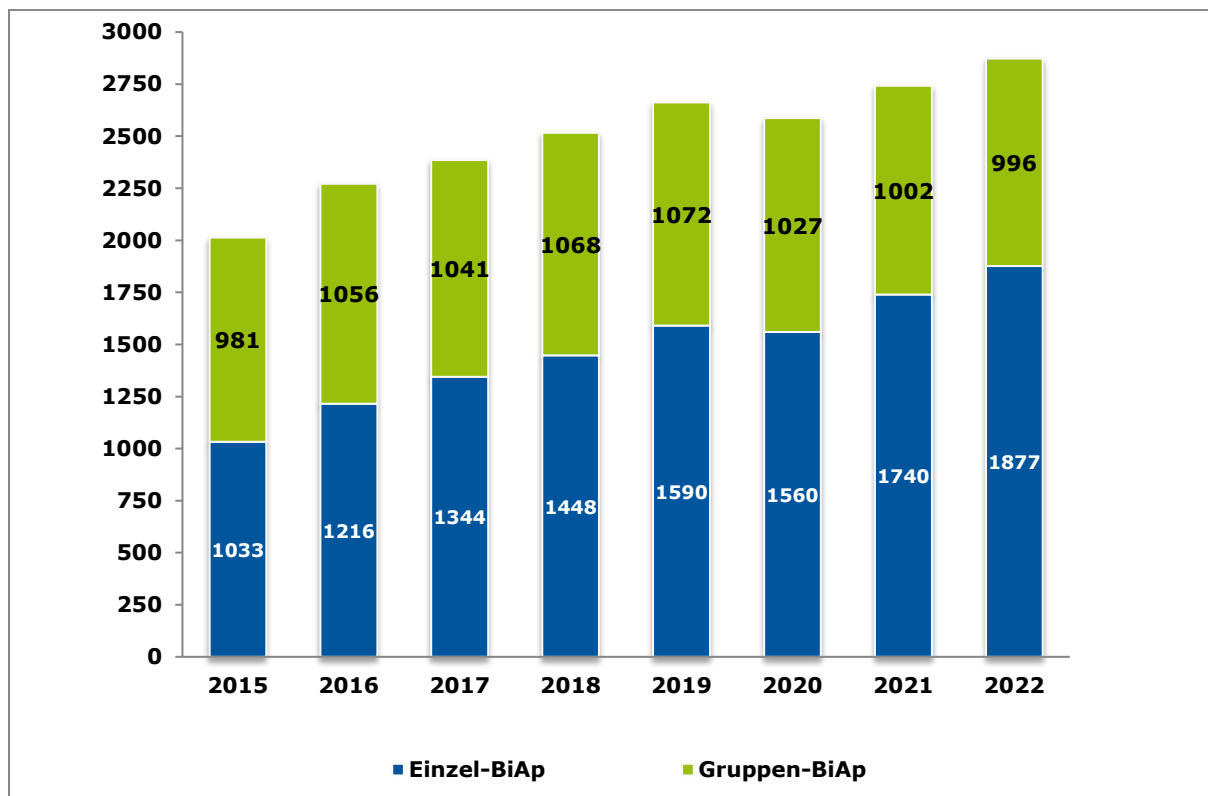


Abbildung 6: BiAp im Rheinland: Entwicklung der Gesamtzahlen 2015 bis 2022

Bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl in den rheinischen WfbM zum 31.12.2022 von 37.848 beträgt der Anteil aller betriebsintegriert Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl rd. 7,59 % (ein Plus um 0,3 Prozentpunkte zum Vorjahr).

Die Spanne des BiAp-Anteils an der Gesamtbeschäftigtenzahl in den einzelnen rheinischen WfbM ist allerdings weit: Sie liegt zwischen 1,36 % und 24,8 %, der Median liegt bei 6,01 %.

11. Übergänge von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Für das Berichtsjahr 2022 dokumentierten die 43 WfbM insgesamt 139 Übergänge von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Hierunter waren 26 Personen, die eine Ausbildung aufnahmen. Rd. 56,8 % (nominal 79) aller Vermittlungen erfolgten aus einer bestehenden Beschäftigung im Rahmen eines BiAp.

Die folgende Abbildung stellt die nominale Entwicklung der Übergänge für die Jahre 2015 bis 2022 dar.

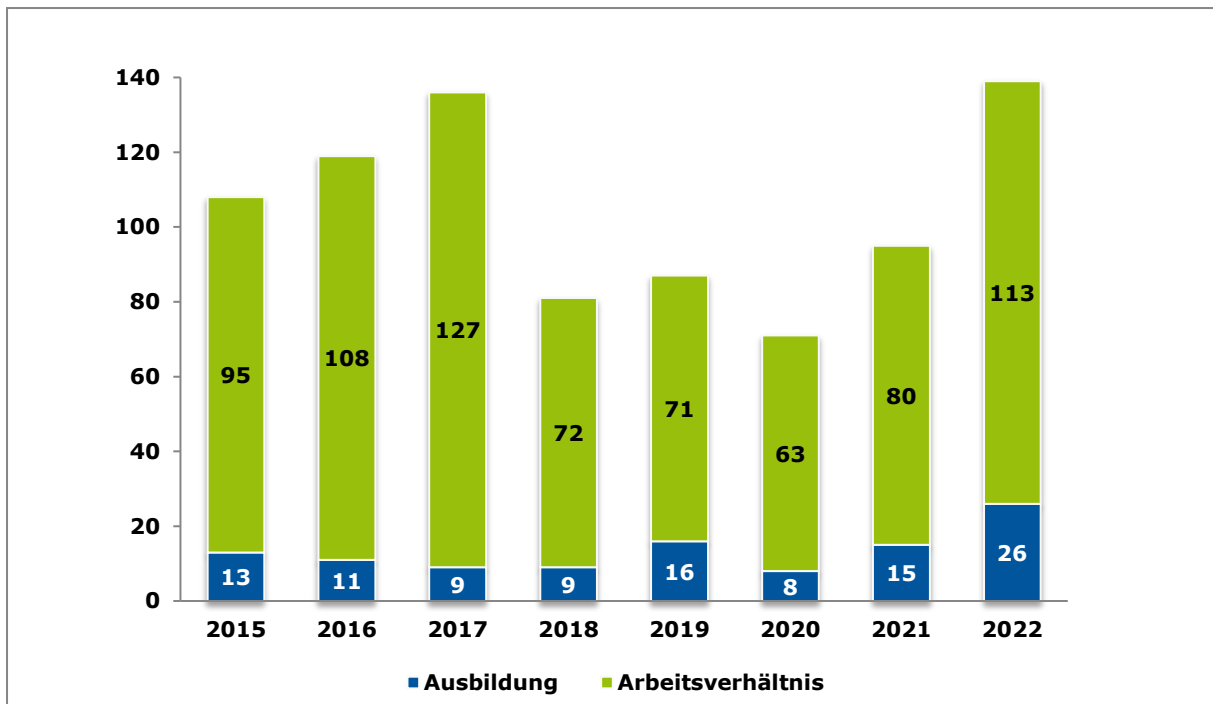


Abbildung 7: Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse 2015 bis 2022

Setzt man die erfolgten Vermittlungen für die Jahre 2015 – 2022 ins Verhältnis zu der Gesamtbeschäftigtenzahl in dem jeweiligen Jahr zeigt sich, dass der Anteil der vermittelten Personen in diesen Jahren zwischen 0,19 % (2020) und 0,36 % (2017) an allen Beschäftigten betrug. Die Unterschiede liegen also im Promillebereich.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass WfbM, die ausschließlich Menschen mit einer psychischen Behinderung beschäftigen, im Durchschnitt eher Menschen soweit befähigen, (wieder) einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen.

Gleichzeitig ist festzustellen, dass innerhalb dieser beiden Typen von WfbM eine immense Spanne an erreichten Werten besteht. Die Möglichkeit der Vermittlung in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gelingt damit also unabhängig von den vorrangigen Behinderungsbildern der Beschäftigten in einigen WfbM gut und in einigen WfbM nachhaltig nur sehr unzureichend.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten, für die ein Übergang im Betrachtungszeitraum gelang, liegt bei rd. 31,7 %. Damit sind Frauen bei der Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten gegenüber ihrem Anteil an allen Beschäftigten (rund 45 %) unterrepräsentiert.

12. Teilleistungen außerhalb der WfbM / Persönliches Budget

Während die Durchführung von Betriebspraktika (siehe Punkt 9) noch in einem gewissen Maße in den rheinischen WfbM vorzufinden sind, ist die Inanspruchnahme von Teilleistungen außerhalb der WfbM insbesondere im Bereich der Qualifizierung kaum vorhanden. Gerade einmal 16 Fälle werden dokumentiert, elf hiervon im Rahmen des Persönlichen Budgets. Inhaltlich fallen hierunter MS-Office-Schulungen, Teilnahme an Kursen zum Erlernen elementarer Grundfertigkeiten (Lesen/Schreiben) und Schulungen im Rahmen einer betriebsintegrierten Beschäftigung.

Die elf dokumentierten Leistungen im Rahmen des Persönlichen Budgets wurden in fünf WfbM umgesetzt. 38 WfbM haben demnach keine Leistungen im Form des Persönlichen Budgets realisiert.

13. Partizipation

Im Handlungsfeld „Partizipation“ dokumentierten die WfbM im Berichtszeitraum ihre wesentlichen Maßnahmen zur Unterstützung des Werkstatttrates, der Frauenbeauftragten und jeder/jedes einzelnen Beschäftigten.

Fasst man die vorgenommenen Angaben zusammen, beziehen sich die dokumentierten Unterstützungsmaßnahmen für den Werkstatttrat und auch der Frauenbeauftragten im Wesentlichen auf die verordnungsrechtlich vorgeschriebenen Aspekte. Diese umfassen beispielsweise die Bereitstellung einer Vertrauensperson, die Bereitstellung von Räumlichkeiten und einen regelhaften Austausch mit der Werkstattdleitung.

Aspekte, die darüber hinausgehen, wurden nur vereinzelt genannt. Beispielhaft wurden hier Maßnahmen wie die aktive Förderung des Austausches mit weiteren Werkstattträten oder der Einbezug des Werkstatttrates in Vorstellungsgespräche aufgeführt.

Auf die Frage, mit welchen Maßnahmen ein Einbezug im Einzelfall erfolgt, wurden, neben der individuellen Teilhabepanung, allgemeinere Formate und Instrumente wie die Beschäftigtenversammlung und das Beschwerdemanagement genannt.

Der Großteil der Werkstätten dokumentiert für das Berichtsjahr für den Werkstatttrat und die Frauenbeauftragte die Teilnahme an Fortbildungen bzw. an Tagungen. Unter letztere Kategorie fallen insbesondere Nennungen zu einer durch die Landesbehindertenbeauftragte organisierte Veranstaltung für Werkstattträte, dem sog. Werkstättentag in Saarbrücken, und die vom LVR durchgeführten Workshops für Frauenbeauftragte und Werkstattträte. Nennungen im Bereich der Fortbildungen umfassen im Großteil „Rechte & Pflichten vom Werkstatttrat bzw. einer Frauenbeauftragten“, vereinzelt wurden Fortbildungen im Bereich „Zeitmanagement“, „Erfolgreich verhandeln“, und „Gesprächsführung“ genannt. Die folgende Grafik fasst die Anzahl der WfbM mit der Nennung mindestens einer Veranstaltungsteilnahme zusammen.

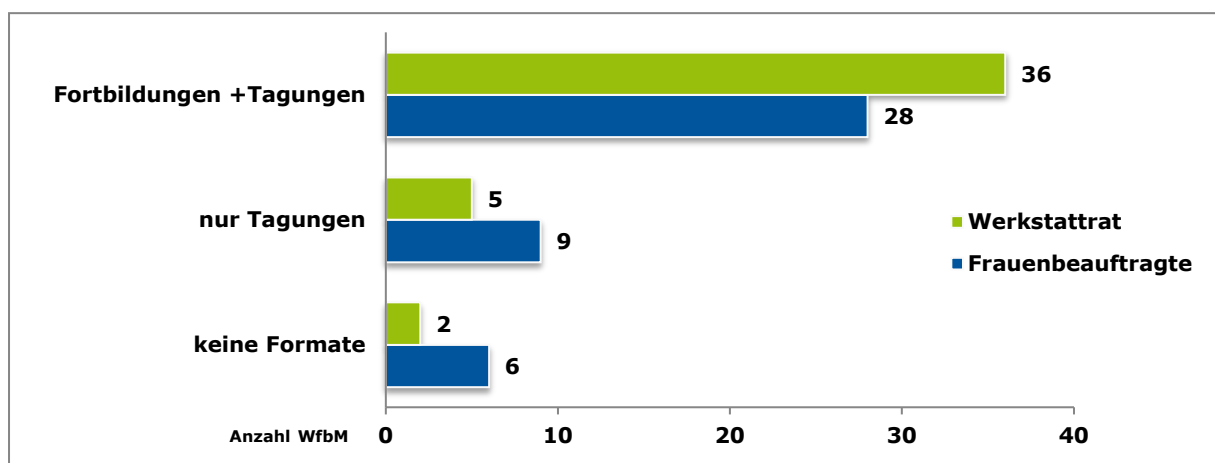


Abbildung 8: Anzahl WfbM mit mindestens einem durch den Werkstatttrat oder die Frauenbeauftragten wahrgenommenen Veranstaltungsformat

14. Fachpersonal

Im Bereich des Fachpersonals wurde u.a. der Blick auf die durch das Fachpersonal im Berichtszeitraum wahrgenommenen Fortbildungen gerichtet.

In der Funktionsgruppe der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung nahmen die Fachkräfte im Durchschnitt an 1,94 Fortbildungen im Berichtsjahr teil (Median 1,66). Im Bereich der begleitenden Dienste lag dieser Mittelwert bei 3,56 Fortbildungen im Jahr, der Median liegt hier bei 2,83.

In beiden Funktionsgruppen lässt sich innerhalb der Werkstätten eine weite Spanne der wahrgenommenen Fortbildungen erkennen. Im Bereich der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung liegt die Spanne zwischen 0,20 bis 5,34 Fortbildungen/je Fachkraft und Jahr. Bei den begleitenden Diensten misst die Spanne die Werte 0,26 bis 9,88 Fortbildungen/je Fachkraft und Jahr.

Aus den Werten lässt sich ablesen, dass die Inanspruchnahme von Fortbildungen in den WfbM offensichtlich im unterschiedlichen Maße erfolgt.

15. Zusammenfassung und Ausblick

Mit der Leistungsdokumentation liegt nun ein Instrument vor, über das eine Vielzahl von unterschiedlichen Aspekten der Leistungserbringung in den rheinischen WfbM durch die WfbM dokumentiert wird. Über diese Dokumentation werden Sachstände sichtbar, vergleichbar und (auch in ihrem zeitlichen Verlauf) bewertbar. Insofern unterstützt das Instrument auch die Steuerungsfähigkeit des LVR in seiner Rolle als Leistungsträger. Gleichwohl zeigen die bisherigen Ergebnisse auch immer wieder die Bandbreite der qualitativen Ausführung der Leistungserbringung.

Die hier wiederholt festzustellenden unterschiedlichen Umsetzungsstände sind nicht zufriedenstellend und akzeptabel. Der LVR wird durch Bilanzierungsgespräche mit den jeweiligen Leistungserbringern das erforderliche Maß an Qualität einfordern. Zunächst wird mit den WfbM über ihre Leistungsbilanz gesprochen, die sich am unteren Rand der Leistung befinden. In den Gesprächen werden u. a. die Aspekte der Unterrepräsentanz von Frauen bei BiAp sowie eine Sensibilisierung für ein funktionales internes Beschwerdesystem thematisiert werden.

Zur Stärkung der Partizipation werden im 2. Halbjahr 2024 vom LVR jeweils ein Workshop für die Frauenbeauftragten und die Werkstatträte durchgeführt.

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i