



Bericht aus den Workshops

NIEDER-RAMSTÄDTER  DIAKONIE

10. GBM-Anwendertreffen in der NRD vom 10.05. - 12.05.2006

Workshop:

Diskutierte Unterschiede zwischen den Einrichtungen

Schwerpunkte

Was bringt GBM?

- Den Bewohnern?

Fühlen sich ernst genommen.
Erhalten klare Tagesstruktur.
Können Leistungen einklagen

Frage: Wie kann Zufriedenheit/Veränderung festgestellt werden.

Nutzerbefragungen z.B. stehen noch ganz am Anfang. Da werden erste Erfahrungen in den Einrichtungen gesammelt. Verständigung mit nicht-sprachlichen Menschen kann auch mit Hilfe anderer Bewohnerinnen und Bewohner angestoßen werden. Eine Erfahrung ist auch, dass sich Bewohnerinnen und Bewohner dann engagieren, wenn sie erfahren, dass die Ergebnisse Folgen haben.

Gute Erfahrungen wurden mit Open Space Veranstaltungen gemacht.

Eine Einrichtung berichtet, dass Bewohnerinnen und Bewohner tatsächlich beginnen ihre Leistungen einzuklagen.

- Den Mitarbeitern?

- Zufriedenheit
- Struktur und Orientierung

„Die Kunst in der Sache ist, den Mitarbeitern zu vermitteln, was es ihnen bringt.“

Herr Glonegger berichtet aus seiner Einrichtung, dass Vorgesetztenbeurteilungen (werden alle fünf Jahre durchgeführt) deutlich besser ausfallen.

In einer anderen Einrichtung, die seit 95 mit GBM arbeitet, werden regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, dort wird GBM regelmäßig mit 1-2 beurteilt.

Transparente Personalverteilung

Die Personalverteilung nach POB ist ein „Beitrag zur Transparenz“. MA können verstehen, warum es Unterschiede in der Personalverteilung gibt.

Das Hauptkriterium der Personalverteilung hat sich tendenziell verschoben, vom Kriterium der Öffnungszeit der Wohngruppe hin zu mehr fachlichen oder Bedarfsüberlegungen.

Frage: Wie kann verhindert werden, dass die Betreuungskalender strategisch ausgefüllt werden?

Wie kann die Planung so flexibilisiert werden kann, dass bei wachsender Fluktuation der Bewohner/innen dennoch bedarfsgerecht gearbeitet wird?

Das Persönliche Budget wird angesprochen, als Fakt der da noch einmal ganz andere Anforderungen stellt.

Definition von Standards

Ist möglich für unterschiedliche Bereiche der Arbeit. Aber:

Die Betreuungsplanung ist ein individueller Standard!!!!

Vorgabesatz spielt dabei eine Rolle, die Einrichtung kann sich fragen, wie will ich auf allgemeiner Ebene meine Arbeit verteilen.

Hilfe bei der Einarbeitung

Typische Tage und klare Abläufe (visualisiert und verschriftet) erleichtern die Einarbeitung.

Argumente und Belege in der fachlichen Diskussion

Das GBM ist eine fachliche Grundlage, die interne Diskussion erleichtert und nach außen Begründungen liefern kann.

Theorie zur Arbeitsgruppe erleichtert das Verstehen von Phänomenen der Zusammenarbeit im Team.

Das Heilpädagogische Modell dient der inhaltlichen Grundausrichtung der Einrichtung und ermöglicht die qualifizierte, fachliche Diskussion über die Planung und Umsetzung von Maßnahmen.

Nicht jeder MA kann das Modell im Kopf haben, Unterschiede in den Aufgaben sollten möglich sein.

Besondere Fragestellungen

Wie können Eindrücke und Befindlichkeiten von Mitarbeitern und Bewohnern evaluiert werden. Z.B. Mitarbeiter- und Bewohnerbefragungen.

Kommt man wirklich mit Hilfe des GBM vom Maximal- zum Minimalprinzip?

Die Theorien zur Sozialen Organisation von Prof. Dr. Werner Haisch ermöglichen eine strategische Betriebsführung, die leider bisher kaum in der Praxis Berücksichtigung findet.

Diskussion schwenkt auf das Persönliche Budget. Ausverkauf aller Qualitätsstandards bei den angebotenen Vergütungen.

Derzeit ist die Diskussion zu stark auf die technischen Probleme des Verfahrens konzentriert, wir laufen Gefahr, dass die Inhalte zu kurz kommen.

Nächstes anstehendes Thema

Wünsche für die Weiterarbeit

Kritik an der Tagung bzw. Anregung für weiteres: Die inhaltlichen Fragen wieder stärker in den Mittelpunkt zu stellen und sich nicht zu sehr auf die Technik (die Werkzeuge) zu konzentrieren.

Professor Haisch sollte länger an einer solchen Tagung teilnehmen, damit die inhaltliche Diskussion geführt werden kann.

Das Interesse an lebendigem inhaltlichen Austausch ist groß.

Außerdem: Wo bleibt das Buch zum GBM?

Stream 4: Organisationsentwicklung

Was bringt GBM ?

Kommt man wirklich vom Maximal- zum Minimalprinzip?

Was braucht GBM noch oder was braucht man für GBM noch ?

Zur Person und zur Einrichtung:

Franziskuswerk Schönbrunn:
Voll- und Teilstationäre Einrichtung der
Behindertenhilfe und Altenhilfe, ca. 1500 Plätze

Jonas Glonnegger

- Dipl. Sozialpädagoge, TQM-Beauftragter,
- Organisationsberater- und entwickler (POB&A)

Tätigkeiten im Franziskuswerk Schönbrunn:

- jetzt: Leiter der Zentralen Fachdienste
- vorher: Qualitäts- und POB-Beauftragter

Zur Person

Nebenberuflich:

- Kooperationsprojekt Evaluation und Entwicklung POB&A mit Prof. Dr. Werner Haisch und Gertrud Hanslmeier

Entwicklung:

- Modul Arbeit + Arbeitsplatz, FIL und Legende
- FIL Körperbehinderte
- Modul ABW
- Vergleichsverfahren POB / HMB
- POB und Persönliches Budget

Beratung zum und Ausbildung im Verfahren

Zum Workshop

Was bringt GBM ?

Kommt man wirklich vom Maximal- zum Minimalprinzip?

Was braucht GBM noch oder was braucht man für GBM noch ?

- Impulsreferat
- Diskussion und Sammlung

Was bringt GBM den betreuten Menschen ?

- Verlässlichkeit für die betreuten Menschen
- „Einklagbarkeit“ von Ansprüchen
- Übersicht und Tagesstruktur
- Geplante Anleitung
- „Ernst genommen werden“
- „Weniger auffällig sein müssen“

Was bringt GBM den Mitarbeiterinnen ?

- Zufriedenheit
- Struktur und Orientierung
- Transparente Personalverteilung
- Definition von Standards
- Kontrolle
- Hilfe bei der Einarbeitung
- Argumente und Belege in der fachl. Diskussion
- Theorie zur Arbeitsgruppe
- Heilpäd. Modell

Was bringt GBM der Leitung ?

- Päd. Leitlinien
- Leistungsbeschreibungen
- Kalkulationsgrundlagen
- Leistungskataloge
- Planungsdaten
- Argumente und Belege in der fachl. Diskussion
- Lösungen für das Persönliche Budget

Kommt man wirklich vom Maximal- zum Minimalprinzip?

Theorie zur Analyse sozialer Organisationen

Was braucht GBM noch oder was braucht man für GBM noch ?

???

Was braucht GBM noch oder was braucht man für GBM noch ?

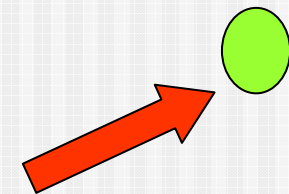
Was?	Wer ?
Wissenschaftliche Veröffentlichung	Haisch
Überzeugendes Bekenntnis zu und Vertretung des GBM	BeB/ Einrichtungen
Hauptamtliche Profis (Umlagenfinanzierung)	BeB
Gewährleistung der Entwicklung	Einrichtungen
GBM-Fachtag für Leitungen	BeB
Neuaufgabe GBM-Handbuch	BeB/Haisch
Verständliche Instrumente	Fachbeirat
Sicherstellung der Fort- und Weiterbildung	Bufa/GFO
Weniger technische Perfektion, mehr Besinnung auf die Inhalte	Einrichtungen

Theorie zur sozialen Organisation

von Prof. Dr. Werner Haisch

Maximalprinzip

Haushalten durch das Engagement der Mitarbeiter/innen

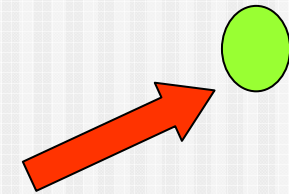


Organisation und Planung GbR

Maximalprinzip		
1. Mittel	2. Realisation	3. Zielformulierung
<i>Was man zur Verfügung hat!</i>	<i>Was sich mit gutem Willen daraus machen läßt!</i>	<i>Was sich Gutes darüber sagen läßt!</i>
Orientierung am Mangel	Aufwand und das maßlose Prinzip optimaler Betreuung	Abhängigkeit vom Engagement und gutes bzw. schlechtes Gewissen

Prinzipien der Wirtschaftlichkeit

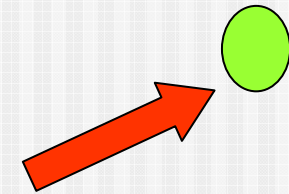
Maximalprinzip - Minimalprinzip



Organisation und Planung GbR

Minimalprinzip		
1. Zielformulierung	2. Mittel	3. Realisation der Betreuung
<i>Welche Dienstleistung soll erbracht werden!</i>	<i>Welche Mittel sind dafür bereitzustellen!</i>	<i>Wie ist die geplante Leistung umzusetzen und zu sichern!</i>
Orientierung am Bedarf	Möglichkeit, die Effektivität zu bestimmen	Bewußtsein, wann die Arbeit zu Ende ist

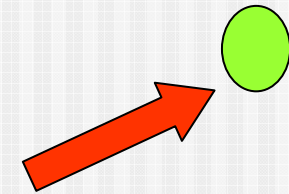
Betriebliche Organisation



Organisation und Planung GbR

Ziel	
Mit den verfügbaren Mitteln zurechtkommen	Das Leistungsangebot entwickeln und sichern
Inhalt	
„Optimale Betreuung“	Leistungskatalog (Standard) und Kosten
Organisationsform	
<p>Führung und Leitung als Verwaltung des Mangels und Reagieren auf Konkurrenz der Betriebsteile um die Mittel</p> <p>Verwaltung als Koordination mit der Aufgabe hauszuhalten.</p>	<p>Strategische Betriebsführung und arbeitsteilige Realisierung in der kooperativen Einheit</p> <p>Qualitätsmanagement als koordinative Funktion mit der Aufgabe im Rahmen der verabschiedeten Pläne Daten für Leistungsvorgaben zu stellen und zu kontrollieren.</p> <p>Hanslmeier/Glonnegger</p>

Arbeitsgruppe

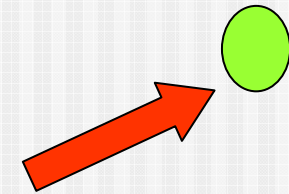


Organisation und Planung GbR

Ziel	
Mit dem Personalschlüssel zurechtkommen	Konzeptionelle Gestaltung der Zusammenarbeit im Team (in Identität mit betrieblichem Ziel)
Inhalt	
„Ihr/Sein Bestes geben“ mit	Strukturierung der Arbeitsorganisation nach Standards
Organisationsform	
Persönlich verantwortete Gestaltung der Arbeit und Kampf um deren Bedeutung (Positionskampf) Koordination durch Dienstplan	Kooperativ abgestimmte Gestaltung von Inhalt und Umfang der Leistung in dauerhaft leistbarer Form Koordination durch Betreuungsplanung

Hanslmeier/Glonneger

Betreuerische Beziehung



Organisation und Planung GbR

Ziel	
Betreuung nach (individuellem) Aufwand	Betreuung nach (individuellem) Bedarf
Inhalt	
Sachzwänge direkter und indirekter Betreuung bestimmen Inhalt u. Umfang der betreuerischen Beziehung	Planung, Realisierung und Fortschreibung eines individuellen Leistungspakets
Organisationsform	
Betreuung als Reaktion auf „Störungen“ des Betreuten	Betreuung als fachlich begründete und gestaltete Aktion

Hanslmeier/Glonnegger

GBM-Anwendertreffen 2006 in der Niederamstädter Diakonie

Zusammenfassung der Ergebnisse des Workshop:

- Was bringt GBM,
- Kommt man wirklich Maximal- zum Minimalprinzip,
- Was braucht GBM noch oder was braucht man für GBM noch ?

Zur Frage was bringt GBM ist auf die Präsentation verwiesen. Die Darstellung des Referenten fand zu diesen Punkten Zustimmung und ergänzende Beiträge.

Die Entwicklung in den Einrichtungen bestätigt, dass durch den Einsatz von GBM eine auf die Konzepte bezogene Ausrichtung der täglichen Arbeit erfolgt. Der Prozess hin zu einem Wirtschaften nach dem Minimalprinzip läuft auf allen betrieblichen Ebenen.

Wesentliche Frage ist:

„Was braucht das GBM noch oder was braucht man für GBM noch?“

Folgende Übersicht war Ergebnis im Workshop und wurde im Plenum des Anwendertreffens vorgestellt.

Was ?	Wer?
Wissenschaftliche Veröffentlichung	Prof. Haisch
Überzeugende Vertretung und Bekenntnis zu GBM	BeB/Einrichtungen
Hauptamtliche Profis (Umlagefinanzierung)	BeB
Gewährleistung der Entwicklung	Einrichtungen
GBM-Fachtag für Leitungen	BeB
Neuaufgabe GBM-Handbuch	BeB/Haisch
Verständliche Instrumente	Fachbeirat
Sicherstellung der Fort- und Weiterbildung	BuFa/GFO
Weniger technische Perfektion, mehr Besinnung auf die Inhalte	Einrichtungen/Fachbeirat

Zur Erläuterung der Ergebnisse:

Ausgangspunkt der Überlegungen war die Überzeugung, dass die theoretischen Grundlagen des GBM-Verfahrens, sowohl in inhaltlicher als auch methodischer Hinsicht, richtungsweisend sind hinsichtlich einer Weiterentwicklung und Profilierung diakonischer Behindertenhilfe.

Folgende Anforderungen/Kritikpunkte wurden vor diesem Hintergrund benannt:

- Das Fehlen einer aktuellen und umfassenden Grundlagenliteratur zu den verschiedenen Theoriemodulen wird als großes Hemmnis erlebt. Eine **wissenschaftliche Veröffentlichung** von Prof. Haisch für eine transparente Diskussion in der Fachwelt wurde als zwingend erforderlich bewertet. Aufgrund jahrelanger Erfahrung wird jedoch nicht damit gerechnet, dass dies in absehbarer Zeit erfolgen wird. Hier war Resignation spürbar.
Notwendig sind:
 - Veröffentlichung des Heilpädagogischen Modells (incl. „neurotische Entwicklung“) mit konkreten Verweisen auf die Umsetzungsebene im Instrument

- Veröffentlichung der organisationsentwicklerischen Ansätze mit Verweis auf die strategische Ebene.

- Das Instrumentarium und die dazugehörigen Hilfen bedürfen einer konsequenten Weiterentwicklung in Orientierung am praktischen und strategischen Nutzen (**Neuaufgabe des GBM-Handbuchs**). Kritisch wurde angemerkt, dass angesichts der notwendigen Entwicklungsarbeiten ein ehrenamtlich tätiger Fachbeirat strukturell überfordert scheint. Die Idee der Einrichtung einer hauptamtlichen Koordination und Bearbeitung von Aufgaben (umlagefinanziert) stieß auf große Resonanz. Ein GBM-Profi, der oder die nichts anderes macht und unabhängig von Partialinteressen ist muss her!
- Eine wesentliche Forderung, die durch den Fachbeirat offensichtlich nicht umgesetzt wurde und werden kann (Aufwand!), ist die Neuformulierung von Leistungsbereichen und –merkmalen, die nach einer entsprechenden Fortbildung auch für praktisch tätige HeilerziehungspflegerInnen verstehbar und operationalisierbar ist. Hier wurde sehr viel Frustration zum Ausdruck gebracht. Grundsätzlich wird - im Sinne der Nutzung vorhandener aber sehr begrenzter Kapazitäten - ein engerer Schulterschluss zwischen BeB (Fachbeirat), der katholischen Stiftungsfachhochschule (Haisch) und ggf. weiterer Institutionen begrüßt.
- Sehr kritisch wurden Aussagen aus verschiedenen Ebenen verbandlicher Arbeit bewertet, die das GBM-Verfahren als „Auslaufmodell“ diskriminieren. Demgegenüber wird die Tatsache angeführt, dass das GBM-Verfahren eine weite Verbreitung gefunden hat und sich gegenüber verschiedenen Ansätzen durch Beharrlichkeit auszeichnet. Die Anwender sehen keinen inhaltlichen Grund, sich von diesem Konzept und Verfahren zu verabschieden – im Gegenteil: Die Fortführung und der Wille zum Ausbau ist beim überwiegenden Teil der AnwenderInnen offenkundig.
- Von existentieller Bedeutung erscheint - hier sind Verband und Einrichtungen gleichermaßen gefragt - die **überzeugende Vertretung und das Bekenntnis zum GBM**. Die einseitige Beurteilung des Nutzens und der Chancen des Verfahrens in Bezug auf eine offizielle Anerkennung von Leistungsträgern wird als unzulässige Engführung betrachtet. Bedarfe unserer Klientel werden durch veränderte Rahmenbedingungen prinzipiell bedroht. Es geht um das Ringen um Anerkennung (im Sinne der Finanzierung) von Hilfebedarfen. Hier leistet das GBM entscheidende Unterstützung. Auch im Zusammenhang der Einführung des Persönlichen Budgets wird der inhaltlichen Konzeption große Bedeutung beigemessen. Es wurde konstatiert, dass die Möglichkeiten und Chancen nicht (mehr) bekannt sind und auch nicht (mehr) offensiv vertreten werden. Der Durchführung eines **GBM-Fachtages für Leitungen** wird große Bedeutung beigemessen.
- Mit großer Sorge wird auch die **Sicherstellung der Fort- und Weiterbildung** betrachtet. Die Reduzierung des Stellenumfangs bei der GFO mit dem Schwerpunkt GBM unterstreicht den Eindruck, dass Diakonie und BeB seine GBM Anwender nicht mehr adäquat unterstützt. Über 60 Träger, die für mehr als 40.000 behinderte Menschen Verantwortung übernommen haben sollten ihr Gewicht in die Waagschale werfen und für angemessene Rahmenbedingungen zur Weiterentwicklung des GBM eintreten. Dabei geht es vor allem auch um die Sicherstellung eines effektiven Einsatzes der investierten Mittel. Die geplante Ausweitung des Verfahrens innerhalb der Einrichtungen bedarf eines weiteren Ausbaus der Fortbildungsangebote. Kooperationen sind angesichts der vorhandenen Ressourcen zwingend geboten. Konkurrenz scheint hier fehl am Platz.

Für die Zusammenfassung:

Jonas Glonnegger,

Franziskuswerk Schönbrunn, Qualifikation und Beratung (POB&A) GbR,

Referent des Workshop

und

Jörg Beckord,

Zieglersche Anstalten Behindertenhilfe gGmbH, Wilhelmsdorf (Württemberg),

hummeliger Teilnehmer am Open Space Workshop