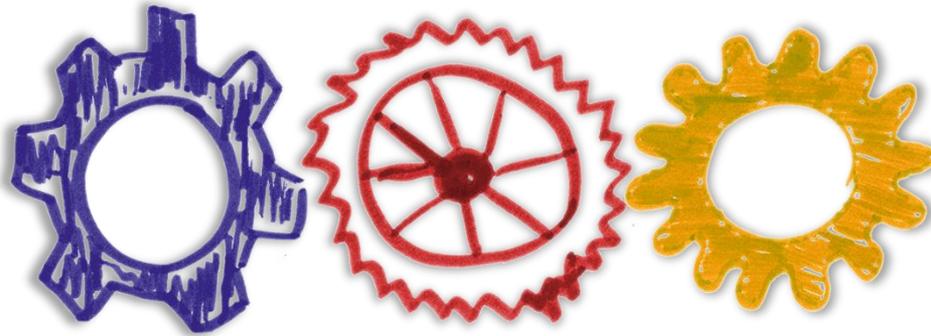




# WfbM-Benchmarking der Teilhabe am Arbeitsleben

## Ergebnispräsentation der Messung 2019

Dr. Frank Eierdanz, Institut für Technologie und Arbeit e.V., Kaiserslautern



**Caritas Wertarbeit**

27. August 2020



# Agenda

- ⚙️ **Einführung – Benchmarking und Wirkung?**
- ⚙️ **Methode – Wie wird die Qualität der Teilhabe am Arbeitsleben gemessen?**
- ⚙️ **Ergebnisse – Wie hat Ihre Werkstatt abgeschnitten?**
- ⚙️ **Zusammenfassung – Stärken und Verbesserungspotenziale**
- ⚙️ **Nächste Schritte – Wie sollte es weitergehen?**



# EINFÜHRUNG – BENCHMARKING UND WIRKUNG?

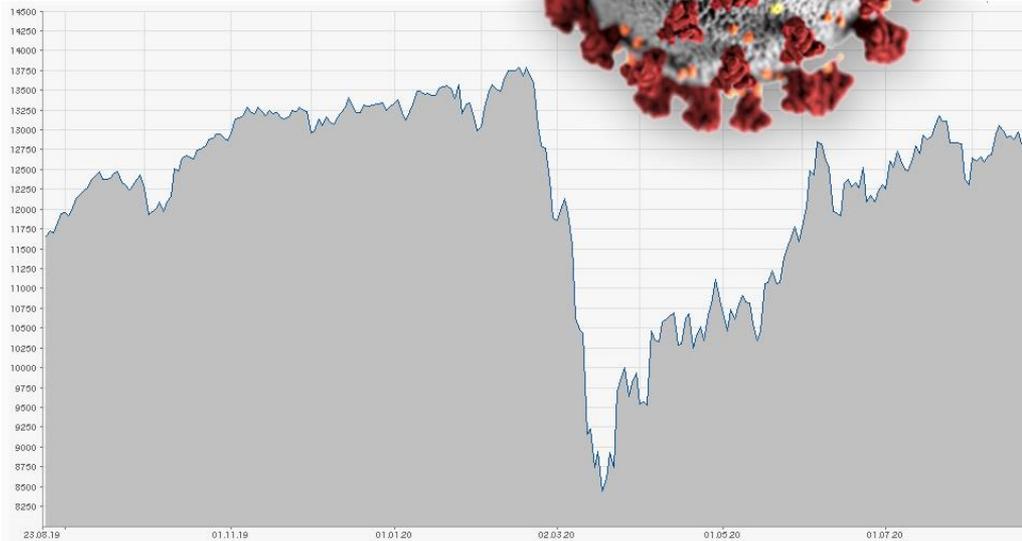
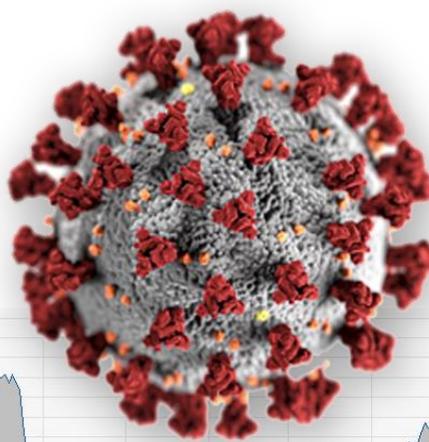


# Wirkungsorientiertes Qualitäts-Controlling



Quelle: Phineo AG – Kursbuch Wirkung

## Aber jetzt ist Krise!



- Auswirkungen von Corona auf Teilhabe?
- Gute Teilhabe trotz Corona?
- Erholung nach der Krise
- Wiederherstellung der Teilhabequalität



## Aspekte der Teilhabequalität in Zeiten von Corona

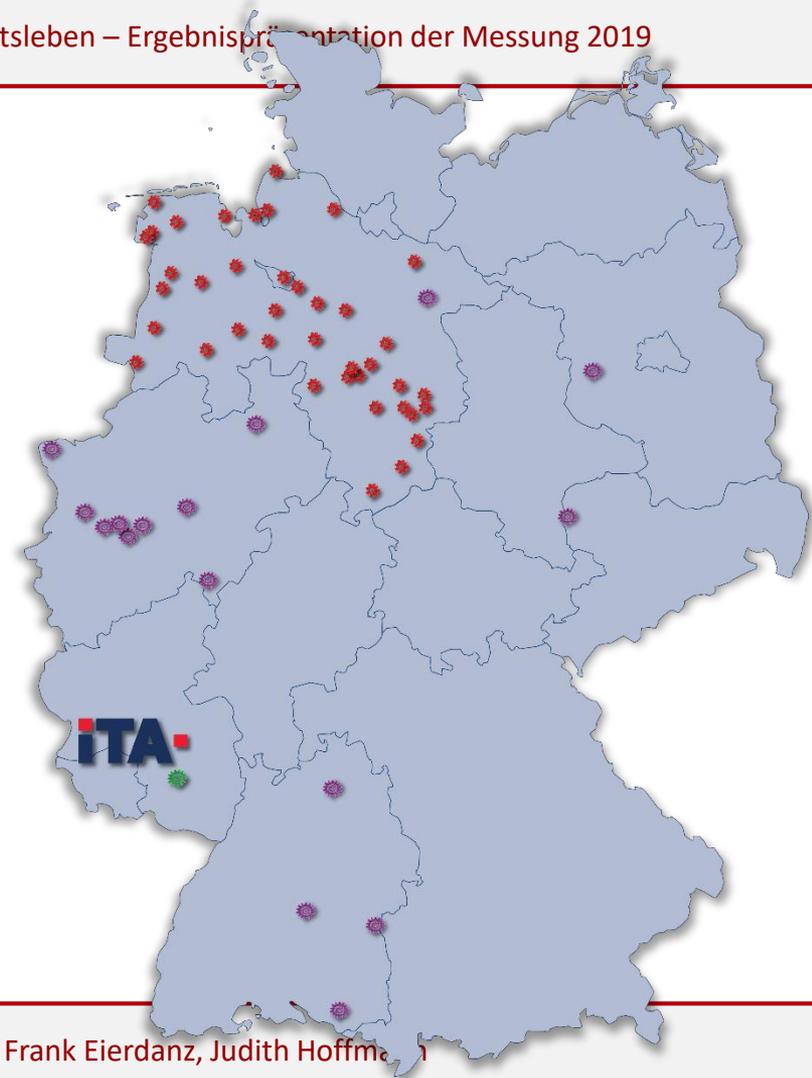
- **Trotz wirtschaftlicher Krise Teilhabequalität nicht aus dem Blick verlieren und schnell wiederherstellen!**
- **Einbruch bei Qualitätsindikatoren ist extern verursacht. Zielplanung anpassen!**
- **Austausch mit anderen WfbM nutzen zu erfolgreichem Wiederaufbau!**
- **Erkenntnisse zur Wirkung ableiten! Wie hat sich die Zeit ohne Förderung ausgewirkt?**
- **Beschäftigtenbefragung gezielt nutzen! Wie wurde die Begleitung während der Schließung erlebt?**



# **METHODE – WIE WIRD DIE QUALITÄT DER TEILHABE AM ARBEITSLEBEN GEMESSEN?**

## Benchmarking-Pool 2018

- **41 Werkstätten (28 aus Niedersachsen)**
- **Über 29.000 Mitarbeiter mit Behinderungen**
- **Erfahrungen aus 15 Jahren »Lernen vom Besten«**



# Erhebungsmethoden



## Kennzahlen

- Objektiv zählbare Fakten
- Einheitlich für alle Werkstätten definiert
- Messung jährlich



## Befragung der Mitarbeiter mit Behinderung

- Subjektive Bewertung durch die Empfänger der Leistung
- Einheitliche Fragebögen (für interne Mitarbeiter und Biap's) plus eigene Fragen
- Wiederholung alle drei Jahre



## Checklisten

- Erhebung von Strukturen und Prozessen
- Verschiedene Gremien (Leitung, Fachpersonal, Werkstattrat)

# Die Punkteskala

## ■ Berechnung eines Punktwertes für jeden Indikator

- ▶ Bei Kennzahlen: 100 Punkte = Mind. so gut wie die besten 5% aller je im Benchmarking gemessenen Werte
- ▶ Bei Befragung: 100 Punkte = 100% der Mitarbeiter haben die positivste Antwortmöglichkeit ausgewählt
- ▶ Bei Checkliste: 100 Punkte = Alle Strukturen sind vorhanden, alle Prozesse laufen perfekt

## ■ Bewertung der Punktwertung

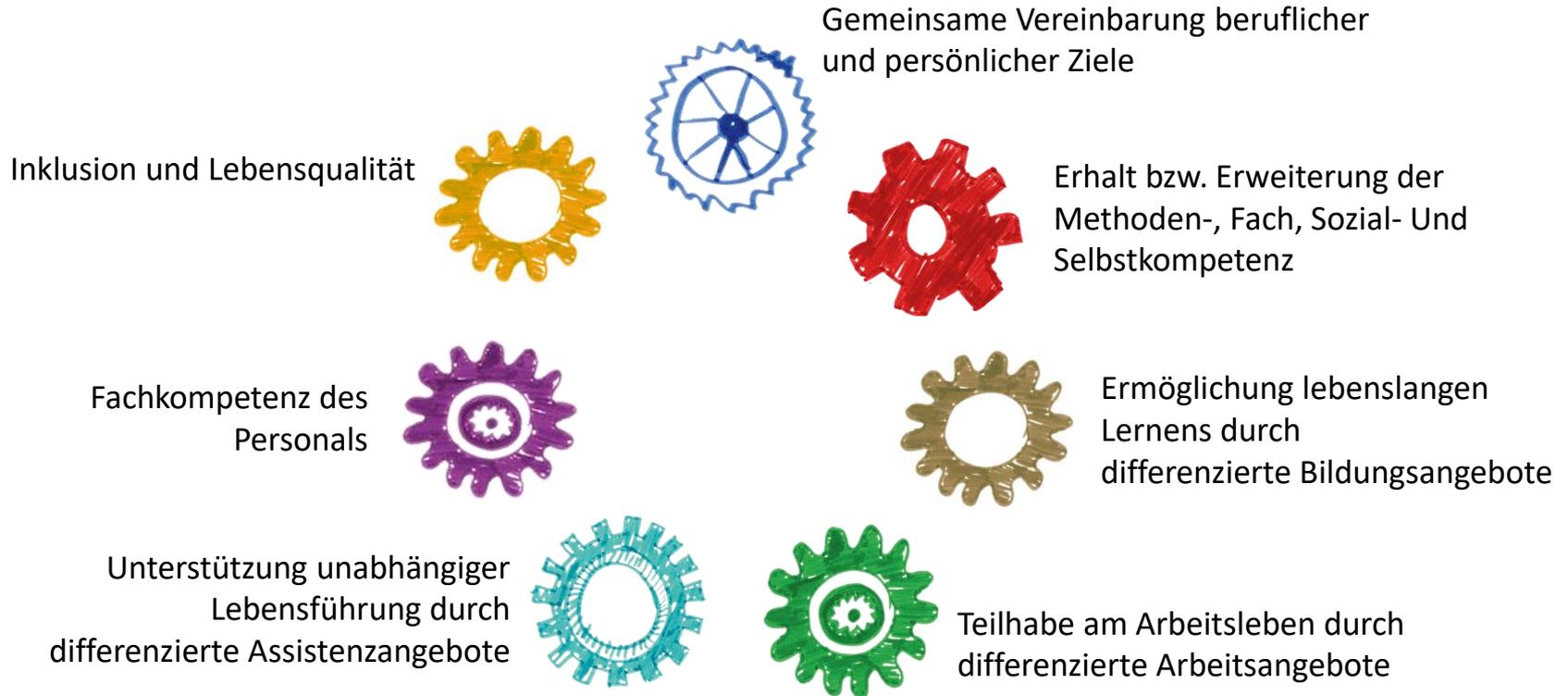




# ERGEBNISSE – WIE HAT IHRE WERKSTATT ABGESCHNITTEN?



# Qualität der Teilhabe am Arbeitsleben





## QUALITÄT DER TEILHABE AM ARBEITSLEBEN – Veränderungen 2016-2019

	Dritt-jüngster Wert <sup>1</sup> [2017]	Zweit-jüngster Wert [2018]	Jüngster Wert [2019]	Relative Gesamtdifferenz <sup>2</sup>	Veränderung <sup>3</sup>	Details s. Seite <sup>4</sup>
Begegnungsfördernde Arbeitsplätze	3,6%	9,8%	12,5%	245,9%	Stark verbessert	85
Übergangsvorbereitung	1,8%	3,8%	5,0%	179,2%	Stark verbessert	91
Fortbildungsbeteiligung der Angestellten	38,0%	78,3%	81,6%	114,6%	Stark verbessert	124
Externe Praktika	4,0%	6,0%	8,4%	110,6%	Stark verbessert	70
Betriebsintegrierte Arbeitsplätze	7,0%	11,0%	10,8%	54,3%	Stark verbessert	99
Wahrgenommene Fortbildungsstunden des Fachpersonals	19,8 St.d.	41,8 St.d.	28,7 St.d.	45,3%	Stark verbessert, schwankend	128
Förder-/Teilhabepläne	66,7%	54,4%	93,8%	40,7%	Stark verbessert	60
Teilnahme an ABM/ABA	50,0%	61,9%	67,5%	35,0%	Stark verbessert	55
Checkliste BIAP	66,9 Pkt.	87,4 Pkt.	87,4 Pkt.	30,7%	Stark verbessert	---
Geplante interne Praktika	80,0%	88,9%	100,0%	25,0%	Stark verbessert	75
Wahrgenommene Stunden arbeitsbegl. Angebote/Maßnahmen	64,6%	68,1%	78,8%	22,0%	Stark verbessert	110
Fähigkeitsentwicklung BBB	0,18	-0,06	0,36	0,18	Stark verbessert, schwankend	36
Berufsbilder	7 Bb.	7 Bb.	8 Bb.	14,3%	Stark verbessert	115
Geplante externe Praktika	82,4%	85,2%	92,7%	12,5%	Stark verbessert	80
Fähigkeitsentwicklung AB	-0,05	0,03	0,06	0,11	Stark verbessert	42
Angestellte mit 3jähriger Berufsausbildung	---	100,0%	102,0%	2,0%	Kaum Veränderung	---
Interne Praktika	5,7%	7,8%	5,8%	1,0%	Schwankend	65
Vermittlungen/Übergänge	0,2%	0,4%	0,2%	-4,8%	Etwas verschlechtert, schwankend	95
Gruppenleiter mit Zusatzqualifikation	---	78,9%	72,3%	-8,5%	Etwas verschlechtert	---
Checkliste Inklusion	---	72,4 Pkt.	61,7 Pkt.	-14,8%	Stark verschlechtert	138
Angebotene Stunden arbeitsbegleitender Angebote/Maßnahmen	28,2 St.d.	27,9 St.d.	23,2 St.d.	-17,8%	Stark verschlechtert	106

Rang	WfbM					Gesamt-Punktwert	
<b>1</b>	<b>Caritas Wertarbeit</b>					<b>72,74</b>	
Ziele	Kompetenzen	Bildungsangebote	Arbeitsangebote	Assistenzangebote	Fachkompetenz	Inklusion und Lebensqualität	
<b>91</b>	<b>78</b>	<b>61</b>	<b>76</b>	<b>62</b>	<b>78</b>	<b>64</b>	
3	1	9	2	24	7	22	

Rang	WfbM					Gesamt-Punktwert	
<b>2</b>	<b>HPZ Krefeld</b>					<b>72,71</b>	
Ziele	Kompetenzen	Bildungsangebote	Arbeitsangebote	Assistenzangebote	Fachkompetenz	Inklusion und Lebensqualität	
<b>86</b>	<b>67</b>	<b>86</b>	<b>71</b>	<b>68</b>	<b>66</b>	<b>65</b>	
8	5	1	5	21	14	19	

Rang	WfbM					Gesamt-Punktwert	
<b>3</b>	<b>LAFIM Fliedners Wohn- und Werkstätten</b>					<b>71,32</b>	
Ziele	Kompetenzen	Bildungsangebote	Arbeitsangebote	Assistenzangebote	Fachkompetenz	Inklusion und Lebensqualität	
<b>72</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>69</b>	<b>91</b>	<b>62</b>	<b>66</b>	
16	4	3	6	6	18	12	

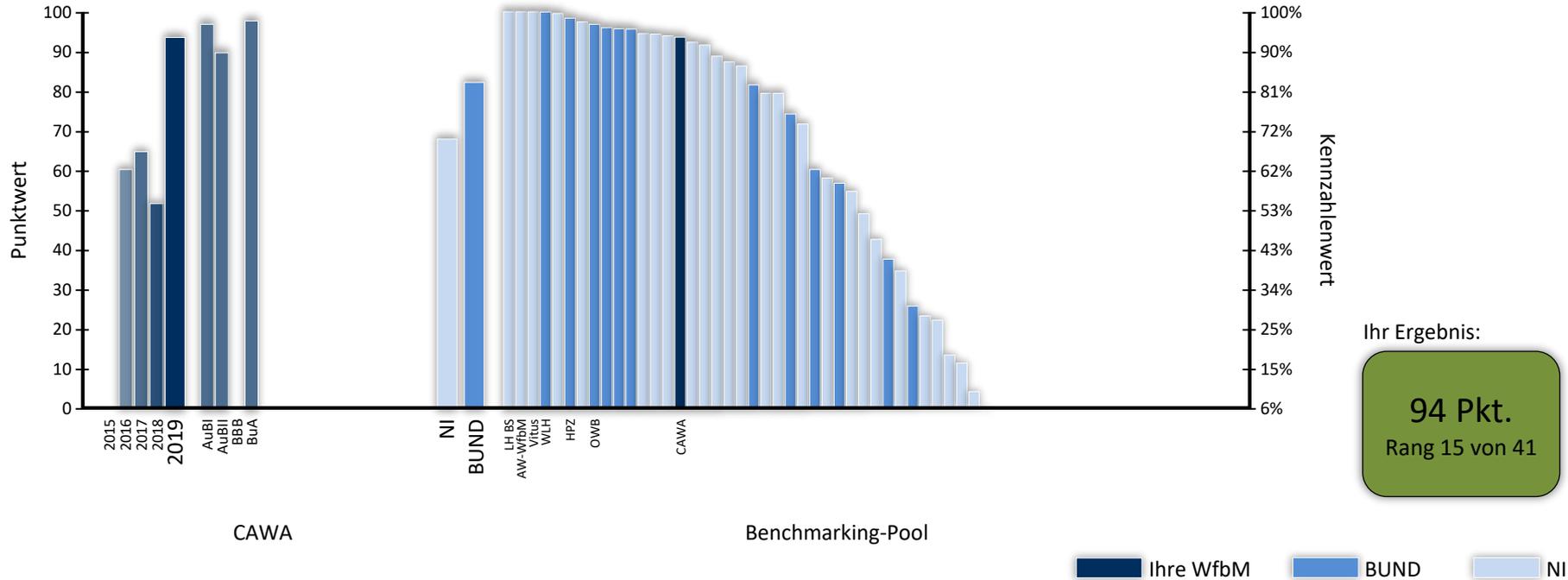
Rang	WfbM					Gesamt-Punktwert	
<b>4</b>						<b>67,94</b>	
Ziele	Kompetenzen	Bildungsangebote	Arbeitsangebote	Assistenzangebote	Fachkompetenz	Inklusion und Lebensqualität	
<b>81</b>	<b>51</b>	<b>75</b>	<b>62</b>	<b>79</b>	<b>61</b>	<b>66</b>	
13	10	2	14	17	20	16	



## GEMEINSAME VEREINBARUNG UND UMSETZUNG BERUFLICHER UND PERSÖNLICHER ZIELE

### Anteil Mitarbeiter im Arbeitsbereich mit vollst. Förder-/Teilhabeplan

- ✿ Für 727 von 775 Mitarbeitern im AB liegt ein aktueller Förderplan vor (94%)
- ✿ Starke Verbesserung gelungen!

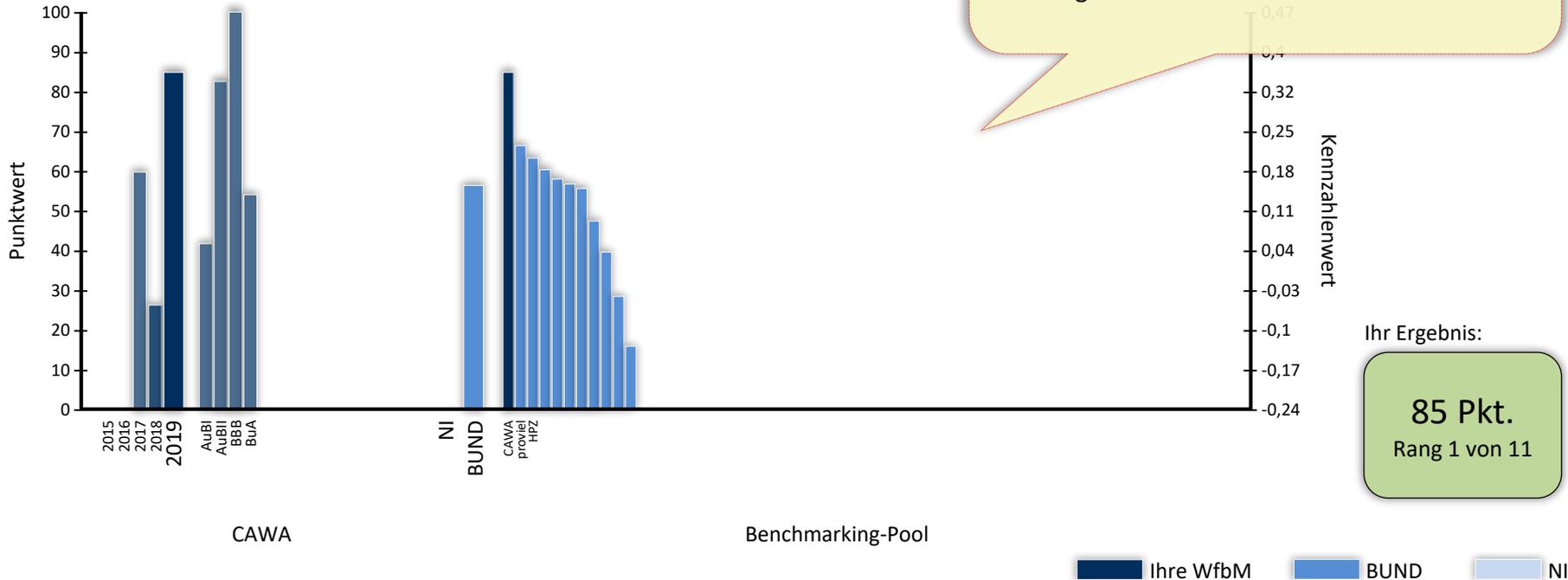


Ihr Ergebnis:  
**94 Pkt.**  
Rang 15 von 41



## ERHALT BZW. ERWEITERUNG DER METHODEN-, FACH, SOZIAL- UND SELBSTKOMPETENZ

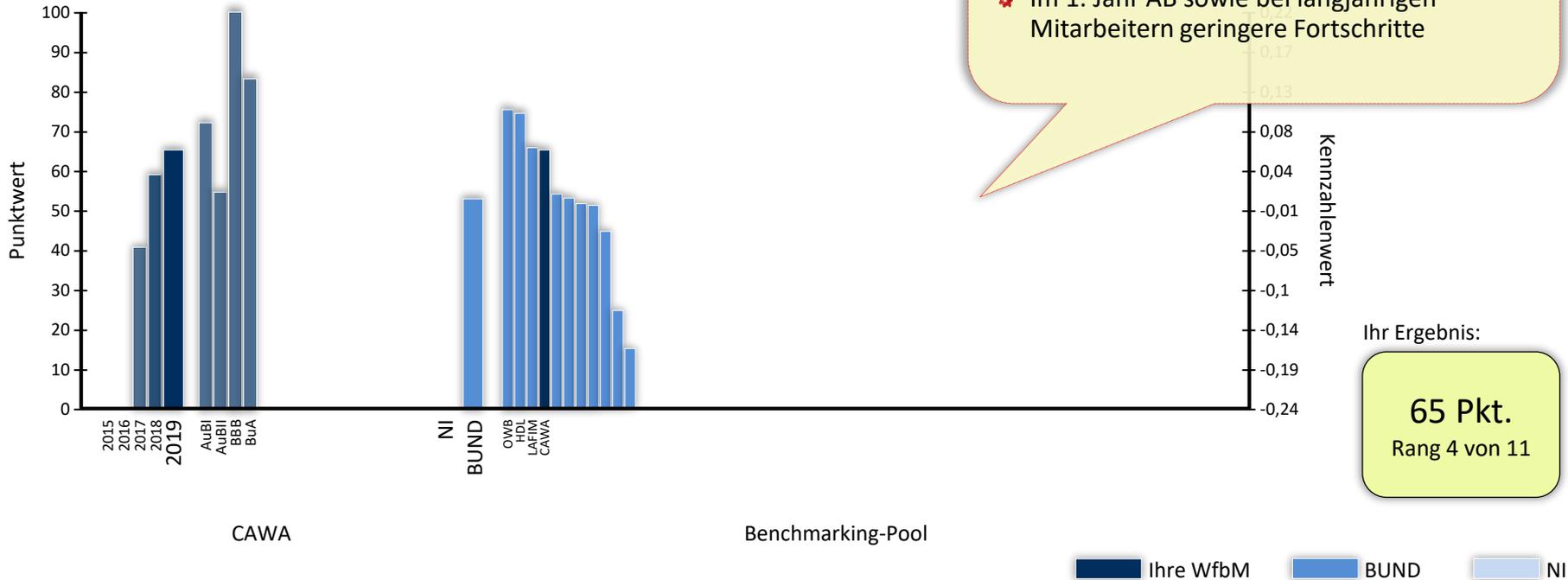
### Mittlere Fähigkeits-Differenz im BBB nach 12 Monaten





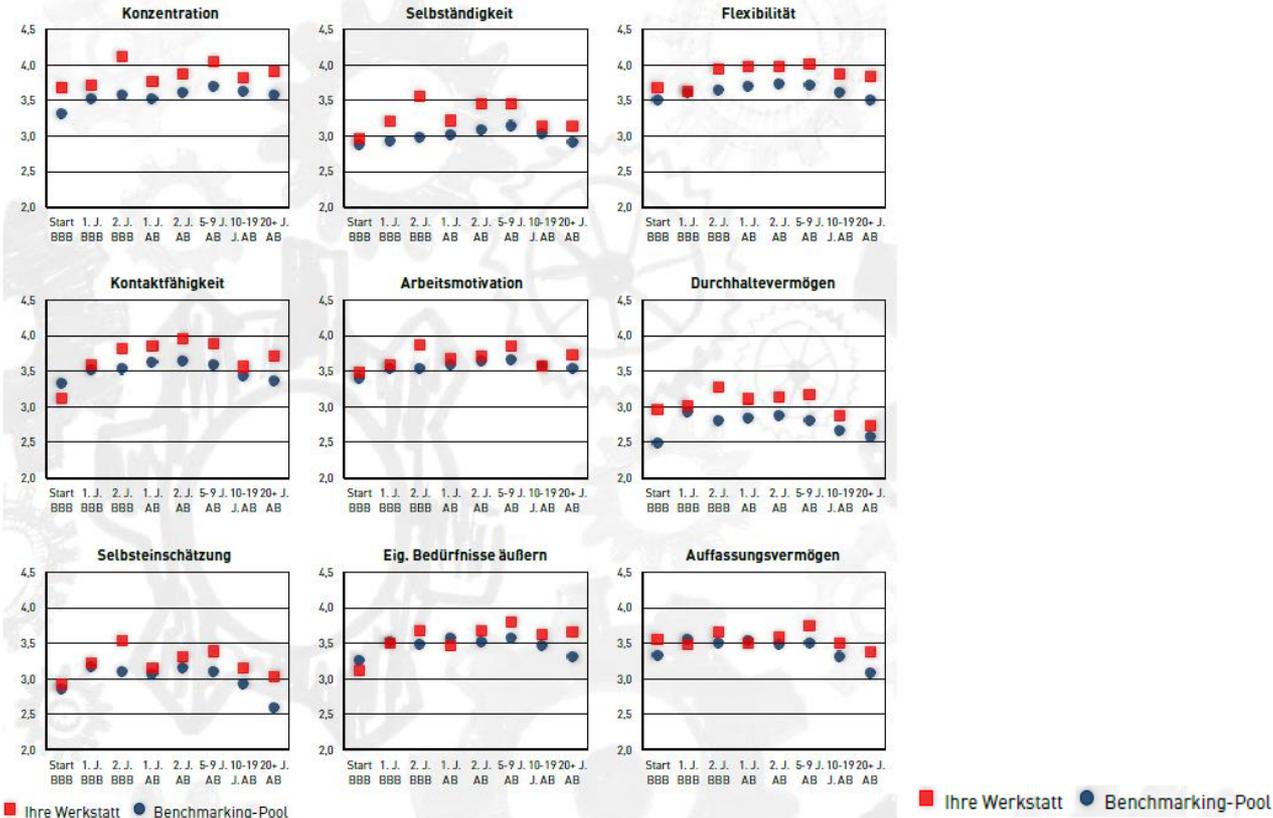
ERHALT BZW. ERWEITERUNG DER METHODEN-, FACH, SOZIAL- UND SELBSTKOMPETENZ

Mittlere Fähigkeits-Differenz im AB nach 12 Monaten



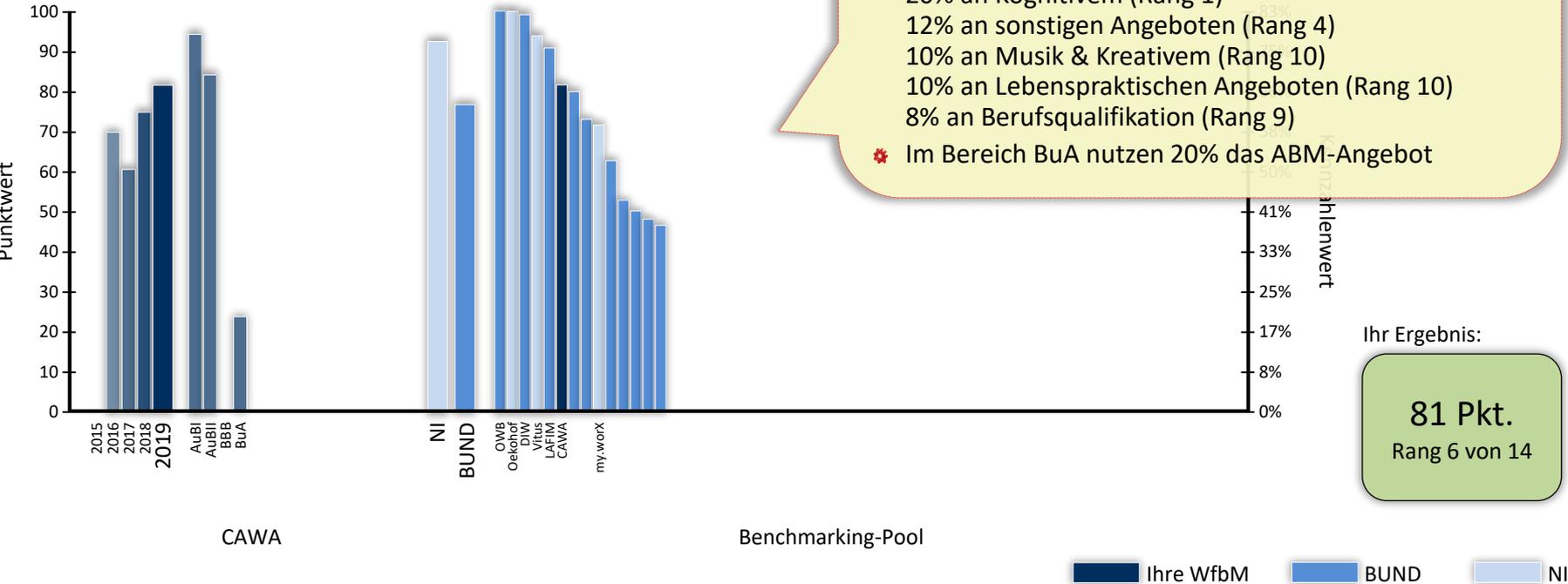


## ERHALT BZW. ERWEITERUNG DER METHODEN-, FACH-, SOZIAL- UND SELBSTKOMPETENZ



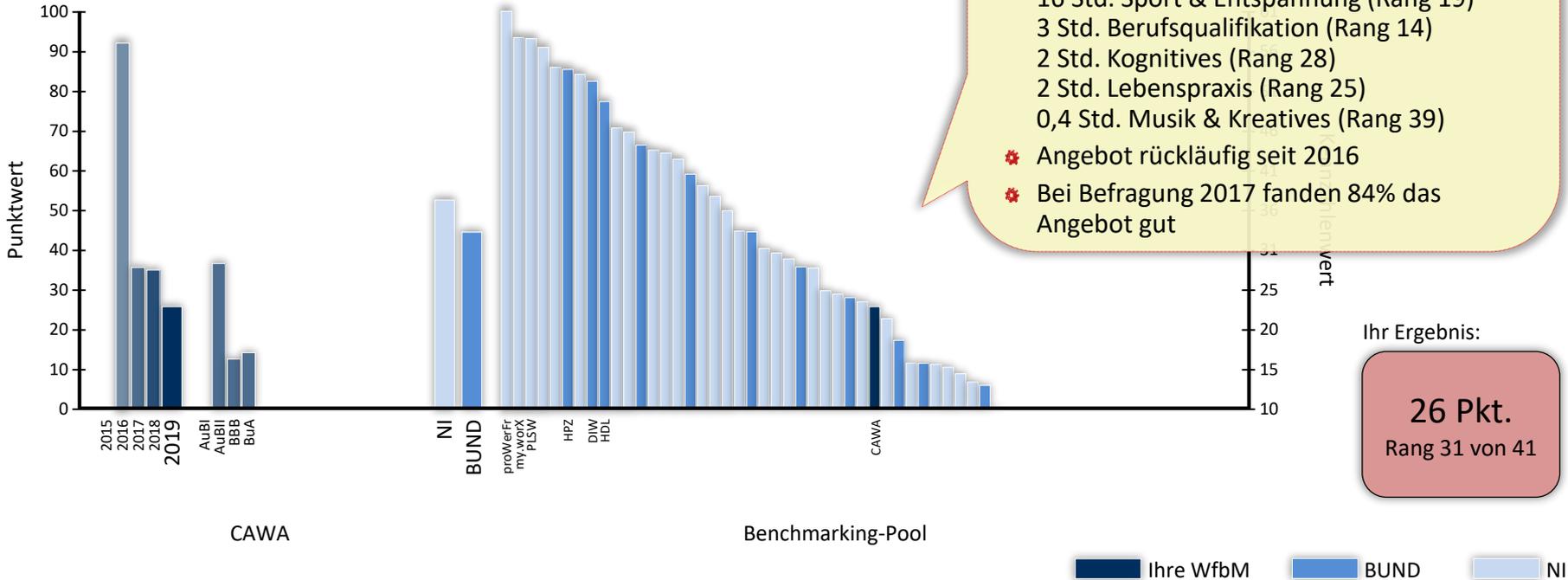
ERMÖGLICHUNG LEBENSLANGEN LERNENS DURCH DIFFERENZIERTE BILDUNGSANGEBOTE

Anteil Mitarbeiter mit Teilnahme an mind. einer ABM/A



ERMÖGLICHUNG LEBENSLANGEN LERNENS DURCH DIFFERENZIERTE BILDUNGSANGEBOTE

Angebote Stunden ABM/ABA pro Mitarbeiter



- ✿ Es stehen 23 Stunden pro Jahr und pro Mitarbeiter an ABM zur Verfügung (Rang 31)
- ✿ Davon:
  - 16 Std. Sport & Entspannung (Rang 19)
  - 3 Std. Berufsqualifikation (Rang 14)
  - 2 Std. Kognitives (Rang 28)
  - 2 Std. Lebenspraxis (Rang 25)
  - 0,4 Std. Musik & Kreatives (Rang 39)
- ✿ Angebot rückläufig seit 2016
- ✿ Bei Befragung 2017 fanden 84% das Angebot gut

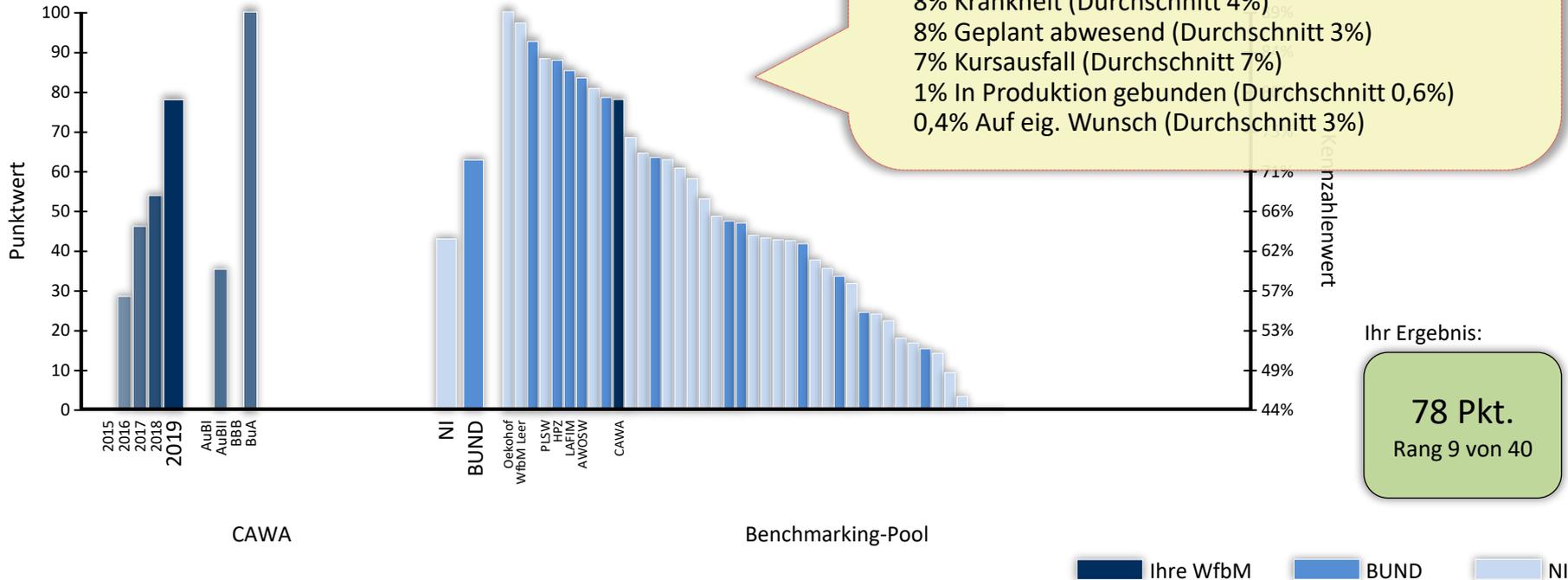
Ihr Ergebnis:

26 Pkt.

Rang 31 von 41

ERMÖGLICHUNG LEBENSLANGEN LERNENS DURCH DIFFERENZIERTE BILDUNGSANGEBOTE

Anteil wahrgenommener Stunden bei ABM/ABA

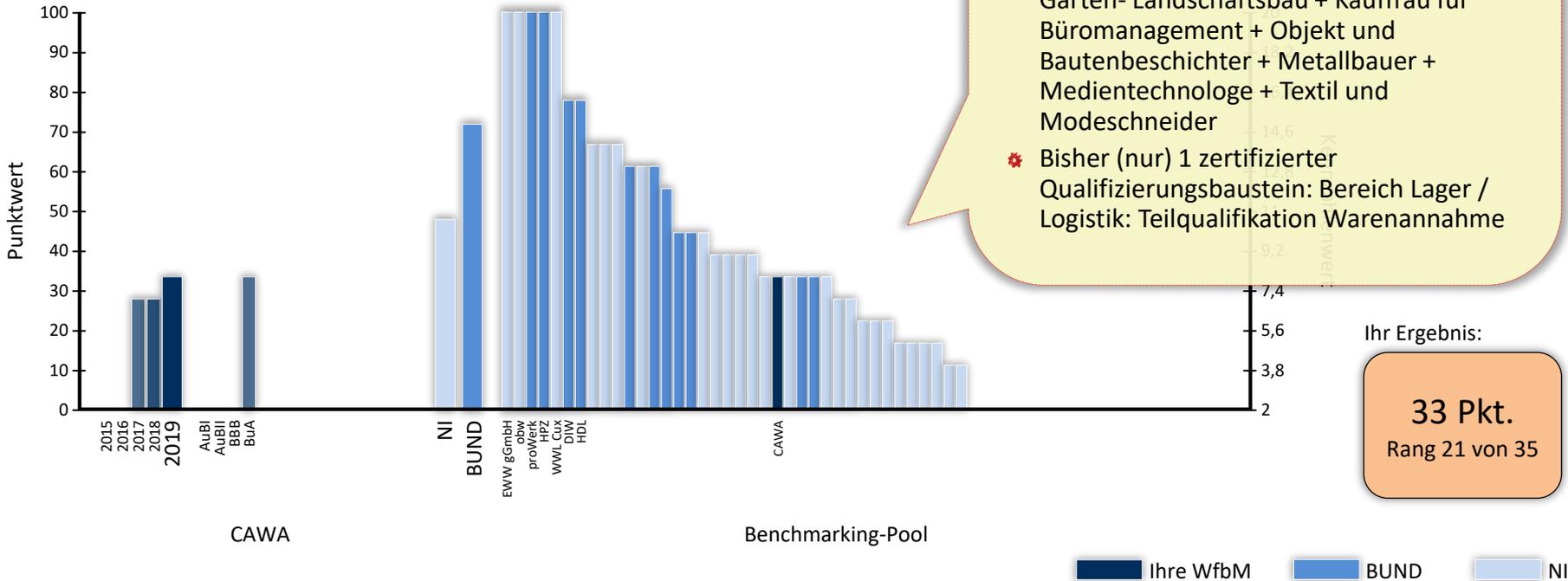


Ihr Ergebnis:  
**78 Pkt.**  
 Rang 9 von 40



## ERMÖGLICHUNG LEBENSLANGEN LERNENS DURCH DIFFERENZIERTE BILDUNGSANGEBOTE

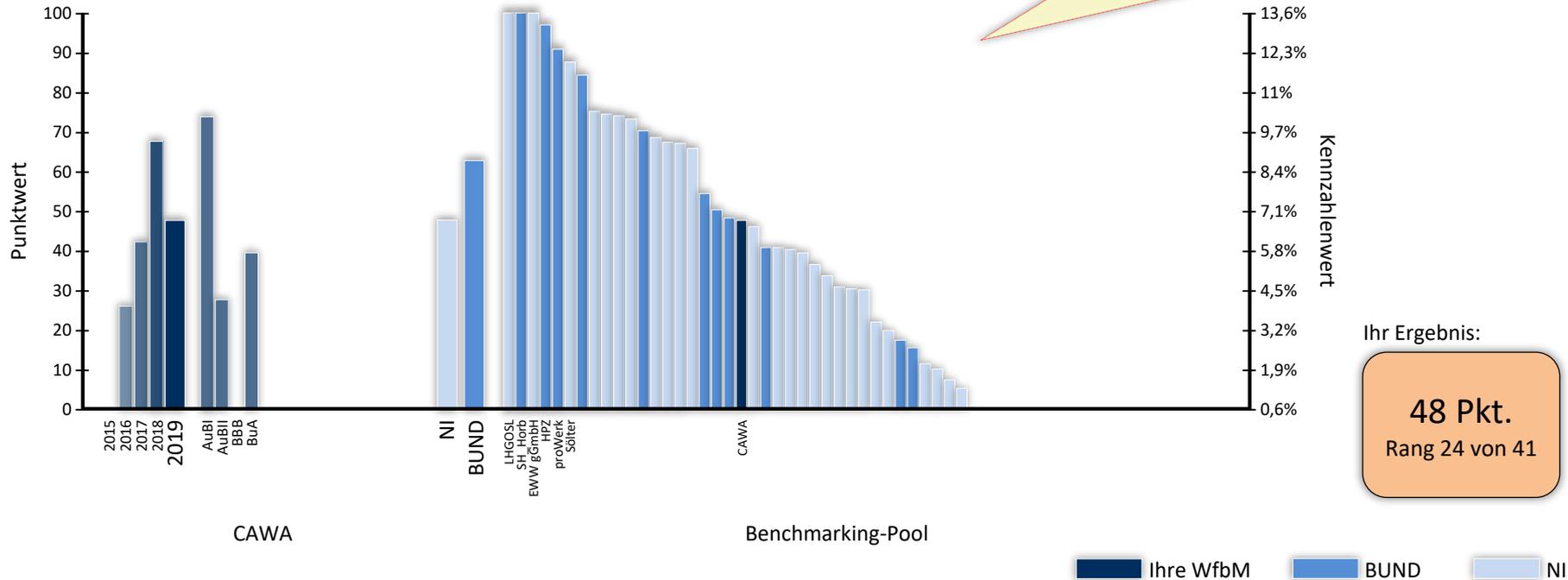
### Anzahl Berufsbilder, für die Bildungsrahmenpläne zum Stichtag



## TEILHABE AM ARBEITSLEBEN DURCH DIFFERENZIERTE ARBEITSANGEBOTE

### Anteil Mitarbeiter im Arbeitsbereich mit absolviertem internen Praktikum

✿ Es gab 45 interne Praktika im AB (6%, Rang 24, 2018 = 58 Praktika)  
 ✿ Davon 30 von Männern, 28 im Bereich AuBI

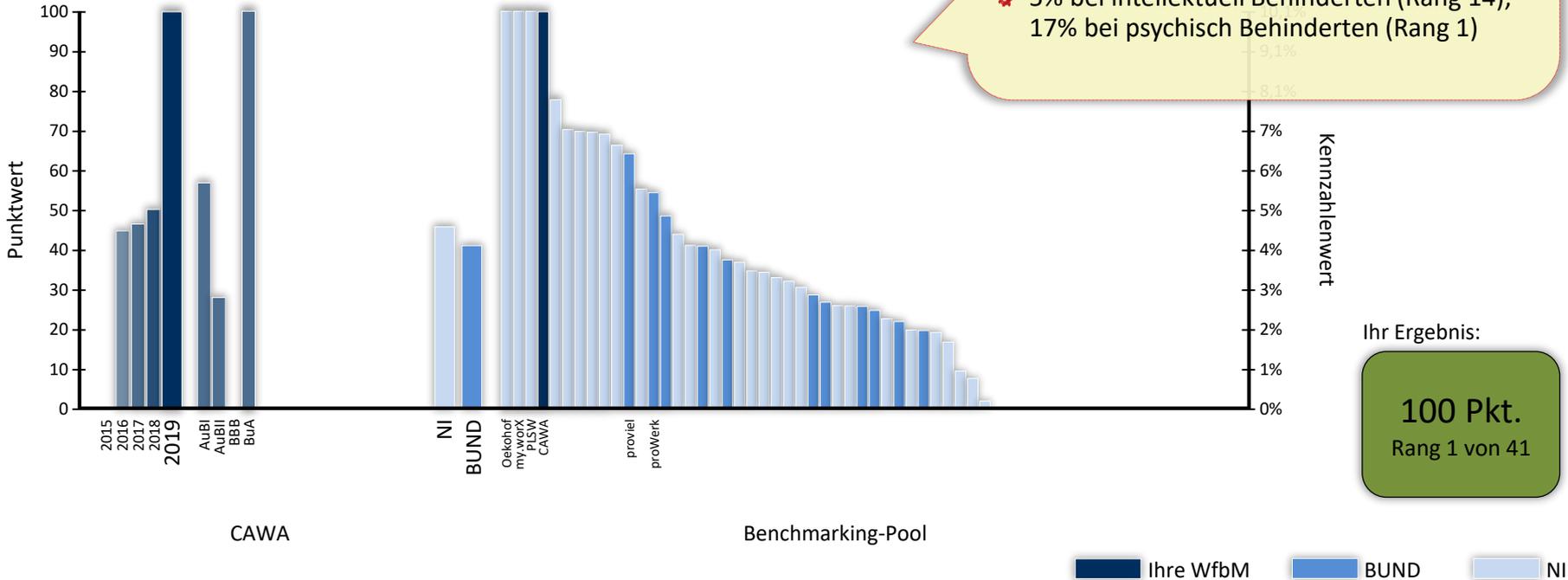


Ihr Ergebnis:  
**48 Pkt.**  
 Rang 24 von 41



## TEILHABE AM ARBEITSLEBEN DURCH DIFFERENZIERTE ARBEITSANGEBOTE

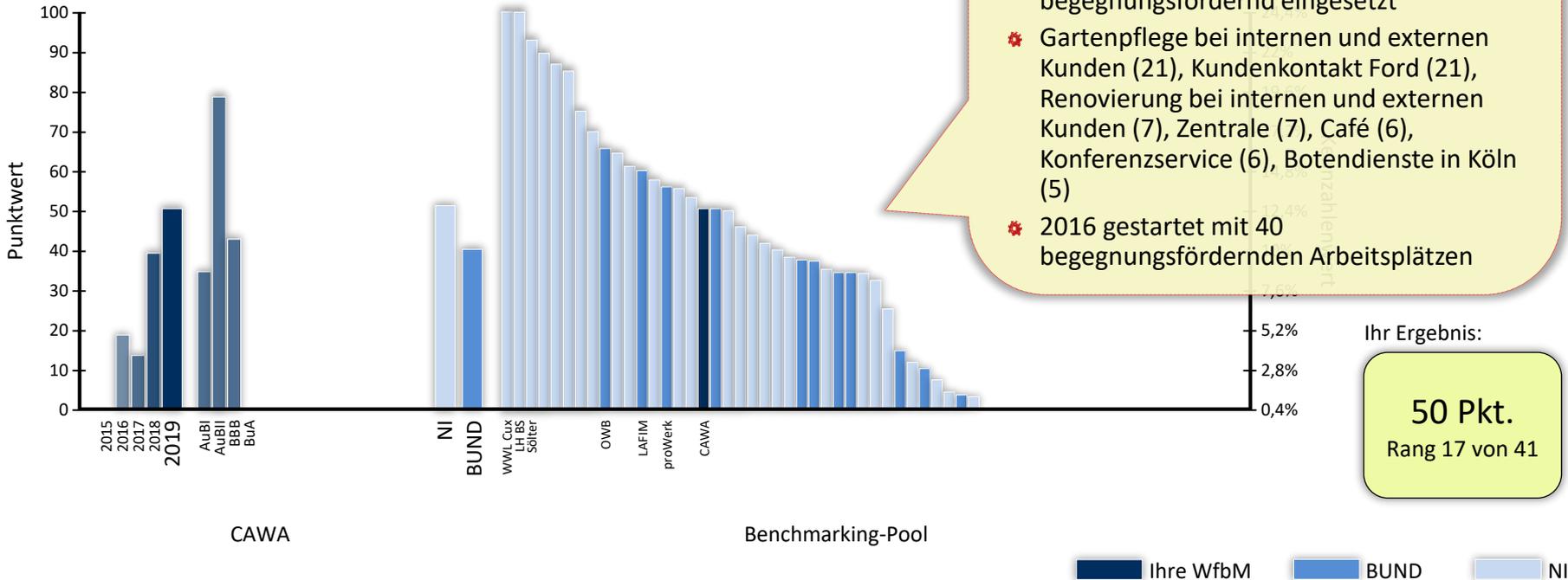
### Anteil Mitarbeiter mit absolviertem externen Praktikum (RP)





## TEILHABE AM ARBEITSLEBEN DURCH DIFFERENZIERTE ARBEITSANGEBOTE

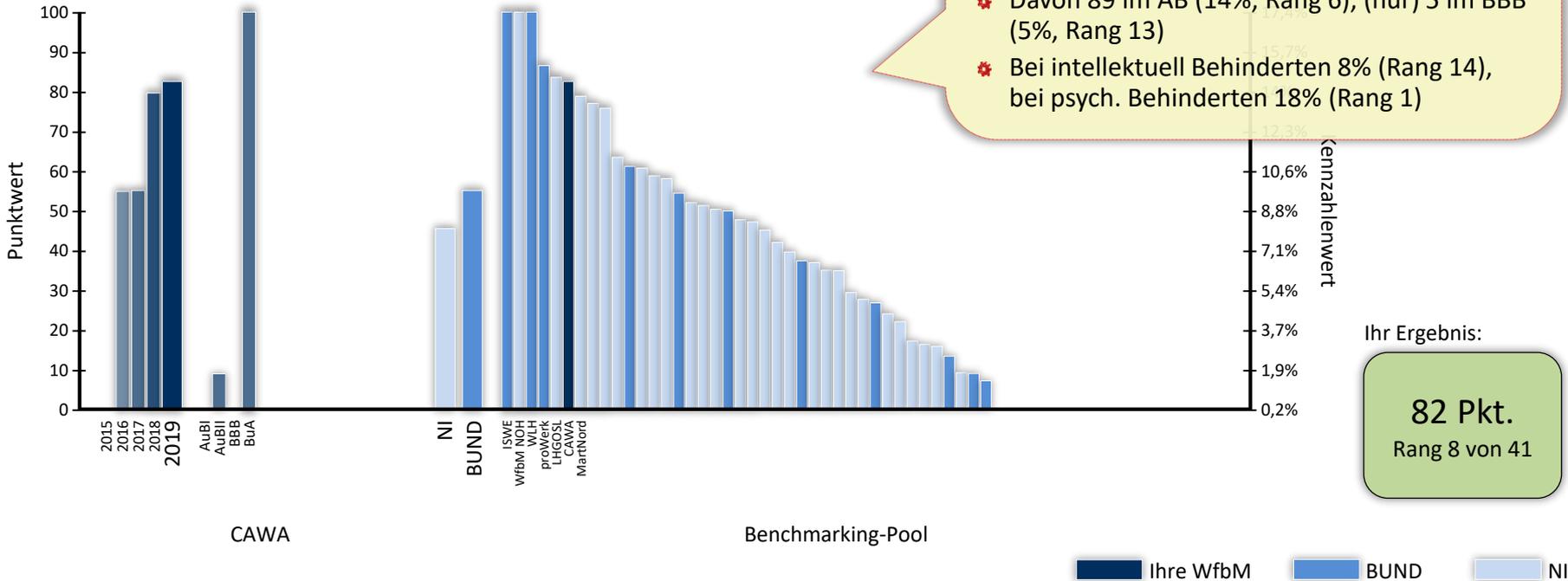
### Anteil Mitarbeiter mit werkstattinternem begegnungsförderndem Austausch





## TEILHABE AM ARBEITSLEBEN DURCH DIFFERENZIERTE ARBEITSANGEBOTE

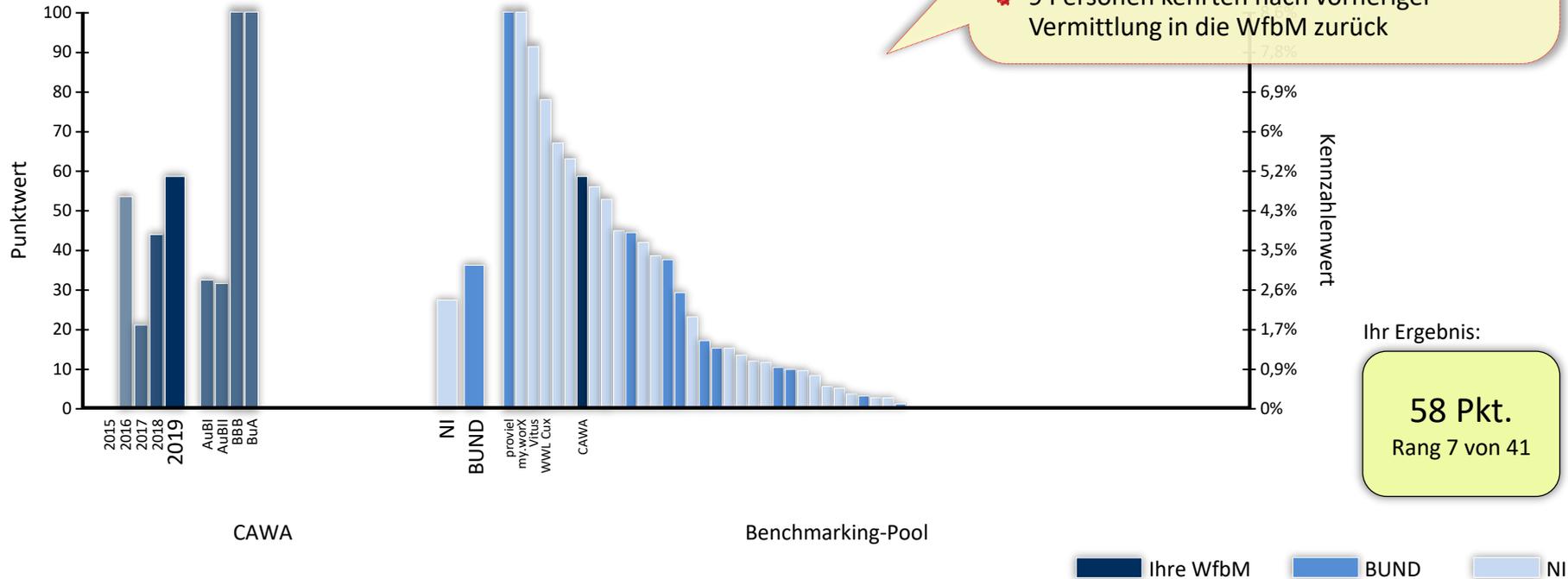
### Anteil Mitarbeiter mit betriebsintegriertem Arbeitsplatz zum Stichzeitpunkt



## TEILHABE AM ARBEITSLEBEN DURCH DIFFERENZIERTE ARBEITSANGEBOTE

### Anteil Mitarbeiter mit Förderziel Übergang und Teilnahme an Vorberufshilfen im

### Messjahr

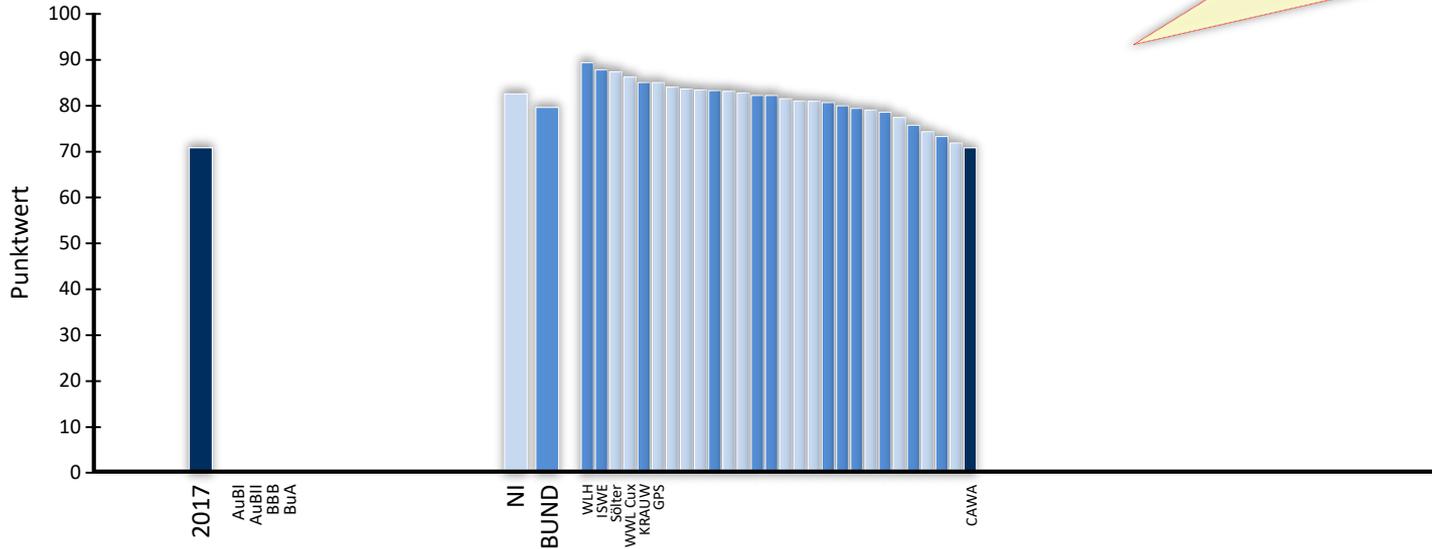




## TEILHABE AM ARBEITSLEBEN DURCH DIFFERENZIERTE ARBEITSANGEBOTE

### A.9 Ist Ihre Arbeit...

✳ Ergebnis der Befragung 2017:  
Vergleichsweise viele fanden die Arbeit zu leicht (21%, Durchschnitt = 14%) oder zu schwer (8%, Durchschnitt = 6%)



Antwortoptionen und zugehörige Punktwerte:

- 0 zu schwierig (8%)
- 0 zu leicht (21%)
- 100 genau richtig (71%)

Ihr Ergebnis:

**71 Pkt.**  
Rang 28 von 28

CAWA

Benchmarking-Pool

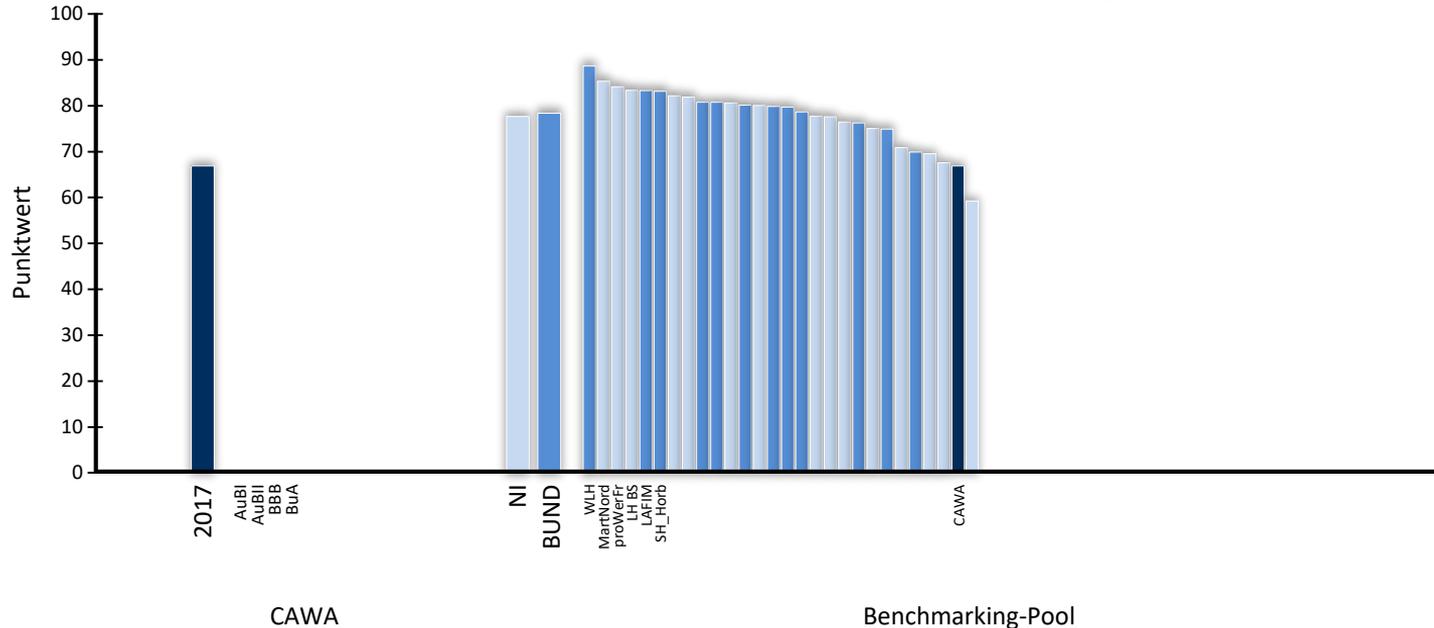
Ihre WfbM BUND NI



## TEILHABE AM ARBEITSLEBEN DURCH DIFFERENZIERTE ARBEITSANGEBOTE

### D.2 Ist Ihr Gruppenraum...

✳ Ergebnis der Befragung 2017: Viele fanden die Räume zu klein



Antwortoptionen und zugehörige Punktwerte:

- 0 zu groß (11%)
- 0 zu klein (23%)
- 100 passt (67%)

Ihr Ergebnis:

**67 Pkt.**  
Rang 27 von 28

CAWA

Benchmarking-Pool

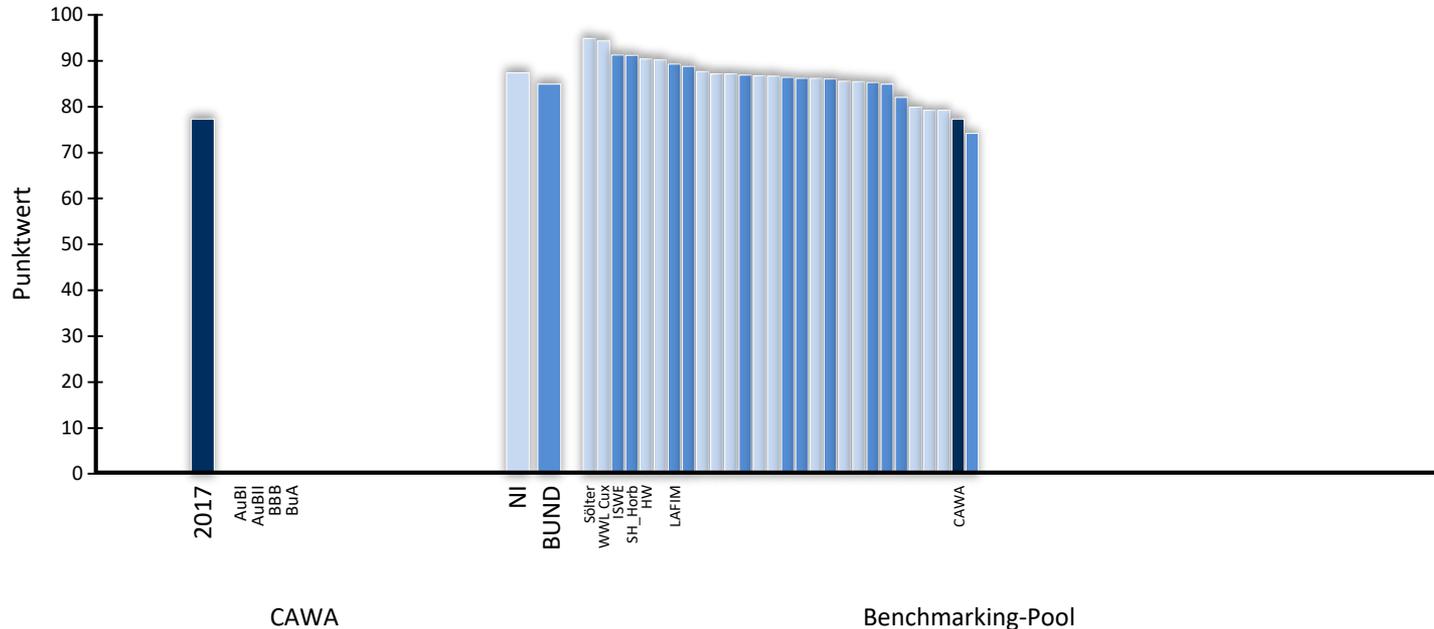
■ Ihre WfbM   ■ BUND   ■ NI



## TEILHABE AM ARBEITSLEBEN DURCH DIFFERENZIERTE ARBEITSANGEBOTE

### D.3 Ist Ihr Gruppenraum...

🌸 Ergebnis der Befragung 2017: ... und teils zu hell, teils zu dunkel



Antwortoptionen und zugehörige Punktwerte:

- 0 zu hell (13%)
- 0 zu dunkel (10%)
- 100 passt (77%)

Ihr Ergebnis:

**77 Pkt.**  
Rang 27 von 28

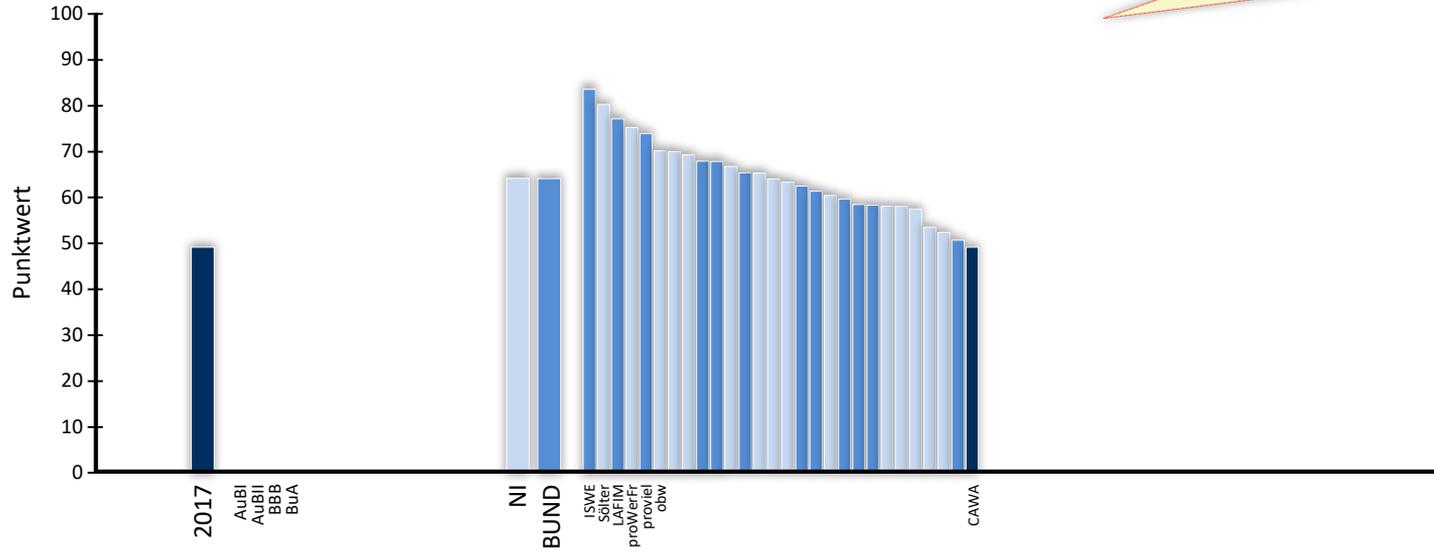
Ihre WfbM    BUND    NI



## TEILHABE AM ARBEITSLEBEN DURCH DIFFERENZIERTE ARBEITSANGEBOTE

### D.4 Ist es in Ihrem Gruppenraum...

✿ Ergebnis der Befragung 2017: ... und sehr laut



Antwortoptionen und zugehörige Punktwerte:

- 0 zu laut (48%)
- 0 zu leise (3%)
- 100 passt (49%)

Ihr Ergebnis:

**49 Pkt.**  
Rang 28 von 28

CAWA

Benchmarking-Pool

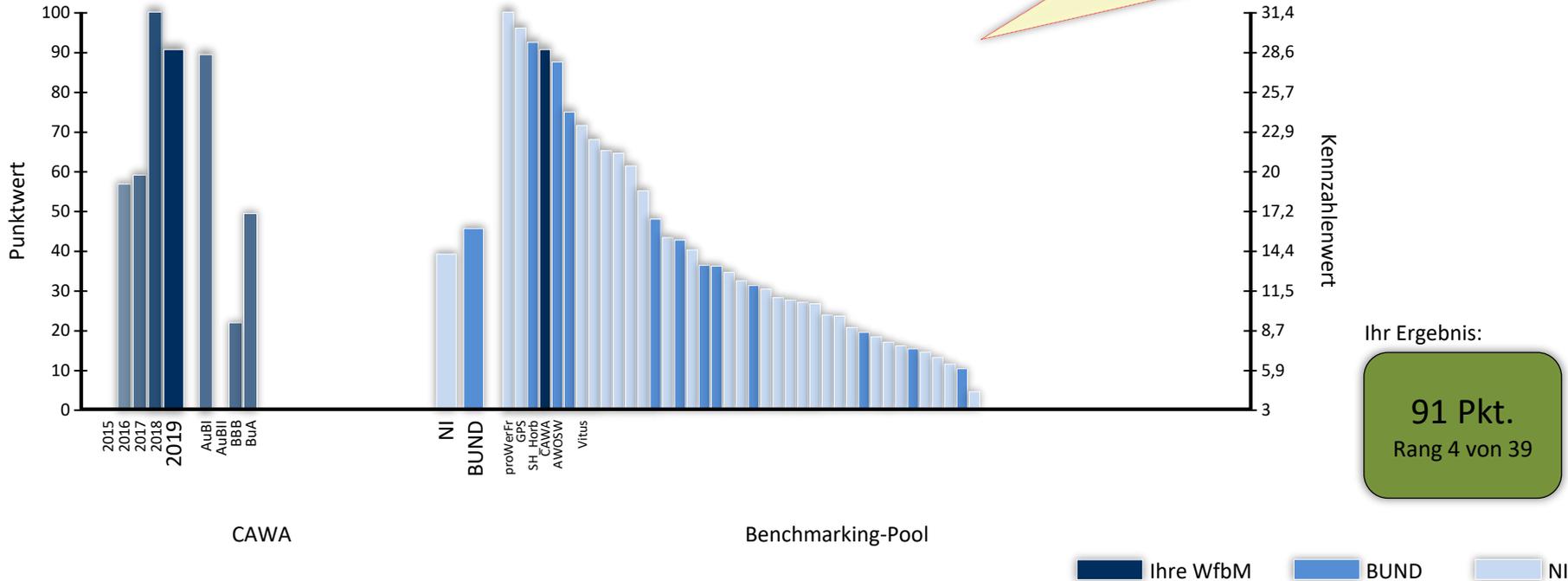
Ihre WfbM BUND NI



## FACHKOMPETENZ

### Anzahl wahrgenommener pädagogischer Fortbildungsstunden

- ✿ 133 von 163 Fachangestellten haben sich fortgebildet (82%, Rang 18)
- ✿ Im Durchschnitt wurden 28 Fortbildungsstunden absolviert (Rang 4)

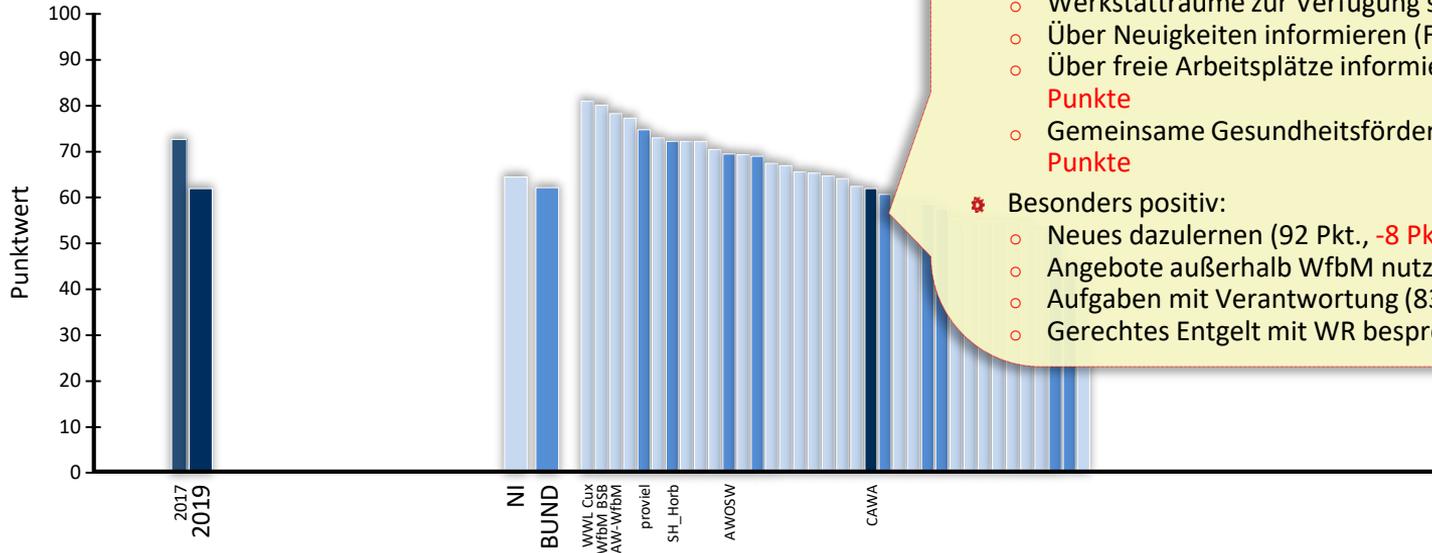


Ihr Ergebnis:  
**91 Pkt.**  
Rang 4 von 39



## INKLUSION UND LEBENSQUALITÄT

### Checkliste »Inklusive Werkstatt«



- ✳ Gesamteinschätzung der Inklusivität im Vergleich zu 2017 um 10 Punkte niedriger (72 → 62)
- ✳ Insb. die Leitung kritischer: Leitung 76 → 54, Werkstattrat 78 → 67, Fachpersonal 62 → 58 Punkte
- ✳ Aspekte mit (teilweise) kritischen Bewertungen:
  - Bekanntheit des Leitbilds (FP=0)
  - Öffentlichkeitsarbeit (L=25, FP=25)
  - Werkstatträume zur Verfügung stellen (L=25, FP=25)
  - Über Neuigkeiten informieren (FP=0)
  - Über freie Arbeitsplätze informieren (L=25, FP=25), **-50 Punkte**
  - Gemeinsame Gesundheitsförderung (L=0, WR=25), **-58 Punkte**
- ✳ Besonders positiv:
  - Neues dazulernen (92 Pkt., **-8 Pkt.**)
  - Angebote außerhalb WfbM nutzen (83 Pkt., **+16 Pkt.**)
  - Aufgaben mit Verantwortung (83 Pkt.)
  - Gerechtes Entgelt mit WR besprechen (83 Pkt.)

Ihr Ergebnis:

**62 Pkt.**  
Rang 21 von 36

CAWA

Benchmarking-Pool

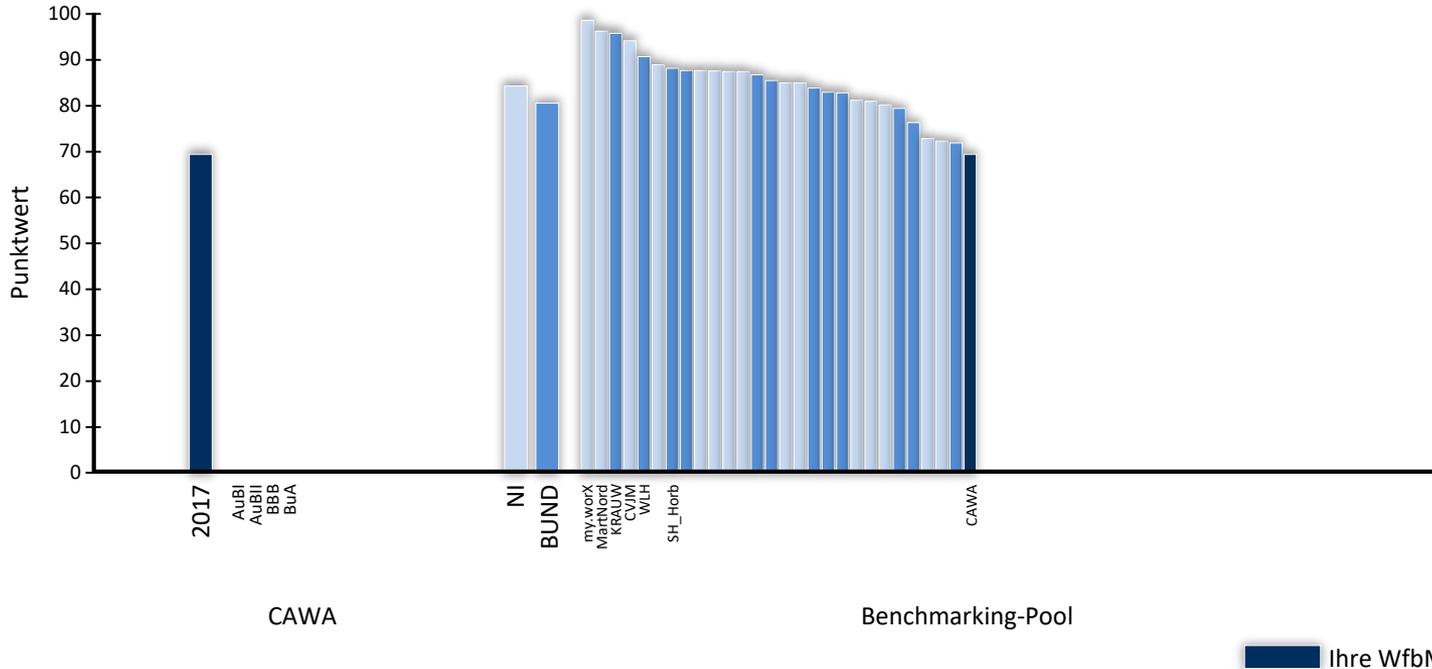
Ihre WfbM
  BUND
  NI



## INKLUSION UND LEBENSQUALITÄT

### H.1 Kennen Sie den Werkstatttratt?

✳ Niedrigster Bekanntheitsgrad des Werkstatttrates bei Befragung 2017



Antwortoptionen und zugehörige Punktwerte:

- 100 Ja (69%)
- 0 Nein (31%)

Ihr Ergebnis:

**69 Pkt.**  
Rang 28 von 28

CAWA

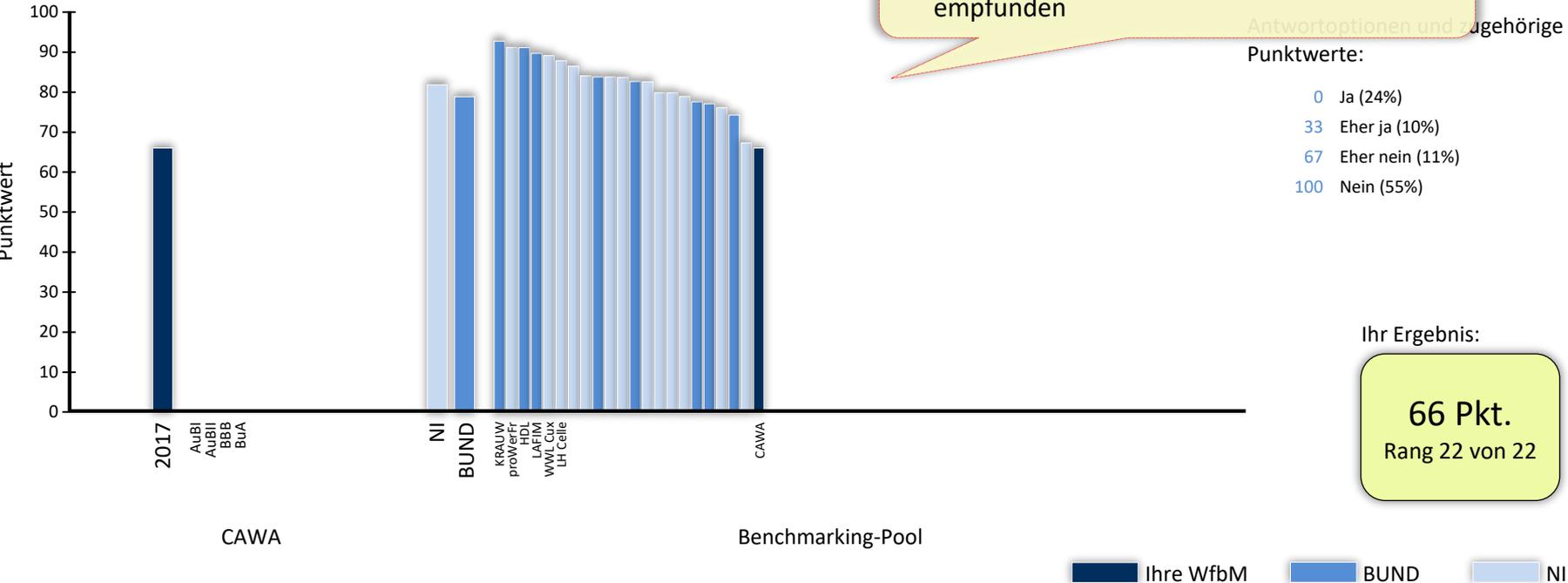
Benchmarking-Pool

Ihre WfbM BUND NI



## INKLUSION UND LEBENSQUALITÄT

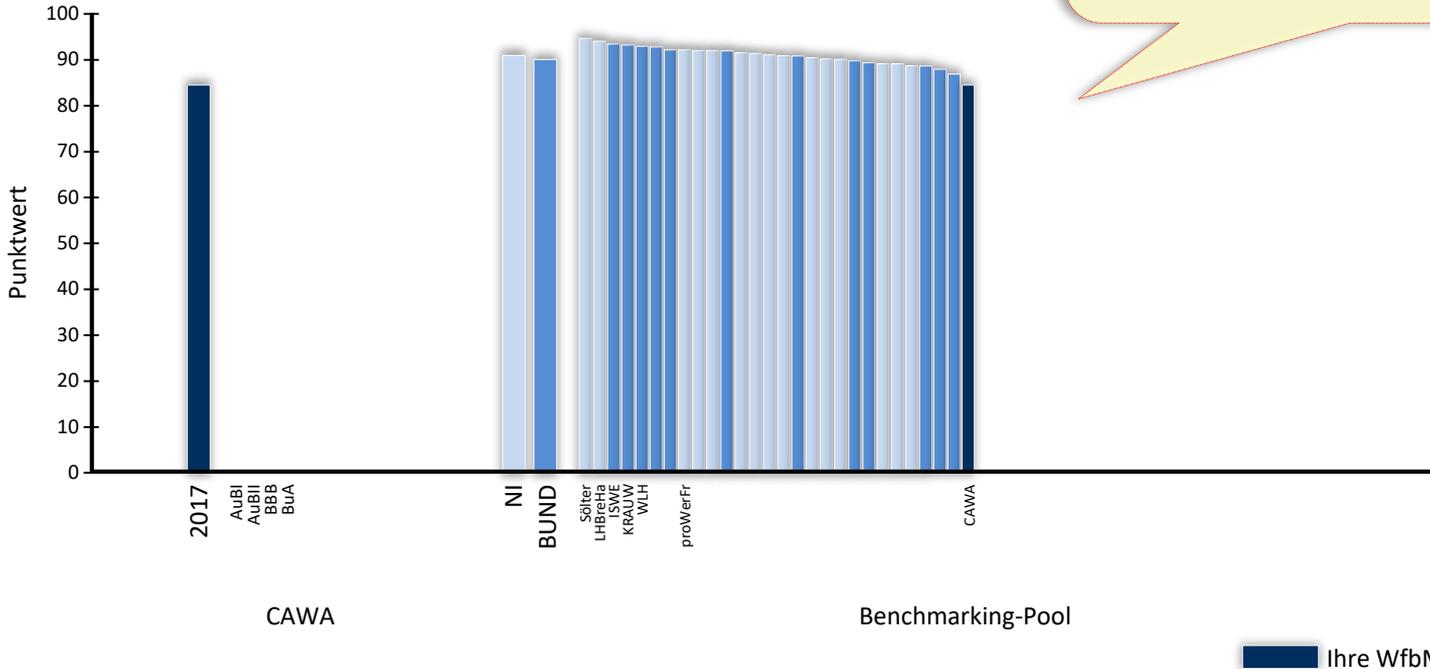
### K.2 Finden Sie die Fahrzeit von Ihrem Zuhause zur Werkstatt zu lang?





## INKLUSION UND LEBENSQUALITÄT

### I.3 Fühlen Sie sich - alles in allem - in der Werkstatt wohl?



\* (Trotz hinterem Rangplatz) hohe Gesamtzufriedenheit  
 \* Wiederholungsbefragung eigentlich 2020 vorgesehen. Einfluss der Krisenzeit muss beachtet werden

Antwortoptionen und zugehörige Punktwerte:

- 100 Ja (72%)
- 67 Eher ja (15%)
- 33 Eher nein (7%)
- 0 Nein (6%)

Ihr Ergebnis:

**84 Pkt.**  
 Rang 28 von 28

Ihre WfbM
  BUND
  NI



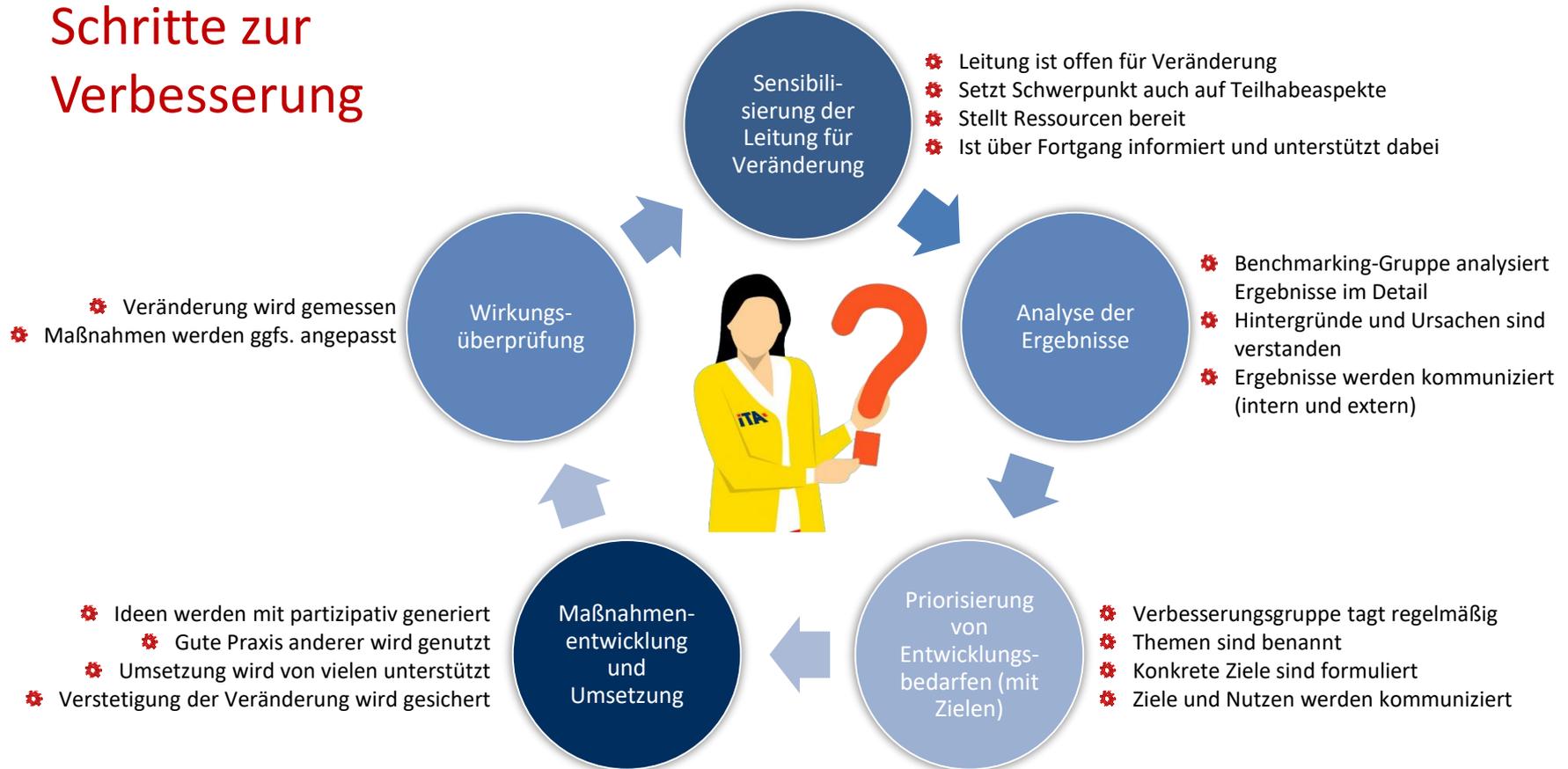
## QUALITÄT DER TEILHABE AM ARBEITSLEBEN - Zusammenfassung

Gemeinsame Vereinbarung und Umsetzung beruflicher und persönlicher Ziele	Erhalt bzw. Erweiterung der Methoden-, Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz	Ermöglichung lebenslangen Lernens durch differenzierte Bildungsangebote	Teilhabe am Arbeitsleben durch differenzierte Arbeitsangebote	Unterstützung unabhängiger Lebensführung durch differenzierte Assistenzangebote	Fachkompetenz	Inklusion und Lebensqualität
<p><b>91 Pkt.</b> Rang 3 von 28 <b>+ 16 Pkt.</b></p>	<p><b>78 Pkt.</b> Rang 1 von 11 <b>+ 15 Pkt.</b></p>	<p><b>61 Pkt.</b> Rang 9 von 28 <b>+ 8 Pkt.</b></p>	<p><b>76 Pkt.</b> Rang 2 von 28 <b>+ 19 Pkt.</b></p>	<p><b>62 Pkt.</b> Rang 24 von 28 <b>+ 4 Pkt.</b></p>	<p><b>78 Pkt.</b> Rang 7 von 40 <b>+ 15 Pkt.</b></p>	<p><b>64 Pkt.</b> Rang 22 von 27 <b>+ 2 Pkt.</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Es gibt aktuelle Förderpläne für 94% der Mitarbeiter</li> <li>+ Starke Steigerung erreicht</li> <li>+ Mitarbeiter bestätigen, gefragt zu werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Sehr gute Fähigkeitsentwicklung in beiden Jahren BBB und im mittleren AB</li> <li>+ Mitarbeiter bestätigten gute Lernmöglichkeiten</li> <li>- Im 1. Jahr AB und bei langjährigen Mitarbeitern geringere Fortschritte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Stark erhöhte und hohe Teilnahme an ABM</li> <li>+ Gute Auslastung der Angebote</li> <li>+ Mitarbeiter zufrieden mit ABM-Angebot</li> <li>- ABM-Angebot vergleichsweise klein</li> <li>- Wenig berufliche Bildung bei ABM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Deutliche Steigerung hin zu vielen Praktika, begegnungsfördernden und BiAP</li> <li>+ Viel Übergangsförderung</li> <li>- Bei Befragung 2017 vergleichsweise kritische Bewertung der Räume</li> <li>- Vergleichsweise viele fanden Arbeit zu leicht/zu schwer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Überwiegend Zufriedenheit mit Unterstützung und Assistenz, aber ...</li> <li>- ... etwas niedriger als in anderen WfbM</li> <li>- Wenige lebenspraktische Angebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Breite Fortbildungsbeteiligung der Fachkräfte und großer Fortbildungsumfang</li> <li>- 2018: Etwas Nachholbedarf bei Gruppenleiterausbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Überwiegend hohe Gesamtzufriedenheit</li> <li>+ Gutes Klima in der Werkstatt</li> <li>- Inklusivität etwas kritischer bewertet</li> <li>- Fahrzeit oft zu lang</li> <li>- Werkstattrat nicht allen bekannt</li> <li>- Potenzial bei Mittagessen und Entgeltsystem</li> </ul>



## **NÄCHSTE SCHRITTE – WIE SOLLTE ES WEITERGEHEN?**

# Schritte zur Verbesserung





# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**Dr. Frank Eierdanz**

Institut für Technologie und Arbeit (ITA)

Tripstadtter Straße 113  
67663 Kaiserslautern

[frank.eierdanz@ita-kl.de](mailto:frank.eierdanz@ita-kl.de)

Tel.: 0631 20583-30

[www.ita-kl.de](http://www.ita-kl.de)