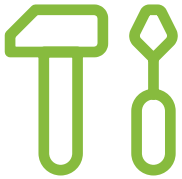
GPS

Bildung · Arbeit · Teilhabe



Konzeption Anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen

Leistungstypen 1.1.3.1, 2.1.3.1, 3.1.1.1

Stand: September 2026

Inhalt

1. Anlass und Ziel der Konzeption 4

2. Selbstverständnis des Trägers 5

3. Zielgruppe der Leistung WfbM 6

3.1 Ziele der Eingliederungshilfe 7

4. Leistungsangebot 8

4.1 Arbeit und Tagesstruktur im Arbeitsbereich der WfbM 9

4.1.1 Arbeits- und Beschäftigungsangebote 9

4.1.2 Betriebsintegrierte Arbeitsgruppen (BiAG) 10

4.1.3 Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAP) 10

4.2. Arbeitsbegleitende Angebote 11

5. Personenzentrierter Ansatz 12

5.1 Definition & Haltung 12

5.2 Übergreifende GPS-Fachdienste 12

5.3 Partizipation und Empowerment 13

6. Bedarfsermittlung und Teilhabeplanung 16

6.1 Definition & Vorgehensweise 16

6.2 Übergangsmanagement 17

6.2.1 Übergänge in oder aus den integrierten Tagesförderstätten und sozialpsychiatrische Tagesstätten 17

6.2.2 Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 18

6.2.3 Budget für Arbeit /Budget für Ausbildung 19

6.2.4 Übergänge in die Altersrente 19

7. Organisation und Rahmenbedingungen 20

7.1 Platzzahl 20

7.2 Räumliche Ausstattung 20

7.3 Personal 20

8. Kooperation und Vernetzung 21

8.1 Zusammenarbeit mit Zugehörigen 21

8.2 Sozialraumorientierung 21

9. Qualitätssicherung und -entwicklung 22
9.1 Anliegen- und Beschwerdemanagement 22

10. Dokumentation und Datenschutz 24

11. Ausblick 24

Impressum 26

1. Anlass und Ziel der Konzeption

Teilhabe am Arbeitsleben ist wie kaum ein anderer Gesellschaftsbereich bedeutsam wie prägend für die Identität und das Bewusstsein eines jeden Mitglieds unserer Gesellschaft. Erwerbsarbeit dient der Existenzsicherung und erfüllt darüber hinaus die sozialen Bedürfnisse des einzelnen Individuums. Arbeit stärkt das Selbstwertgefühl und die Unabhängigkeit des Einzelnen. Eine zufriedenstellende Arbeitssituation kann für Selbstverwirklichung und Kompetenzerleben sorgen. Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) bieten erwachsenen Menschen mit Behinderungen, die aufgrund der Art und Schwere der Behinderung aktuell nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig werden können und ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit erbringen können, die Rehabilitationsleistung Teilhabe am Arbeitsleben im Sinne des §49 SGB IX und der §§219 ff. SGB IX. Sie versuchen die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohten Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern. Bei der Beschäftigung in WfbM dient Arbeit somit als Werkzeug der Rehabilitation.

Die GPS-Werkstätten begleiten Menschen mit Behinderungen (in Folge Beschäftigte genannt) als einer der größten Anbieter der Region in ihrem Arbeitsleben kompetent seit über 50 Jahren. Zu Beginn wurden Werkstätten als Ort der Fürsorge gesehen, mittlerweile liegt der Fokus auf der selbstbestimmten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Werkstätten fungieren somit als Wegbereiter und unterliegen einem stetigen Wandel, den es zu gestalten gilt. Sie stellen Unterstützungsleistungen und Strukturen bereit, die Möglichkeiten der Teilhabe bieten und selbstbestimmt genutzt werden können und bieten viele Möglichkeiten – und hohe persönliche Wertschätzung. Die individuellen, sozialen und beruflichen Ressourcen und Kompetenzen der Beschäftigten werden in unseren Werkstätten berücksichtigt und weiterentwickelt. Darüber hinaus sollen Menschen mit Behinderung Teilhabechancen ermöglicht werden, um ihnen den Zugang zu einem guten menschlichen Leben zu eröffnen. Dieses findet sich im Möglichkeitsraum der Wechselbeziehung zwischen individuellen und gesellschaftlichen Faktoren wieder.

Auf verändernde Bedarfe in den Biografien der Menschen und den damit verbundenen Prozessen der Übergangsbewältigung gehen die Fachkräfte in den Werkstätten individuell ein. Die Werkstätten verfügen über ein breites Angebot an Arbeitsplätzen, um Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung der Menschen mit Behinderung soweit wie möglich Rechnung zu tragen.

Die GPS-Werkstätten verbinden die Teilhabe am Arbeitsleben mit der Anschlussmöglichkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt in verschiedenen Formen und wirken aktiv bei der Gestaltung eines inklusiven Arbeitsmarktes im Sinne von Artikel 27 der UN-BRK mit.

WfbM befinden sich in Folge der UN- Behindertenrechtskonvention und dem daraus resultierenden Bundesteilhabegesetz (BTHG) seit einigen Jahren in einem kontinuierlichen Veränderungsprozess

und sind in den Fokus gesellschaftlicher Debatten und medialer Berichterstattung geraten. Mit Inkrafttreten des Landesrahmenvertrags nach §131 SGB IX in Niedersachsen haben sich die fachlichen, strukturellen und inhaltlichen Anforderungen an die Ausgestaltung der Leistungen in WfbM weiter konkretisiert. Der Fokus liegt bei der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen: der individuelle Bedarf aus subjektiver Sicht der Menschen steht im Mittelpunkt. Die Ausgestaltung von WfbM als Übergangs- und Rehabilitationsmaßnahme wird hierbei forciert. Vor diesem Hintergrund wurde die vorliegende Konzeption erstellt, um die fachlichen Grundlagen, Ziele und Prozesse der WfbM transparent darzustellen, weiterzuentwickeln und an aktuelle gesetzliche Rahmenbedingungen sowie fachliche Standards auszurichten. Die Leistungserbringer stehen hierbei vor den Herausforderungen, die Anforderungen und rechtlichen Rahmungen der Eingliederungshilfe (SGB IX), der Werkstättenverordnung (WVO) und der Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO) mit den Wünschen und Zielen der leistungsberechtigten Personen in Einklang zu bringen.

Mitgeltend mit diesem Konzept ist das Schutzkonzept des Geschäftsbereichs BAT sowie das Konzept zur Stärkung der sexuellen Selbstbestimmung im Sinne des §37a SGB IX.

2. Selbstverständnis des Trägers

Gemeinsam unterstützen – Vielfalt leben
Seit fast 60 Jahren finden Menschen bei der GPS Unterstützung

„Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH Wilhelmshaven“: Der Name klingt sperrig – und wird darum meistens mit GPS abgekürzt. Dahinter verbergen sich Einrichtungen und Dienste an rund 60 Standorten in der Stadt Wilhelmshaven sowie den Landkreisen Friesland, Wittmund und Ammerland.

Die ältesten und größten Einrichtungen der GPS sind die sechs Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Hier finden ca. 1300 Erwachsene berufliche Bildung, vielfältige Arbeit sowie Förderung und Beschäftigung. Wer kann und möchte, wird soweit gefördert, dass er oder sie sich auf dem ersten Arbeitsmarkt ausprobieren kann. Neben dem Einsatz auf verschiedenen Außenarbeitsplätzen schaffen es immer wieder Beschäftigte in ein reguläres Angestellten-Verhältnis.

Wer den Rahmen der Werkstatt braucht oder wünscht, findet auch hier ein vielfältiges Arbeitsangebot, Struktur und die Chance, einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen. Die Werkstätten sind mit dem, was die Menschen dort leisten, verlässliche Partner für Industrie und Handwerk.

Rund um die Werkstätten verteilen sich Angebote zur Unterstützung im Alltag und beim Wohnen. Es gibt Tagesstätten für psychisch erkrankte oder alte Menschen. In den Wohnstätten oder betreuten

Wohngemeinschaften finden Erwachsene ein Zuhause. Im Mittelpunkt der Arbeit steht dabei immer, dass die Menschen so selbstbestimmt und selbstständig wie möglich leben sollen. Dank ambulanter Unterstützung und dem Pflegedienst können viele in einer eigenen Wohnung leben. Auch hier steht der Inklusions-Gedanke im Mittelpunkt: Die Menschen sollen am Leben und der Gesellschaft teilhaben. Dafür bekommen sie die individuelle Unterstützung, die sie benötigen.

Für Kinder und Jugendliche gibt es bei der GPS zwei Kinderkrippen und vier Kindertagesstätten, vier heilpädagogische Kindergärten, vier Schulen (staatlich anerkannte Tagesbildungsstätten), ein Autismus-Therapie-Zentrum, zwei Familienzentren, Wohngruppen, Tagesgruppen und ambulante Hilfen in der Familie. Unterstützt werden Kinder und Jugendliche mit Entwicklungsverzögerungen oder Behinderungen sowie Kinder und Jugendliche mit ihren Familien bei familiären Schwierigkeiten. Viele übergreifende Dienste runden das Angebot ab: Das Fortbildungszentrum, Beratungsstellen, Fachdienste für Beratung, Diagnostik und Therapie und vieles mehr. Immer wieder kommen neue Angebote hinzu: je nachdem, wie sich die Bedarfslagen bei den Menschen und die Aufträge bei den Leistungsträgern verändern. Die meisten Dienste und Einrichtungen bei der GPS werden von öffentlichen Leistungsträgern in Stadt, Landkreis und Land finanziert.

Rund 1250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten die Arbeit bei der GPS. Unterstützt werden sie von 100 jungen Menschen im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) und Praktikanten verschiedener Fachberufe. Bei so vielen Diensten, Einrichtungen, Standorten und Menschen ist immer etwas in Bewegung. Es lohnt sich, nachzufragen: Wenn man selbst Unterstützung braucht oder sich innerhalb der GPS beruflich verändern möchte.

3. Zielgruppe der Leistung WfbM

In einer WfbM werden Menschen beschäftigt, die aufgrund ihrer Behinderung einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, in einem Inklusionsbetrieb oder einer Berufsvorbereitungsmaßnahme nicht, noch nicht oder noch nicht wieder nachkommen können, jedoch in der Lage sind, ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit zu erbringen (§ 58 Abs. 1 SGB IX). Leistungsberechtigt sind nur Personen, die auf nicht absehbare Zeit außerstande sein werden, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes, nicht mindestens drei Stunden zu arbeiten (vgl. §8 SGB II). Absehbare Zeit meint hierbei einen Zeitraum von sechs Monaten.

Die Aufnahme in die WfbM der GPS erfolgt unabhängig von der Ursache, der Art und der Schwere der Behinderung, wenn die Aufnahmevoraussetzungen nach §219 Abs. 2 SGB IX erfüllt sind. Das Wunsch- und Wahlrecht im Sinne des §8 SGB IX bleibt dabei unberührt. Zudem muss eine Bedarfsermittlung im Zuge des Gesamtplanverfahrens nach §117 SGB IX ergeben, dass bei der antragstellenden Person eine Teilhabeeinschränkung vorliegt. Die persönlichen Wünsche der leistungsberechtigten Person zu Ziel und Art der Leistungen müssen festgelegt werden. Es werden Teilhabeziele erarbeitet, welche

die leistungsberechtigte Person mit dem Leistungserbringer verfolgen möchte.

Menschen, von denen eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder bei denen das Ausmaß an erforderlicher Betreuung und Pflege das Erbringen eines Mindestmaßes von wirtschaftlich verwertbarer Arbeit trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung dauerhaft nicht möglich macht, können die Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM nicht in Anspruch nehmen. (§219 Abs. 2 SGB IX). Ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeit ist hierbei nicht an den Maßgaben des allgemeinen Arbeitsmarktes gemessen, sondern an den besonderen und angepassten Bedingungen in einer WfbM. Die Bewertung erfolgt individuell und entwicklungsorientiert.
Ein Mindestmaß kann demnach gegeben sein, wenn die leistungsberechtigte Person regelmäßig in den Arbeitsprozess eingebunden werden kann und zumindest einfache, strukturierte Tätigkeiten (ggfs. unter Anleitung, Assistenz oder in arbeitsteiliger Form) ausführt, ein wirtschaftlich verwertbarer Beitrag im Rahmen der Gesamtproduktion der Werkstatt entsteht und die Person in einem überschaubaren zeitlichen Rahmen arbeitsbezogen belastbar ist. Hierbei ist das Erreichen einer Produktionsquote nicht entscheiden, da die WfbM eine Einrichtung mit rehabilitativem Charakter ist.

3.1 Ziele der Eingliederungshilfe

Grundsätzlich sind Leistungen der Eingliederungshilfe gegenüber anderen Sozialleistungen nachrangig (vgl. §91 SGB IX). Aufgabe der Eingliederungshilfe ist es, den Leistungsberechtigten eine individuelle Lebensführung zu ermöglichen, die der Würde des Menschen entspricht, und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern (vgl. §90 SGB IX). Die Leistung soll sie befähigen, ihre Lebensplanung und -führung möglichst selbstbestimmt und eigenverantwortlich wahrnehmen zu können. In den Werkstätten der GPS erhalten Menschen mit verschiedenen Teilhabeeinschränkungen die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben. Die Teilhabeleistungen werden ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit) bezogen und personenzentriert erbracht. Diesem Verständnis nach entsteht eine Behinderung aufgrund eines Teilhabewunsches, welcher aufgrund verhindernder Kontextfaktoren nicht erfüllt werden kann. Somit wird ein bio-psychosozialer Blickwinkel fokussiert, welcher Behinderung nicht als starres Merkmal klassifiziert, sondern die individuelle Lebenssituation der Menschen berücksichtigt. Es gilt die Auswirkungen von Gesundheitsproblemen im alltäglichen Leben der Menschen zu beschreiben.

4. Leistungsangebot

Zur erfolgreichen Erbringung der Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben in WfbM sind einige organisatorische Rahmenbedingungen Voraussetzung. Beschäftigte im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) stehen gemäß § 221 Abs. 1 SGB IX in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis. Sie sind keine Arbeitnehmer im Sinne des allgemeinen Arbeitsrechts, sondern Leistungsberechtigte im Rahmen der Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben:

Das Rechtsverhältnis ist nicht arbeitsrechtlich, sondern rehabilitationsrechtlich geprägt. Grundlage ist kein Arbeitsvertrag, sondern ein Werkstattvertrag (§ 221 SGB IX). Maßgeblich ist der Teilhabeauftrag nach §§ 219–227 SGB IX. Beschäftigte erhalten kein Arbeitsentgelt im arbeitsrechtlichen Sinne und unterfallen nicht dem Mindestlohngesetz. Stattdessen erhalten sie ein Werkstattentgelt gemäß § 221 Abs. 2 SGB IX und § 12 Werkstättenverordnung (WVO).

Dieses setzt sich zusammen aus:

- einem Grundbetrag, welcher der Höhe des Ausbildungsgeldes der Agentur für Arbeit während des BBBs entspricht
- einem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag
- ggf. einem Arbeitsförderungsgeld (§ 59 SGB IX).

Im Werkstattentgelt finden sich Aspekte des Solidar- und des Leistungsprinzips wieder, da Werkstattbeschäftigte unabhängig von ihrer Leistungsfähigkeit einen festen Grundbetrag erhalten.
Beschäftigte sind:

- in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung versichert (§ 5 Abs. 1 Nr. 7 SGV),
- in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert (§ 1 Satz 1 Nr. 2a SGB VI),
- in der gesetzlichen Unfallversicherung abgesichert (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 SGB VII)
- erlangen einen Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung nach mindestens 20 Jahren Tätigkeit in einer WfbM (§43 Abs. 6 SGB VI)

Eine Versicherung in der Arbeitslosenversicherung besteht hingegen nicht (§ 27 Abs. 4 SGB III). Gemäß § 221 Abs. 1 SGB IX gelten wesentliche arbeitnehmerähnliche Schutzrechte. Auch wenn im SGB IX nicht ausdrücklich geregelt ist, welche arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze auf das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis der Werkstattbeschäftigten anzuwenden sind, ist nach Sinn und Zweck dieser Regelung und unter Berücksichtigung des § 52 SGB IX sowie des § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. A WMVO davon auszugehen, dass zumindest die in den arbeitsrechtlichen Vorschriften enthaltenen Rechte über

- Arbeitszeit
- Teilzeitbeschäftigung
- Urlaub
- Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX, wenn bei dem behinderten Menschen das Vorliegen einer Schwerbehinderung (§ 2 Abs. 2 SGB IX) nach § 152 Abs. 1 und 2 SGB IX festgestellt worden ist

- Bildungsurlaub
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an den Feiertagen
- Elternzeit
- Mutterschutz
- Persönlichkeitsschutz
- die arbeitsrechtliche Haftungsbeschränkung
- den Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf sowie
- die Gleichberechtigung von Männern und Frauen Anwendung finden.

Die genaue Ausgestaltung für die GPS Werkstätten wird in der Betriebsordnung, sowie in den Werkstattverträgen, die zwischen den Beschäftigten und der GPS geschlossen werden, geregelt.

Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis stellt eine rechtliche Sonderform dar, die:

- Teilhabe statt Erwerbsarbeit in den Mittelpunkt stellt
- soziale Sicherung gewährleistet
- einen geschützten Rahmen für Entwicklung bietet
- jedoch nicht alle Rechte eines regulären Arbeitsverhältnisses umfasst

Die Beschäftigung dient primär der Förderung, Stabilisierung und Teilhabe und nicht der Gewinnerzielung.

4.1 Arbeit und Tagesstruktur im Arbeitsbereich der WfbM

Die Werkstätten der GPS verfolgen ein umfassendes Teilhabekonzept. Neben der beruflichen Rehabilitation gehören auch Tätigkeiten der sozialen Rehabilitation, im Hinblick auf die Persönlichkeitsentwicklung zu den Aufgaben einer WfbM. Diese werden durch arbeitsbegleitende Maßnahmen wie Bildungsangebote, Bewegungsangebote, Gesundheitsförderung und Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung ergänzt. Ziel ist es, die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen. Sie dienen der Teilhabe am Arbeitsleben. (§219 Abs 2 SGB IX sowie §5 WVO).

In den angegliederten Tagesförderstätten und den sozialpsychiatrischen Tagesstätten steht die soziale Teilhabe im Vordergrund der Angebote.

4.1.1 Arbeits- und Beschäftigungsangebote

Standortbezogen wird in den Werkstätten ein breites Spektrum an differenzierten Arbeits- und Beschäftigungsangeboten für Menschen mit unterschiedlichen Leistungsniveaus und Hilfebedarfen bereitgehalten. Das Wunsch- und Wahlrecht der Beschäftigten hat bei der Wahl des Arbeitsplatzes hohe Priorität. Die Arbeitsanleitung erfolgt strukturiert, verständlich und angepasst auf das individuelle Leistungsvermögen der Beschäftigten. Die Arbeitsaufträge werden bei Bedarf visualisiert und in Teilschritte gegliedert. Es gilt, die Beschäftigten zu einem möglichst hohen Maß an Selbstständigkeit zu befähigen und dabei Unter- sowie Überforderung zu vermeiden.

Die GPS-Werkstätten bieten den Beschäftigten Arbeitsgruppen mit verschiedenen Schwerpunkten

- industrielle Serienfertigung (bspw. Metallverarbeitung und Tischlerei)
- Verpackungsarbeiten
- handwerkliche Fertigung (Textiles Arbeiten, Anfertigung von individuellen Aufträgen)
- Dienstleistungen (GaLa, Wäschepflege, Gastronomie, Einzelhandel)
- Montage (bspw. Kabelkonfektionierung)
- Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Eigenprodukten

Somit kann eine gezielte personenzentrierte Förderung sichergestellt werden.

Alle Beschäftigten haben grundsätzlich die Möglichkeit, sich ein Tätigkeitsfeld auszuwählen. Über Praktika besteht die Möglichkeit, andere Bereiche kennenzulernen und - auf Wunsch des Beschäftigten – auch den Arbeitsplatz zu wechseln. Hier bietet sich den Beschäftigten die Chance, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten an neuer Stelle zu erweitern. Der Einsatz erfolgt individuell, ressourcen- und teilhabeorientiert.

4.1.2 Betriebsintegrierte Arbeitsgruppen (BiAG)

In Kooperation mit kommunalen und regionalen Betrieben sämtlicher Branchen werden Gegebenheiten geschaffen, um Arbeitsgruppen in Unternehmen zu integrieren. Die Beschäftigten werden durch Fachkräfte im betrieblichen Umfeld begleitet.

4.1.3 Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAP)

Beschäftigte haben die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz in einem Betrieb zu erhalten. In den Betrieben werden sie durch Fachkräfte (Arbeitsbegleiter) unterstützt. In der Regel durchlaufen die Beschäftigten Betriebsbesichtigungen, ggf. Probearbeitstage sowie ein zeitlich befristetes Praktikum, welches in einen Außenarbeitsplatz münden kann.

Die Begleitung erfolgt bedarfsorientiert und individuell gestaltet. Es wird die Möglichkeit von regelmäßigen Besuchen durch die Arbeitsbegleiter sowie konkreter Anleitung durch Mitarbeiter*innen des Betriebs gewährleistet. Im aufnehmenden Betrieb steht dem Beschäftigten eine feste Ansprechperson zur Seite.

Beschäftigte, die auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz arbeiten, sind weiterhin Beschäftigte der Werkstatt für behinderte Menschen. Bedarfsbezogen ist die Rückkehr in die WfbM kurzfristig möglich. Zudem können die Leistungen der Werkstatt (bspw. arbeitsbegleitende Angebote und Sozialdienst) weiterhin in Anspruch genommen werden.

4.2. Arbeitsbegleitende Angebote

Arbeitsbegleitenden Angebote unterstützen Beschäftigte in WfbM dabei, ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern, ihre persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenzen zu erweitern und gesundheitliche Ressourcen zu stärken.

Diese Angebote stehen allen Beschäftigten des Arbeitsbereichs einer Werkstatt zur Verfügung und werden von Art und Umfang her entsprechend den ermittelten Interessen und Qualifizierungswünschen der Teilnehmenden organisiert. Die Maßnahmen finden innerhalb oder außerhalb der Einrichtung statt. Sie können Teil der individuellen Zielplanung der leistungsberechtigten Menschen sein. Durch ein breites Angebotsspektrum sollen die einzelnen Teilnehmer motiviert werden, sich persönliche bzw. berufliche Ziele zu setzen und eigene Lebensentwürfe zu entwickeln.

Um eine interessante Angebotspalette sicherzustellen, kooperiert die GPS mit verschiedenen regionalen Bildungsträgern. Die Auswahl der Kurse orientiert sich an den Bedarfen und Wünschen der Beschäftigten. Die Planung arbeitsbegleitender Angebote wird mit dem Werkstattrat abgestimmt. Die Angebotspalette unterscheidet sich je Standort.

Zu den regelmäßigen Angeboten im Sinne arbeitsbegleitender Angebote der Einrichtungen gehören beispielsweise:

- EDV, berufsqualifizierende Angebote und Angebote zur Förderung von Schlüsselkompetenzen (PC-Kurse, Gabelstaplerführerschein, Selbstsicherheitstraining usw.)
- Musik und kreative Angebote (Trommeln, Malen, Handarbeiten usw.)
- Sport und Entspannung
- Lebenspraktische Kenntnisse/Aktivitäten (Kochen, Umgang mit Geld usw.)
- Kognitives Lernen/Kulturtechniken (Rechnen, Schreiben, Sprachen usw.)

Die GPS bietet den Beschäftigten und Mitarbeitenden zusätzlich ein breites Fortbildungsangebot in den Räumlichkeiten eines eigenen Fortbildungszentrums an.

5. Personenzentrierter Ansatz

5.1 Definition & Haltung

Der personenzentrierte Ansatz bildet die fachliche Grundlage der Arbeit in den WfbM der GPS. Im Mittelpunkt stehen nicht die organisatorischen Strukturen oder standardisierten Maßnahmen, sondern der einzelne Mensch mit seinen individuellen Fähigkeiten, Interessen, Bedürfnissen und Zielen. Ausgehend vom Verständnis der UN-Behindertenrechtskonvention sowie den Vorgaben des SGB IX verfolgt die WfbM das Ziel, Teilhabe am Arbeitsleben selbstbestimmt und gleichberechtigt zu ermöglichen. Personenzentrierung bedeutet dabei, Unterstützungsleistungen nicht „für" Menschen zu planen, sondern „mit" ihnen zu gestalten. Die individuelle Lebenssituation, biografische Erfahrungen, Ressourcen sowie persönliche Entwicklungsziele werden systematisch erfasst und in der Teilhabeplanung berücksichtigt.

Zentrale Elemente des personenzentrierten Ansatzes sind:

- Individuelle Zielplanung auf Grundlage eines trialogischen Prozesses (leistungsberechtige Person, Leistungsträger, Leistungserbringer) und unter Einsatz individuell gewählter Methoden
- Ressourcenorientierung statt Defizitfokus
- Selbstbestimmung und Mitwirkung in allen relevanten Entscheidungen, soweit es möglich ist
- Flexible Arbeits- und Bildungsangebote, die an den individuellen Entwicklungsstand sowie an die Auswirkungen des Gesundheitsproblems (im Sinne der ICF) angepasst sind

Personenzentrierung in der WfbM bedeutet zugleich, Spannungsfelder konstruktiv zu gestalten: Zwischen wirtschaftlich verwertbarer Arbeit und individuellem Unterstützungsbedarf, zwischen betrieblichen Abläufen und flexiblen Entwicklungsprozessen. Die Werkstatt versteht sich dabei als Lern- und Entwicklungsort.

Personenzentriertes Arbeiten ist somit kein einzelnes Instrument, sondern eine Grundhaltung: Jeder Mensch hat das Recht auf individuelle Förderung, auf Mitsprache und auf eine Arbeitsumgebung, die seine Würde, Autonomie und Entwicklungsmöglichkeiten respektiert.

5.2 Übergreifende GPS-Fachdienste

Die GPS bietet ein breites Spektrum an Fachberatungen, die als unterstützende Ressourcen in der täglichen Arbeit genutzt werden können. Diese Beratungsangebote dienen dazu, die Qualität der Betreuung zu sichern, spezifische Fragestellungen zu klären und Mitarbeitende in ihrer Arbeit zu stärken. Sie tragen zur Umsetzung des personenzentrierten Ansatzes in die Praxis bei.

Zu den verfügbaren Fachberatungen gehören:
Fachberatung für Unterstützte Kommunikation: Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von Kommunikationsstrategien für Beschäftigte mit eingeschränkten oder nicht vorhandenen verbalen Fähigkeiten.

Psychologische Beratung: Fachliche Begleitung bei psychologischen Fragestellungen oder Herausforderungen, die Beschäftigte oder Teams betreffen.

Videobasierte Beratung: Analyse und Reflexion von Interaktionen und Alltagssituationen mithilfe videobasierter Methoden, um gezielte Verbesserungsvorschläge zu entwickeln.

Deeskalationsmanagement: Schulungen und Beratung im Umgang mit Konfliktsituationen und herausforderndem Verhalten, um Sicherheit für Bewohner*innen und Mitarbeitende zu gewährleisten.

5.3 Partizipation und Empowerment

Wir orientieren uns verbindlich an den Wünschen und Zielen der Beschäftigten, um eine aktive Teilhabe zu ermöglichen. Je mehr die Beschäftigten beteiligt sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit für einen gelingenden und erfolgreichen Teilhabeprozess. Die GPS schafft hierfür strukturelle und organisatorische Voraussetzungen, die eine aus Sicht der Beschäftigten individuelle berufliche und soziale Entwicklung ermöglichen. Es handelt sich fortlaufend um einen beidseitigen Entwicklungsprozess. Derzeit arbeiten wir an der Entwicklung einer neuen Kundenzufriedenheitsbefragung mit partizipativem Ansatz. Partizipation bedeutet, dass alle Menschen - unabhängig von Art oder Schwere einer Beeinträchtigung, psychischer Erkrankung oder Verhaltensbesonderheiten - aktiv an Entscheidungen beteiligt werden, die ihr Leben, ihre Arbeit und ihr Umfeld betreffen. Beteiligung schafft Transparenz, Vertrauen und Sicherheit. Sie stärkt Selbstbestimmung, reduziert Abhängigkeiten und wirkt präventiv gegen Machtmissbrauch und Grenzverletzungen. Damit ist Partizipation nicht nur Ausdruck von Teilhabe und Mitbestimmung, sondern zugleich ein wesentlicher Schutzfaktor.

Die in den WfbM der GPS verankerten Beteiligungsformen wurden in einem partizipativen Prozess gesammelt und reflektiert. Beschäftigte, Teilnehmer*innen, Mitarbeitende, Werkstattrat und Frauenbeauftragte brachten dabei ihre Perspektiven ein.

Grundprinzipien der Partizipation

Partizipation wird in den Werkstätten der GPS als Querschnittsaufgabe verstanden und orientiert sich an folgenden Grundsätzen:

1. **Selbstbestimmung und Mitverantwortung**: Jede Person darf ihre Meinung äußern, Entscheidungen mitgestalten und Verantwortung übernehmen.
2. **Gleichberechtigung**: Jede Stimme zählt, unabhängig von Kommunikationsform oder Unterstützungsbedarf.
3. **Transparenz und Nachvollziehbarkeit**: Wege und Entscheidungen werden verständlich erklärt.
4. **Zugänglichkeit:** Informationen werden in geeigneten Formaten bereitgestellt (z. B. Leichte Sprache, Symbole).
5. **Bewusstsein und Haltung**: Mitarbeitende verstehen Partizipation als Grundhaltung und nicht als zusätzliche Aufgabe.

Bestehende Strukturen der Partizipation

Es existieren vielfältige, gewachsene Strukturen der Mitbestimmung und Beteiligung. Sie tragen zu Mitwirkung und Transparenz bei und bilden eine stabile Grundlage für gelebte Partizipation im Alltag.

Diese Strukturen sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich reflektiert und weiterentwickelt worden. Beispiele hierfür sind:

- **Werkstattrat (WR) und Frauenbeauftragte (FB):** zentrale Interessensvertretungen, regelmäßige Sitzungen, Sprechstunden und Mitbestimmungsrechte.
- **Einbindung in Arbeits- und Steuerungsgruppen (z. B. Arbeitsschutzausschuss):** aktive Mitwirkung an übergeordneten Themen, Konzeptentwicklungen und Entscheidungen.
- **Teilnahme an Dienstbesprechungen:** Austausch auf Augenhöhe, gemeinsame Auseinandersetzung mit Themen aus Alltag und Arbeitswelt.
- **Regelmäßige Gruppengespräche:** in allen Bereichen als Raum für Austausch, Rückmeldung und gemeinsame Entscheidungen.
- **Materialien in Leichter Sprache:** selbst erarbeitete oder gemeinsam entwickelte Regeln, Abläufe, Beschwerdeverfahren sowie Teile des Schutzkonzeptes.
- **Einbindung des Werkstattrats in Vorstellungsgespräche:** aktive Rolle bei der Auswahl neuer Mitarbeitenden.
- **Monatsgespräch des Werkstattrats mit Einrichtungsleitungen:** strukturiertes Format für Anliegen, Rückmeldungen und präventive Themen.
- **WR-Versammlungen / Vollversammlungen:** transparente Weitergabe von Informationen und Austausch im großen Rahmen.
- **Kontakt zur Bildungs- und Arbeitsbegleitung:** individuelle Unterstützung zur Ausübung und Wahrnehmung der eigenen Beteiligungsrechte.

Der Werkstattrat und die Frauenbeauftragte setzen sich aktiv für die Belange der Beschäftigten ein und unterstützen sie. Sie werden über Entscheidungen innerhalb des Werkstattlebens informiert, und wie im Rahmen der Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO) definiert, auch beteiligt.

Werkstattrat:

Die Beschäftigten im Arbeitsbereich der Werkstätten haben das Recht auf Mitwirkung und Mitbestimmung in ihren Angelegenheiten durch Werkstatträte. In jedem regionalen Werkstattverbund existiert ein Werkstattrat. Die Vorsitzenden dieser regionalen Werkstatträte kommen als Gesamtwerkstattrat regelmäßig zusammen.

Frauenbeauftragte:

Die Frauenbeauftragten vertreten die Interessen der weiblichen Werkstattbeschäftigten gegenüber der Leitung insbesondere in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung sowie des Schutzes vor körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung oder Gewalt. In jedem regionalen Werkstattverbund existieren Frauenbeauftragte, aus deren Reihe eine Gesamt-Frauenbeauftragte gewählt wurde.

Partizipation als Haltung und Kompetenz

Echte Beteiligung lebt von einer professionellen Haltung der Mitarbeitenden. Dazu gehören:

- Respekt, Offenheit und echtes Interesse an der Perspektive des Gegenübers.
- Bereitschaft, Zeit für Beteiligung einzuplanen – auch wenn Entscheidungen dadurch länger dauern.
- Förderung von Selbstwirksamkeit, statt stellvertretend zu handeln.

Die Mitarbeitenden der GPS-Werkstätten unterstützen diese Haltung durch regelmäßige Schulungen und Teamreflexionen, um Bewusstsein, Fachlichkeit und Handlungskompetenz nachhaltig zu stärken.

Strukturelle Verankerung

Partizipation wird in den WfbM der GPS systematisch und verbindlich verankert, indem:

- sie in allen Schutzkonzept-Bausteinen (z. B. Beschwerdemanagement, Verhaltensampel, Sexualpädagogik) integriert wird
- sie als Qualitätsmerkmal in Teamgesprächen und internen Audits überprüft wird
- Rückmeldungen regelmäßig in die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes einfließen

Ziel und Leitgedanke

Ziel ist eine gelebte Kultur der Beteiligung, Achtsamkeit und Selbstbestimmung in allen Bereichen der Werkstätten der GPS. Partizipation schützt, weil sie Menschen stark macht, Strukturen transparent hält und Gemeinschaft ermöglicht.

6. Bedarfsermittlung und Teilhabe-planung

6.1 Definition & Vorgehensweise

Um die personenzentrierte Grundhaltung in der Praxis zu leben und die WfbM als rehabilitative Entwicklungsorte zu gestalten, bedarf es verbindlicher personenzentrierter Handlungsvereinbarungen auf der gesetzlichen Grundlage des BTHG. Diese sollen verbindliche Prozesse zur individuellen Teilhabeplanung umfassen. In der Regel wird die Teilhabeplanung alle zwei Jahre mit jedem Beschäftigten angepasst, um ein individuelles Beschäftigungs- und Qualifizierungsprofil anzubieten.
Die Planung erfolgt im Rahmen des Gesamtplanverfahrens nach B.E.Ni. (§§117ff. SGB IX) und beinhaltet mit dem überörtlichen Leistungsträger abgestimmte Ziele sowie die zur Zielerreichung eingesetzten Methoden und Maßnahmen. Gemeinsam mit den Beschäftigten werden damit der individuelle Unterstützungsbedarf, vorhandene Ressourcen sowie persönliche Ziel- und Entwicklungsperspektiven auf Grundlage der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) herausgearbeitet. Ziel ist es, Barrieren abzubauen und Teilhabechancen aktiv zu erweitern. Hierbei gilt es gleichermaßen Veränderungs- und Entwicklungsziele wie auch Stabilisierungsziele in den Blick zu nehmen. Eine fortlaufende Reflexion der Leistung ist damit gewährleistet.

Die Durchführung und Umsetzung der Teilhabeplanung orientieren sich an den Kompetenzen und Interessen der Beschäftigten. Ziel der Kompetenzförderung ist es, die berufliche Handlungsfähigkeit, die persönliche Entwicklung sowie die soziale Teilhabe der Beschäftigten zu erhalten, zu fördern und weiterzuentwickeln. Die Bearbeitung erfolgt auf Grundlage der ICF. Dadurch werden nicht ausschließlich funktionale Einschränkungen betrachtet, sondern auch Umweltfaktoren, persönliche Faktoren sowie fördernde und hemmende Rahmenbedingungen einbezogen. Die Analyse ist kompetenzen- und ressourcenorientiert und beschreibt vorhandene Fähigkeiten, Entwicklungsbedarfe sowie unterstützende Umweltfaktoren. Auf dieser Grundlage werden individuelle Ziele und Maßnahmen zur Stärkung der Teilhabe am Arbeitsleben abgeleitet.

Um die verschiedenen Kompetenzbereiche

- fachliche / arbeitsbezogene Kompetenzen
- soziale Kompetenzen
- personale Kompetenzen
- Alltags- und lebenspraktische Kompetenzen
- gesundheitliche und kommunikative Kompetenzen

personenzentriert zu fördern, wird die Planung der Ziele mithilfe von differenzierten, teils kleinschrittigen Maßnahmen vorbereitet und mit dem Beschäftigten durchgeführt. Eine Evaluation der durchgeführten Maßnahmen und Methoden findet in Intervallen von acht Wochen statt. Hierbei gilt es, die Beschäftigten fortlaufend mittels eines reflexiven Prozesses einzubeziehen. Daraus resultieren eine systematische und personenzentrierte Planung und Steuerung der Leistung.

Es wurde zudem ein Methoden- und Maßnahmenkatalog entwickelt, welcher kontinuierlich weiterentwickelt und als lernendes Instrument verstanden wird. Dieser ist untergliedert nach:

- Gesprächsmethoden (bspw. beratendes Gespräch, motivierende Gesprächsführung)
- Lernmethoden (bspw. Lernen am Modell, 4-Stufen-Methode, Tandemlernen, Qualifizierungseinheiten)
- persönlichkeitsbezogenen Methoden (bspw. Psychoedukation, Verstärkerpläne, Empowerment)
- übergeordnete Methoden wie (UK = Unterstützte Kommunikation, Deeskalationstraining, persönliche Zukunftsplanung)

Fördermaßnahmen und Ereignisse, die zur Darstellung der individuellen Teilhabesituation der Beschäftigten relevant sind (bspw. Umweltfaktoren und personenbezogene Faktoren im Sinne der ICF), werden zusätzlich bei Bedarf im Rahmen einer Tagesdokumentation festgehalten. So kann bei veränderten Bedarfen entsprechend interveniert werden und eine passgenaue und wirksame Unterstützung sichergestellt werden. Bspw. können Ziele vorzeitig beendet oder angepasst werden.

6.2 Übergangsmanagement

Im Rahmen der Personenzentrierung steht der Mensch mit Behinderung mit seinen sich verändernden Bedarfen im Mittelpunkt. Biografische Übergänge erfährt jeder Mensch im Laufe des Lebens.
Sie werden mit sozialen Zustandswechseln in Verbindung gebracht, in denen sich Phasen des Wandels mit Phasen, die durch Stabilität gekennzeichnet sind, abwechseln. Im Lebenslauf gilt es wichtige Veränderungsphasen der Beschäftigten zu begleiten. Diese Übergänge können herausfordernd sein und erfordern eine gezielte Begleitung um Sicherheit, Orientierung und Teilhabe zu ermöglichen.
Es gilt, die Handlungsfähigkeit in kritischen Lebenssituationen zu erhalten und Bewältigungsstrategien zu entwickeln. Um eine bedarfsgerechte, kontinuierliche und personenzentrierte Leistungserbringung zu gewährleisten, müssen folgende zentrale Elemente beachtet werden:

- die frühzeitige gemeinsame Planung von Übergängen, um Brüche und Krisen zu vermeiden
- eine kooperative Zusammenarbeit aller Beteiligten (leistungsberechtige Person, Leistungserbringer, Leistungsträger, rechtliche Betreuer*innen, Therapeut*innen)
- eine individuelle Vorbereitung der leistungsberechtigten Person (Hospitationen, Praktika)
- die Klärung sozialrechtlicher und organisatorischer Aspekte (Leistungsansprüche, Fahrdienst etc.)

Die Übergangsgestaltung geht häufig mit einer Anpassung der Zielplanung in Zusammenarbeit mit dem Leistungsträger einher. Im Kontext von WfbM sollen folgende Übergänge erwähnt werden:

6.2.1 Übergänge in oder aus den integrierten Tagesförderstätten und sozialpsychiatrische Tagesstätten

Ein Übergang aus der WfbM in die integrierte Tagesförderstätte oder sozialpsychiatrische Tagesstätte ist angezeigt, wenn der Unterstützungsbedarf überwiegend im Bereich der sozialen Teilhabe liegt (§§76 & 81 SGB IX). Vorrangiges Ziel ist es, leistungsberechtigte Personen zu einer möglichst selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Lebensführung in ihrem Sozialraum zu befähigen oder sie hierbei zu unterstützen.

Ein Wechsel aus der WfbM in die Tagesförderstätte oder sozialpsychiatrische Tagesstätte kann notwendig werden, wenn

- sich der gesundheitliche oder psychische Zustand dauerhaft verschlechtert
- die Anforderungen der WfbM trotz Unterstützungsmaßnahmen nicht mehr bewältigt werden können und ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit dauerhaft auf absehbare Zeit nicht mehr erbraucht werden kann (§§ 58 & 219 SGB IX)
- der Bedarf stärker im Bereich der Stabilisierung der Tagesstruktur liegt.

Sollte festgestellt werden, dass Teilhabe am Arbeitsleben im Fokus der leistungsberechtigten Person steht und anzunehmen ist, dass eine regelmäßig verwertbare Arbeitsleistung im Rahmen der WfbM erbracht werden kann, wird ein Übergang in Richtung WfbM angebahnt. Die Leistungstypen Tagesförderstätte und sozialpsychiatrische Tagesstätte der GPS werden in eigenen Konzeptionen dargestellt.

6.2.2 Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet in Artikel 27 die Mitgliedsstaaten, für Menschen mit Behinderungen „Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern“. Weiter sind die Mitgliedsstaaten aufgefordert, „Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.“

Grundlegendes Element des Angebots in einer Werkstatt ist somit eine kontinuierliche Förderung und Hinführung zur Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hierfür werden durch die GPS verschiedene Ansätze verfolgt:

Mithilfe von betriebsintegrierten Arbeitsgruppen bspw. in Schulen und Behörden besteht für die Beschäftigten die Möglichkeit sich an begegnungsfördernden Arbeitsplätzen zu erproben.

Die Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt werden individuell mit fachlicher Expertise der Arbeitsbegleiter*innen der WfbM gestaltet. In der Regel erfolgt hierbei zunächst die Anbahnung eines Praktikums in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zur Belastungserprobung, bevor ein Außenarbeitsplatz eingerichtet wird. Hierbei ist es enorm wichtig, ein Berufsprofil zu erstellen, um umfassende Informationen über die Wünsche und Ziele der Beschäftigten an den Arbeitsplatz und die notwendigen Unterstützungsleistungen zu eruieren. Gerade in Bezug auf die Behinderung ist es erforderlich, festzuhalten, welche Informationen die begleitende Fachkraft an potentielle Arbeitgeber weitergeben soll und darf. Ein wichtiger Aspekt ist zudem, Beschäftigte mithilfe des Empowermentansatzes zu ermutigen, aktiv am Prozess der Arbeitssuche mitzuwirken. Sollte ein Außenarbeitsplatz erfolgreich eingerichtet sein, ist eine fortlaufende Analyse des Arbeitsplatzes und der Abgleich mit den Bedarfen der Beschäftigten notwendig, um eine mögliche Über- oder Unterforderung zu vermeiden und weitere Schulungsbedarfe abzuleiten.

Im Rahmen des weiteren Übergangs in dauerhafte Anstellungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (bspw. in Form des Budgets für Arbeit, Budget für Ausbildung und der BaE Maßnahmen) können notwendige Unterstützungsleistungen angebahnt bzw. eine weitere Begleitung durch den Integrationsfachdienst (IFD) vorbereitet werden. Dieser ist in der GPS verankert und kann für die Kontakte zum Integrationsamt in Anspruch genommen werden.

6.2.3 Budget für Arbeit /Budget für Ausbildung

Das Budget für Arbeit oder das Budget für Ausbildung kann vom Personenkreis der Menschen mit Behinderung, die im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 61 SGB IX und §61a SGB IX beschäftigt sind, beantragt werden. Die GPS bietet den Budgetnehmer*innen bei Bedarf die Möglichkeit, mithilfe von Fachleistungsstunden Unterstützung am Arbeitsplatz zu bekommen. Diese müssen Einzelfallbezogen mit dem Leistungsträger bedarfsbezogen verhandelt werden.

Ziel der Leistungen des Budgets für Arbeit und des Budgets für Ausbildung ist die dauerhafte Inklusion von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Neben der finanziellen Unterstützung für Arbeitgebende, ist die Begleitung und Betreuung am Arbeitsplatz, je nach individuellem Erfordernis von entscheidender Bedeutung, damit dieser dauerhaft gesichert werden kann.

Im Zuge des Gesamtplanverfahrens werden mit Trägern der Eingliederungshilfe, dem Arbeitgebenden, dem/r potenziellen Budgetnehmer*in und ggf. dem/der rechtlichen Vertreter*in die Rahmenbedingungen (Art und Umfang der Begleitung und Unterstützung sowie Lohnkostenzuschuss) festgelegt. Im Anschluss wird ein Arbeitsvertrag mit voller Sozialversicherung zwischen dem Unternehmen und dem / der Budgetnehmer*in geschlossen.

6.2.4 Übergänge in die Altersrente

Im Rahmen der Teilhabeplanung in den WfbM werden vorbereitende Gespräche über die Zukunftswünsche der älter werdenden Menschen und mögliche Angebote geführt. Neben dem Kennenlernen des tagesstrukturierenden Bereiches soll eine individuelle Begleitung und Vorbereitung auf den neuen Lebensabschnitt Schwerpunkt der Teilhabeplanungen sein.

Das Prinzip hierbei ist, den Menschen mit Behinderung mit seinen individuellen Bedürfnissen und Wünschen in den Mittelpunkt zu stellen und Teilhabe am sozialen Leben sicherzustellen.

Im Blick auf eine voraussichtlich zukünftige Steigerung der Übergänge in die Altersrente wird es in den nächsten Jahren relevant sein, dieses Angebot dem Bedarf anzupassen und in die regionalen Angebotsstrukturen der GPS einzubinden.

7. Organisation und Rahmenbedingungen

7.1 Platzzahl

In den Werkstätten der GPS Wilhelmshaven werden (entsprechend der Leistungsvereinbarung) bis zu 1199 Menschen mit Behinderungen im Eingangsverfahren/ Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich /Tagesförderstätten aus dem grundsätzlichen Einzugsgebiet an 11 Standorten begleitet (Wilhelmshaven, Jever, Barkel, Jeringhave, Edewecht, Liethe, Westerscheps, Roffhausen) Das Einzugsgebiet besteht aus den Landkreisen Ammerland und Friesland sowie der Stadt Wilhelmshaven. In begründeten Einzelfällen sind auch Aufnahmen aus anderen Gebietskörperschaften möglich.

7.2 Räumliche Ausstattung

Die Werkstätten verfügen über Arbeitsräume, die der Arbeitsstättenverordnung entsprechen. Die Arbeitsräume sind unter Gesichtspunkten pädagogischer Bedarfe sowie produktionsbezogener Abläufe gestaltet. Sie sind flexibel veränderbar. Für die Wahrnehmung der angebotenen arbeitsbegleitenden Maßnahmen stehen zusätzliche Schulungsräume zur Verfügung.

Die technische Ausstattung entspricht den Erfordernissen des jeweiligen Arbeitsbereiches. Fachabteilungen, wie z.B. Tischlerei und Metallverarbeitung, benötigen eine erweiterte räumliche Ausstattung, um komplexe Arbeitsabläufe und Fertigungsprozesse abwickeln zu können. Darüber hinaus stehen mehrere den Bedarfen der Einrichtung entsprechende Sozial- und Gemeinschaftsräume wie Speise-saal, Pflegeräume, Sanitäts- und Bewegungsräume zur Verfügung.

7.3 Personal

Die Umsetzung der Leistungen erfolgt durch qualifiziertes Fachpersonal (z.B. Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung, Heilerziehungspfleger*innen, Erzieher*innen) gemäß der Leistungs- und Prüfungsvereinbarung. Die fachliche Kompetenz wird durch regelmäßige Fort- und Weiterbildungen sichergestellt. Neue Mitarbeiter*innen werden standardmäßig zu einer hausinternen Schulungsreihe angemeldet (Wie geht WfbM, Reha- und Teilhabeprozess, Dokumentationsanforderungen, Nutzung der Software). Teamsitzungen und Supervision sichern die fachliche Kompetenz und Reflexion der Arbeit. Die Personalstandards der Leistungs- und Prüfungsvereinbarung werden hierbei eingehalten.

8. Kooperation und Vernetzung

Die Werkstätten der GPS verstehen sich als Teil eines regionalen Unterstützungs- und Rehabilitationssystems. Um den Auftrag zu erfüllen ist eine aktive und strukturierte Netzwerkarbeit mit relevanten Akteuren im Sozialraum erforderlich. Netzwerkarbeit dient insbesondere dazu, Übergänge zu gestalten, Unterstützungsleistungen zu koordinieren und die individuellen Entwicklungsziele der Beschäftigten bestmöglich zu fördern. Hierzu arbeitet die Werkstatt eng mit unterschiedlichen Partnern zusammen. Dazu zählen insbesondere Leistungsträger, medizinische und therapeutische Einrichtungen, Anbieter der verschiedenen Wohnangebote, Beratungsstellen wie die ergänzenden unabhängige Teilhabeberatung (EutB) und der Sozialpsychiatrische Dienst, Bildungsträger und Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Hinzu kommt die regionale Gremienarbeit.

8.1 Zusammenarbeit mit Zugehörigen

Die Zusammenarbeit mit Zugehörigen (rechtliche Betreuer*innen, Angehörige, Therapeut*innen) kann für eine qualitativ hochwertige Leistung unerlässlich sein. Sie verfügen häufig über langjährige Kenntnis der Person sowie biografisches Wissen, welches bspw. die Teilhabeplanung sinnvoll ergänzen kann. Somit können Missverständnisse vermieden, Übergänge stabil gestaltet und Konflikte frühzeitig geklärt werden. Eine strukturierte Zusammenarbeit schafft daher Transparenz und klare Kommunikationswege. Hierbei gilt es, stets die Selbstbestimmung der Beschäftigten in den Fokus zu stellen und damit eine Übergriffigkeit gegenüber dieser zu vermeiden. Die Zusammenarbeit mit Zugehörigen erfolgt daher nicht stellvertretend für die Beschäftigten, sondern unterstützend und im Einklang mit deren Wünschen. Es werden jährliche Informationsveranstaltungen für Zugehörige angeboten.

8.2 Sozialraumorientierung

Das Verständnis von Sozialraumorientierung im Kontext von WfbM bedeutet für die GPS, Barrieren zwischen den Beschäftigten in WfbM und Gesellschaft abzubauen. Der persönliche Erfahrungshorizont der Beschäftigten wird hierbei in den Mittelpunkt gestellt. Durch Kooperationen mit Betrieben (bspw. betriebsintegrierte Arbeitsgruppen oder Außenarbeitsplätze), Vereinen, Bildungseinrichtungen etc. öffnen sich die Angebote der WfbM. Somit findet die Unterstützung von Menschen mit Behinderung nicht ausschließlich innerhalb der Werkstätten statt, sondern orientiert sich am Lebensumfeld der einzelnen Personen. Vorhandene Ressourcen werden hierfür entsprechend genutzt. Aufgabe der Fachkräfte in den WfbM ist es, gemeinsam mit den Beschäftigten ihren persönlichen Möglichkeitsraum zu erweitern. Dabei gilt es, die Menschen dabei zu unterstützen, strukturelle Barrieren, die zur Verfestigung von Ungleichheiten und Diskriminierung beitragen könnten, zu überwinden. Ziel ist es, somit die Lebensräume der Beschäftigten, ihre Ressourcen und Selbsthilfemöglichkeiten dahingehend zu stärken, dass sie einen gelingenderen Alltag erleben.

9. Qualitätssicherung und -entwicklung

Das QM-System mit integriertem Arbeitsschutz wird umfassend praktiziert und ständig verbessert. Die Qualitätsbeauftragte hat den Auftrag zu gewährleisten, dass die erforderlichen QM-Prozesse aufrechterhalten werden, regelmäßig über die Leistungsfähigkeit des QM-Systems und notwendige Verbesserungen zu berichten (z. B. anhand durchgeführter interner Audits) und im Unternehmen das Bewusstsein zur Erfüllung der Kundenanforderungen zu fördern. Die GPS-Werkstätten sind nach den Vorgaben der DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert.

Als großes Sozialunternehmen mit breitem Angebot für Menschen mit Unterstützungsbedarf und vielen Standorten überprüfen wir kontinuierlich unser Angebots- und Leistungsprofil und passen dieses an.

Durch transparente Arbeitsabläufe, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sichern wir unsere Unternehmensprozesse ab, wir schaffen Standards und können diese regelmäßig überprüfen und reflektieren.

Um unsere Qualität dauerhaft zu gewährleisten, führen wir geeignete Qualitätssicherungsmaßnahmen durch. Dies geschieht u.a. durch:

- regelmäßige Befragungen der Leistungsberechtigten (mindestens alle drei Jahre)
- regelmäßiger Austausch bzw. Befragung interessierter Parteien
- einen fortlaufenden Konzeptionsprozess (mindestens alle drei Jahre)
- regelmäßiger Besuch von Fort- und Weiterbildungen der Mitarbeitenden
- verbindliche Vorgaben zur Durchführung von Dienst- und Fallbesprechungen
- Teilnahme an Gremien, Arbeitskreisen und anderen externen Veranstaltungen (Netzwerkarbeit)
- Teilnahme an übergreifenden Befragungen, Benchmark-Abfragen u.ä.
- Vorhalten eines Beschwerdemanagements (Anliegenmanagement)
- Durchführung von internen Begehungen, Audits und Prüfungen

9.1 Anliegen- und Beschwerdemanagement

In allen Organisationen bestehen formelle und informelle Strukturen nebeneinander. Informelle Strukturen können eigene Kommunikationswege, Hierarchien und Sanktionssysteme aufweisen. Aus gewaltpräventiver Perspektive können sich formelle und informelle Strukturen einander ergänzen, sich gegenseitig korrigieren und auf diese Weise die Entstehung von Gewalt begrenzen. Sie können sich aber auch widersprechen, zu problematischen Konflikten führen und auf diese Weise das gewalttätige Verhalten einzelner Personen begünstigen.

Je klarer und orientierungsstiftender die formellen Regelungen und der Führungsstil der Leitungskräfte sind, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich auch dysfunktionale oder gewaltbegünstigende informelle Strukturen bilden.

Ein funktionierendes Beschwerdesystem erfordert die Planung, Durchführung, Dokumentation und Kontrolle von Maßnahmen, die der Beschwerdeaufnahme und -bearbeitung dienen.

Ein transparentes und niedrigschwelliges Anliegen- und Beschwerdemanagement ermöglicht allen Beschäftigten und weiteren Beteiligten, Anliegen, Wünsche, Beschwerden oder Verbesserungsvorschläge einzubringen. Es fördert eine Kultur der Offenheit, des Vertrauens und der Mitgestaltung, stärkt Partizipation und Selbstbestimmung und wirkt damit als zentraler Schutzfaktor. Gleichzeitig trägt es dazu bei, Risiken frühzeitig zu erkennen, Konflikte zu lösen, Grenzverletzungen zu vermeiden und Schutzbedarfe gezielt zu adressieren. Durch klare, nachvollziehbare Prozesse, vielfältige Zugangswege sowie die Einbindung von Vertrauenspersonen und Gremien wird Partizipation gelebt und Schutz wirksam umgesetzt.

Bestehende Möglichkeiten zur Äußerung von Ideen und Beschwerden

In den Werkstätten der GPS existieren unterschiedliche Kanäle und Ansprechpersonen, die partizipativ identifiziert wurden:

Personen:

- Frauenbeauftragte (FB)
- Vertrauenspersonen
- Werkstattrat (WR)
- Sozialdienst
- Gruppenfachkräfte
- Einrichtungsleitungen

Gruppenformate:

- Rollenspielgruppen
- Werkstattratsversammlungen
- Regelmäßige Arbeitsgruppenbesprechungen

Etablierte Instrumente:

- Befindlichkeitsrunden zum Ankommen
- Beschäftigtenbefragungen
- Gruppengespräche mit WR oder FB (ohne Fachkräfte)
- Kummerkasten

Organisatorisch:

- Einheitliche Abläufe
- Zentrale Dokumentation und Weiterleitung

Diese bestehenden Angebote ermöglichen den Beschäftigten und Teilnehmenden, sich einzubringen und Anliegen zu kommunizieren.

10. Dokumentation und Datenschutz

Die GPS stellt eine fachlich fundierte, nachvollziehbare und kontinuierliche Dokumentation aller relevanten Prozesse sicher. Diese dient der Transparenz, der Qualitätssicherung sowie der bedarfsgerechten Förderung der Beschäftigten. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten erfolgen ausschließlich zweckgebunden und unter Beachtung der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere der DSGVO sowie der einschlägigen sozialrechtlichen Vorgaben. Der Schutz der persönlichen Daten und die Wahrung der Privatsphäre der Beschäftigten haben dabei höchste Priorität. Der Zugriff auf Dokumentationen ist nur befugten Mitarbeitenden im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgabe gestattet. Sie erfolgt elektronisch.

11. Ausblick

Dieses Konzept unterliegt der regelmäßigen Auswertung und Fortschreibung. Die GPS versteht es als ihren Auftrag, sie laufend an die Bedürfnisse der Menschen anzupassen, die sie begleitet.

Um weiterhin ein qualitativ hochwertiges und zukunftsorientiertes Angebot vorzuhalten, entwickeln sich die GPS und ihre Mitarbeitenden kontinuierlich weiter. Dieser Prozess der Weiterentwicklung wird beeinflusst durch das sich ständig verändernde rechtliche, politische und auch gesellschaftliche Umfeld. Diese Veränderungen nimmt die GPS wahr und sieht es als ihren Auftrag, sie gemeinsam mit den Menschen, die sie unterstützt, deren Angehörigen sowie den Mitabreitenden auszugestalten.

Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mittels Außenarbeitsplätzen und dem Budget für Arbeit werden in der GPS bereits seit einiger Zeit erfolgreich begleitet. Aktuell beschäftigen wir uns zusätzlich mit Übergängen mittels des Budgets für Ausbildung.

Zudem beobachten wir einen Zuwachs des Personenkreises von Menschen mit besonders herausforderndem Verhalten, sowie Menschen mit den sogenannten „Doppeldiagnosen“. Es gilt, zu beobachten, wie dieser Personenkreis durch den aktuellen Landesrahmenvertrag abgebildet werden kann.

Unerlässlich für ein erfolgreiches Leistungsangebot sind die Mitarbeitenden vor Ort. Die GPS möchte als attraktive Arbeitgeberin auftreten und hat mit ihrem Arbeitgeberwertversprechen den Rahmen geschaffen. Gleichzeitig entwickelt sich die GPS stetig weiter und bietet den Mitarbeitenden entsprechende Angebote zur Weiterbildung und Qualifikation.

Die GPS freut sich darauf, zukünftige Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen und die aktuellen Ziele sowie Handlungskonzepte regelmäßig zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Gemeinsam unterstützen

Unser Leitbild

Wir achten die Würde, die Persönlichkeit und die Einzigartigkeit jedes Menschen.

Unsere Arbeit bereichert die Gesellschaft. Das zeigen wir gerne in der Öffentlichkeit.

Wir setzen unsere Geld-Mittel zielgerichtet, sorgsam und nachhaltig ein.

Wir bieten für den Einzelnen Schutz und Förder-Möglichkeiten.

Wer viel oder dauerhaft Hilfe braucht, kann von uns ein Leben lang begleitet werden.

Wir sorgen für Information, Austausch und Beratung auf allen Ebenen der GPS.

Angehörige und rechtliche Betreuer beziehen wir aktiv mit ein.

Dabei ist uns die Beachtung der Privat-Sphäre wichtig.

Wir arbeiten gerne zusammen.

Wir achten dabei auf unsere Kräfte und unsere Grenzen.

Wir lassen uns von der Vision einer bunten, vielfältigen Gesellschaft leiten. Jede und jeder ist willkommen. Gemeinsam arbeiten wir an der Gestaltung einer inklusiven Zukunft.

Die GPS ist ein gemeinnütziges Dienstleistungs-Unternehmen. Wir verfügen über einen reichen Erfahrungs-Schatz, um Menschen mit Unterstützungs-Bedarf zu begleiten.

Dieses Leitbild ist der Wegweiser für alle Mitarbeiter / innen der GPS. Darin sind unsere Haltung und unsere Überzeugungen beschrieben.

Wir setzen uns für eine gleichberechtigte, barrierefreie Teilhabe aller Menschen ein.

Wir setzen uns zugleich für rechtliche und finanzielle Regelungen ein, die das ermöglichen.

Wir haben viel Fach-Kompetenz.

Wir lernen gerne dazu.

Wir teilen unser Wissen untereinander.

Wir geben unser Wissen gerne weiter.

Wir arbeiten mit Herz und Verstand. Wir fördern ehrenamtliche Mitarbeit.

Gemeinsam suchen wir für jeden einzelnen nach einer passenden und verlässlichen Unterstützung.

Wir hören aufmerksam zu und finden Mittel und Wege, uns gut zu verständigen – auch bei sprachlichen Schwierigkeiten.

Wir sorgen für gute Arbeits-Bedingungen.

Es ist uns sehr wichtig, die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten.

Wir überprüfen unsere Arbeit.

Wir entwickeln uns und unsere Angebote weiter.

Dabei beteiligen wir die Menschen vor Ort.

Wir sorgen für Wahl-Möglichkeiten.

Wir stärken die Menschen, damit sie ihren Willen und ihre Bedürfnisse selbst vertreten können.

Wir reden freundlich, klar und auf gleicher Augenhöhe miteinander.

Wir respektieren andere Meinungen – auch bei Auseinandersetzungen und Konflikten.

Wir sind gastfreundlich zu den Menschen in der Nachbarschaft.

Wir vernetzen uns mit Partnern in der Region.

Wir fördern ehrenamtliche Mitarbeit.

Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH Wilhelmshaven · 23. Mai 2013 · Manfred Pfaus, ehem. Geschäftsführer
Aktualisiertes Erscheinungsbild 20. Januar 2023 · Klaus Puschmann, Geschäftsführer

Impressum

Herausgeber: Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH, Wilhelmshaven
Geschäftsführer: Klaus Puschmann
Text: Theresa Orzessek
Kontakt: Daniela Burr · 04421 206 214 · daniela.burr@gps-wilhelmshaven.de
Gestaltung: dock26.de

Stand: September 2026

Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH,
Wilhelmshaven
Banter Weg 12
26389 Wilhelmshaven

04421 206 - 0
gpsinfo@gps-wilhelmshaven.de
gps-wilhelmshaven.de

Die Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH, Wilhelmshaven ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband Niedersachsen e. V.
gemeinsam-unterstuetzen.de

GPS PARITÄT

PARITÄT