



**HOCHSCHULE
MITTWEIDA**
University of Applied Sciences

Der Blick über den Tellerrand: Die Umsetzung der UN-BRK im deutsch-niederländischen Vergleich

Prof. Dr. Sebastian Noll, noll@hs-mittweida.de

11.02.2025

Fachtag „Das Bundesteilhabegesetz in der Umsetzung“, FH Dortmund

[hs-mittweida.de](https://www.hs-mittweida.de)

Projekt

Forschungsfrage: „Wie ermöglichen Leistungserbringer Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung in ihren Wohnsettings mehr Teilhabe und Selbstbestimmung?“



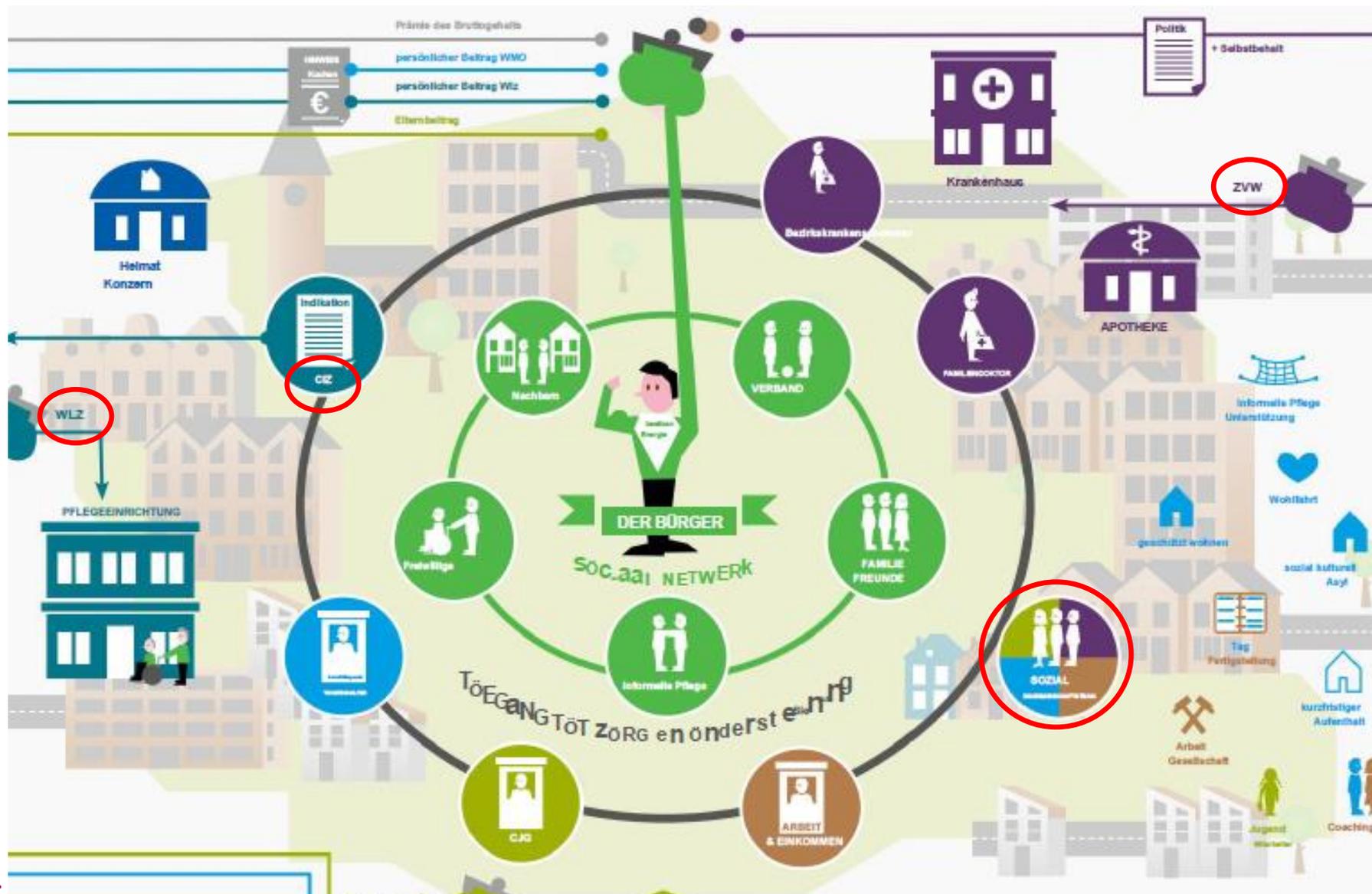
Quelle: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/249824/bundesland/>

Quelle:
<https://www.dieniederlande.de/provinzen>

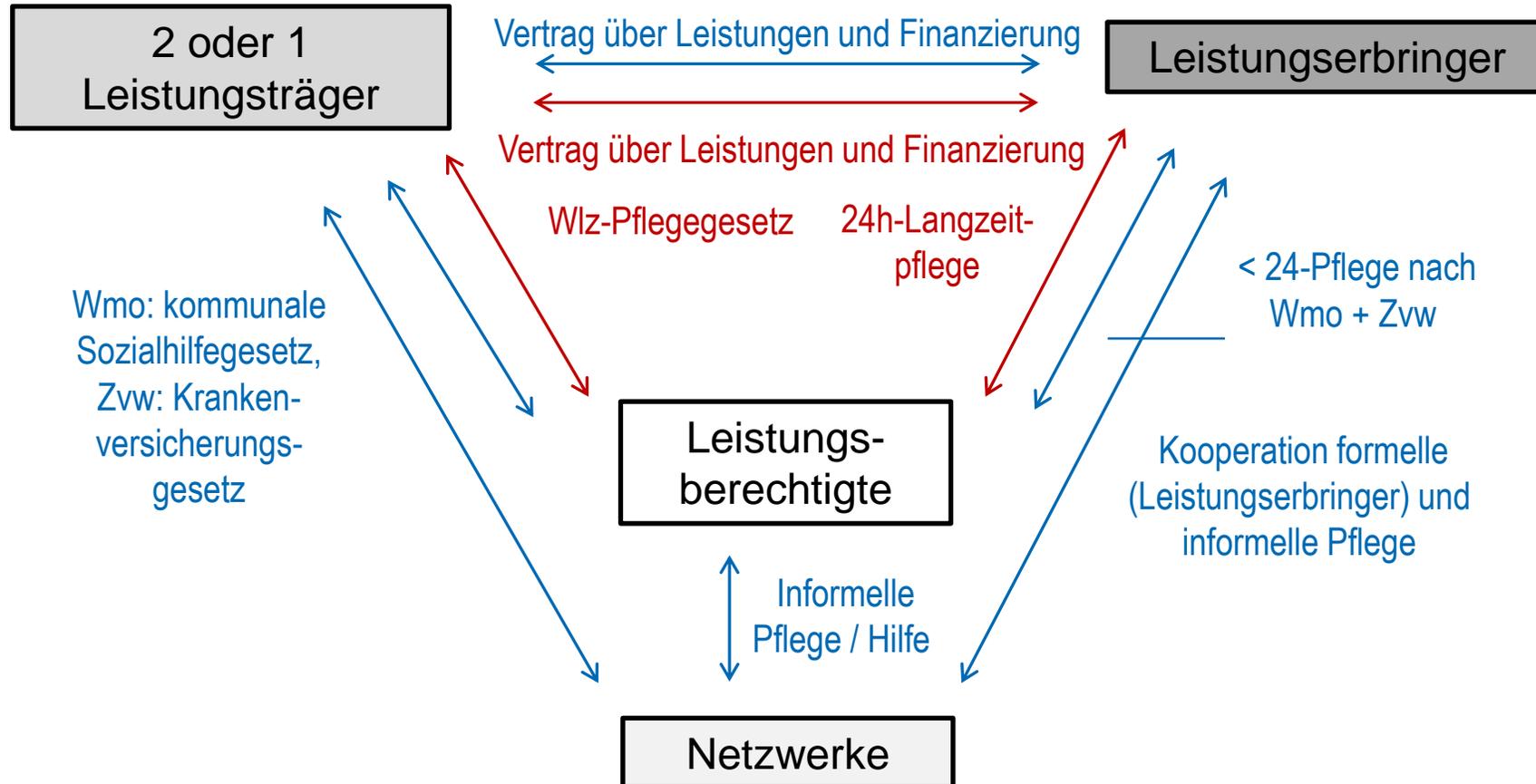
iale Arbeit

Institutioneller und rechtlicher Rahmen in den Niederlanden

NL: Eine neue Philosophie durch Wmo-Gesetze



NL: Sozialrechtliches Leistungsviereck ... mit Netzwerkorientierung



Potting 2016: „Auch in dieser Pflege (Wlz, d. Verf.), die oft ausschließlich unter das Pflegegesetz fällt, hat das Wmo-Denken Einzug gehalten.“

Ausgewählte Ergebnisse

Themencuster

Verbesserungen der *Bedingungen* zur Teilhabe:

Organisation:

Leitung

Steuerung

Kooperationen

Mitarbeitende:

Haltung &
Organisations-
kultur

Personal-
situation

Verbesserungen der Teilhabe direkt:

Menschen mit Behinderung:

Eigen-
verantwortung

Mitwirkung

Technologie-
einsatz

Codierung der Teilnehmenden

Deutsche Organisationen		Niederländische Organisationen	
D1	Geschäftsführung	NL1	Geschäftsführung
D2	Geschäftsbereichsleitung	NL2	Teamleader
D3	Mitarbeitende	NL3	Mitarbeitende
D4	Selbstvertreter:in	NL4	Selbstvertreter:in & Assistenz

Steuerung

D-Organisations-vertreter:innen:

- Mehr kleine Wohneinheiten
- Zentrale Standards, Steuerungsinstrumente und Ansprechpartner:innen

„Ich muss [...] mehr Standards hineingeben, je breiter ich das ausfächere“ (D1).

„... dass es also nicht der Willkür überlassen ist, wie eine Leitung oder wie ein Team das umsetzt“ (D1).

„Unsere Kollegen sind an Standorten, wo sie sozusagen ihr eigenes Geschäft betreiben“ (NL2).

„Sie (die Teams vor Ort, S.N.) treffen die Entscheidungen. Es liegt an uns, der großen Organisation, zuzuhören“ (NL2).

NL-Organisations-vertreter:innen:

- Organisationsleitlinien wichtig, aber viel Freiraum dezentral
- Steuern im Dreiecksverhältnis Menschen mit Behinderung, Familien, Mitarbeitende, von Fall zu Fall

„Wir machen so wenig wie möglich und geben uns viel Raum für die Profis, um zu sehen, was gemeinsam mit den Kunden und seinen Verwandten zu tun ist“ (NL1).

Leitung

D-Organisations-vertreter:innen:

- Vorgaben in Form einer Vision, von Zielen und Strategien
- Instrumente wie Mitarbeiter- und Kritikgespräche
- Rückmeldung an Führung
- Leitung kommt Vorbildcharakter zu

... ob „das, was wir uns vorgenommen haben, auch bei den Klienten“ ankommt (D2).

„So wie die Leitung agiert, so agieren die Mitarbeitenden“ (D1).

NL-Organisations-vertreter:innen:

- Teams entscheiden selbst
- Leitung gibt Rahmen (z.B. Finanzen, Klient:innen-Feedback) vor, aber kontrolliert nicht
- Reaktion auf Klient:innen-Feedback, v.a. durch Teams selbst

„Um die Selbstbestimmung zu erhöhen, muss auch die Selbstbestimmung der Teams an erster Stelle stehen“ (NL1).

„Den Weg weisen und die Leute dazu zu bringen, ihre Entscheidungen selbst zu treffen und darauf zu reagieren, was passiert“ (NL1).

Kooperationen mit Dritten I

D-Organisations-vertreter:innen:

- Sozialraumorientierung wenig praktiziert
- Einzelpersonen nehmen Angebote anderer wahr
- Konkurrenzsicht dominiert

„Das haben wir manchmal vernachlässigt. Ein bisschen stiefmütterlich behandelt“ (D2).

„In Einzelfällen klappt es gut, aber nicht in Gänze. [...] Wir sind Konkurrenten“ (D2).

NL-Organisations-vertreter:innen:

- Kooperation mit anderen Organisationen wachsend
- Klient:innen arbeiten auch in anderen Organisationen
- Noch ausbaufähig

„Es gibt immer noch große Missverständnisse darüber, was Klienten tun, was sie nicht tun, was sie können und was sie nicht können“ (NL2).

„Es gab ein enormes Wachstum der Partnerschaften mit anderen Organisationen“ (NL1).

Klienten [...] lernen und die Kinder können lernen. So kann man [...] einen inklusiven Weg einschlagen“ (NL3).

Kooperationen mit Dritten II: „Informelle Netzwerke“

Fortsetzung NL-Organisationsvertreter:innen:

- Kooperation mit Angehörigen, Nachbarschaft und Ehrenamtlichen wichtig, aber unterschiedlich ausgeprägt.

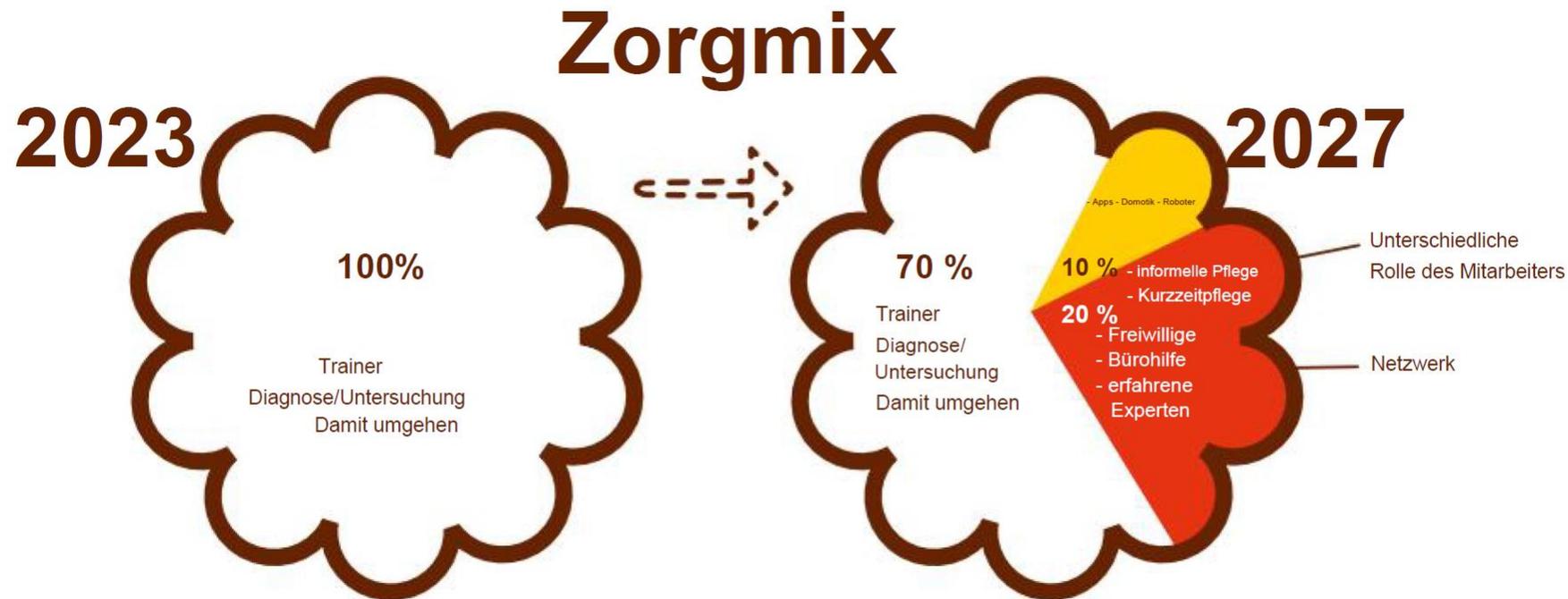
„Nicht wir, das Netzwerk fährt“ (NL2).

„Und je nach Indikation führen wir auch ein- oder zweimal im Jahr eine Diskussion mit dem Dreieck und auch mit den Klienten“ (NL3).

„Was für uns wichtig ist, ist, dass wir die Dinge in einem Dreieck betrachten. Man hat seine Klienten, man hat das Netzwerk der Klienten und man hat das Team. Und diese drei Punkte eines jeden Dreiecks sollten in ständigem Kontakt miteinander stehen und die Entscheidungen gemeinsam treffen. Nicht unsere Organisation. Es ist lokal, es ist ein Team zusammen mit den Klienten und den Angehörigen [...] Und deshalb nennen wir es auch [...] gemeinsam steuern“ (NL2).

„Da ist ein Profi und er sorgt dafür, dass Menschen [...] eine Art Kreis in der Nachbarschaft bilden und das erhöht die Selbstbestimmung sehr. Es wird auch gemessen, dass es so funktioniert“ (NL1).

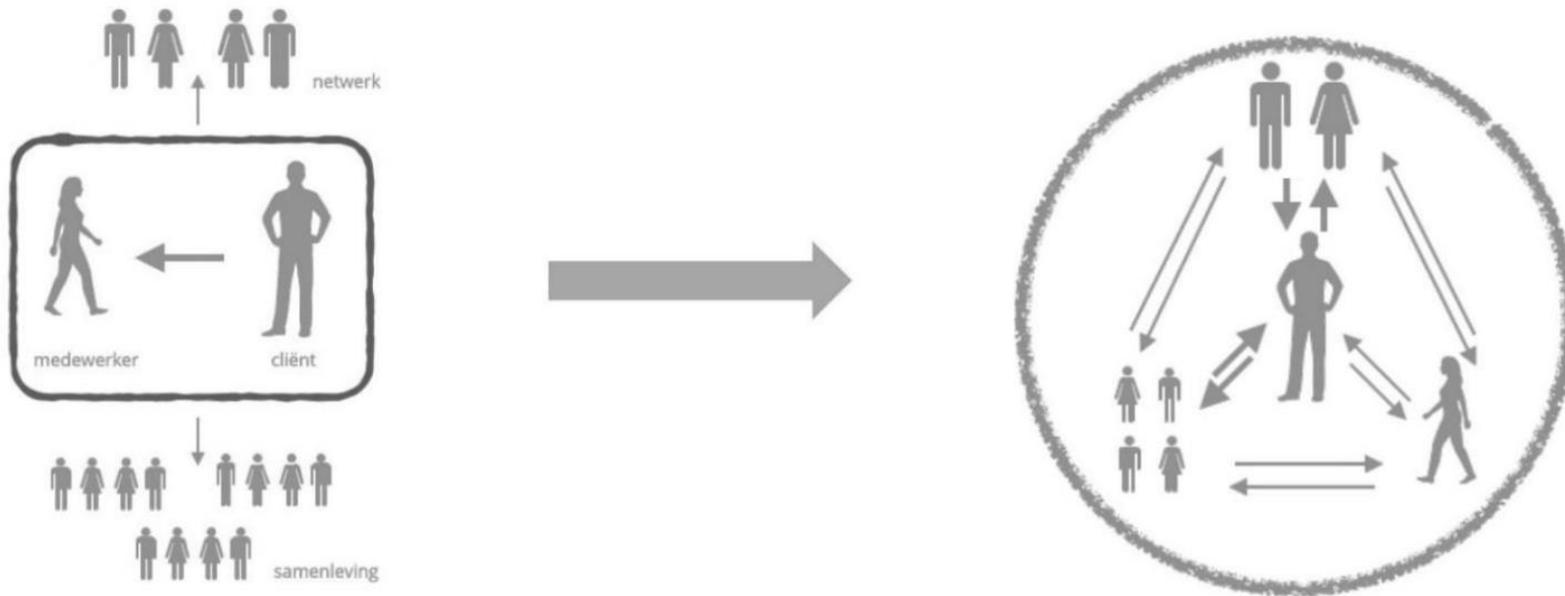
Beispiel I: Leistungserbringer Radar aus Maastricht



Nachdenken über: • Einrichtung eines Ortes zum gemeinsamen Wohnen. • Mitarbeit bei SIS und POS • Unterstützung bei der Erreichung der Kundenziele am Wohnort selbst Hand anlegen • Bereitstellung eines Transportmittels zur Arbeit

(Radar: Unsere Vision zum Thema Pflege. https://www.radar.org/sites/default/files/2024-04/RADAR-Visie%20op%20Zorg_LRv5.pdf, 21.01.2025)

Beispiel II: Hartekamp-Groep: „Wir wollen, dass sich die Klienten vom Rand der Gesellschaft immer mehr in die Mitte bewegen.“



(Hartekamp-Gruppe: Zukunftsplan 2021-2024. <https://hartekampgroep.nl/wp-content/uploads/2023/02/Toekomstplan-Erop-uit-Hartekamp-Groep.pdf>, 21.01.2025)

Haltung der Mitarbeitenden und Organisationskultur

D-Organisationsvertreter:innen:

- Grundhaltung vieler Mitarbeitenden muss sich noch ändern
- Wunsch- und Wahlrecht beginnt im Alltag – Wahrnehmen als Handlungsfrage
- Wording wichtig

„Es ist nicht immer nur das Mehr an Geld, sondern ich finde es hat viel auch mit der Grundhaltung zu tun“ (D2).

„Mir reicht es, wenn ich jeden Tag eine Dose Ravioli esse, damit ich das Geld für etwas anderes habe‘. Und auch solchen Themen [...] müssen wir uns stellen“ (D2).

„Wir sind kein Heim, sondern ein Wohnhaus für Menschen mit Behinderung“ (D4).

„Begriff gesetz in der Umsetzung“

NL-Organisationsvertreter:innen:

- Haltung der Mitarbeitenden ist wichtiger als finanzielle Ausstattung

„Man braucht die richtige Anleitung und die richtigen Leute um sich herum. Wenn sie ihnen die Möglichkeit geben, ihren eigenen Weg zu gehen, hat Geld keinen Einfluss darauf“ (NL4).

Eigenverantwortung der Menschen mit Behinderung

D-Organisationsvertreter:innen:

- Finanzielle Mittel nötig
- Selbstbestimmung beginnt im Alltag
- Beteiligung muss im Biografieverlauf (Bildung) geübt werden

„... die durften nie zwischen Wurst und Käse wählen. Denen ist immer Marmelade hingestellt worden“ (D2).

„... die vorher vielleicht schon mal in einer Frühförderung, oder in einer Schule waren, die eben auch schon sehr selbstbestimmt gearbeitet haben, die kommen mit ganz anderen Ansprüchen als Klienten, die das nicht hatten“ (D2).

NL-Organisationsvertreter:innen:

- Finanzen wichtig, aber nicht immer entscheidend
- Organisation soll Rahmen für Eigenverantwortung bieten
- Fehler und Risiken zulassen
- Vertrauenskultur ist Voraussetzung

„Während wir im Park waren, fragte ein Mensch mit Behinderung, ob er sich eine Weile allein durch den Park bewegen könne [...] Es ist wichtig, dass der Mensch mit Behinderung weiß, dass du denkst, dass er es schaffen kann und dass du ihm vertraust [...] ,Ich muss Sie anrufen können und wenn Sie mich brauchen, können Sie mich anrufen‘ “ (NL3).

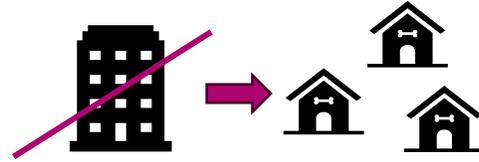
Ergebnisinterpretation

Einordnung der Ergebnisse (Beispiele)



Personenzentrierung

- Individuum steht im Zentrum



Dezentralisierung

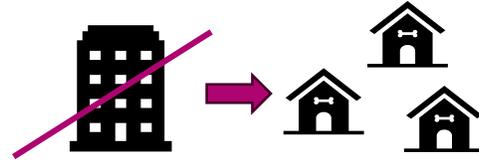
- Kompetenzverlagerung auf untere Ebenen



Deinstitutionalisierung

- Schwächung/Auflösung Regelsystemen

Einordnung der Ergebnisse (Beispiele)



Personenzentrierung

- **Individuum steht im Zentrum**
 - **D + NL:** Haltung der Mitarbeitenden
 - **NL:** Kooperation mit (informellen) Netzwerken der Menschen mit Behinderung

Dezentralisierung

- **Kompetenzverlagerung auf untere Ebenen**
 - **NL:** Steuerung und Leitung, Haltungsänderung der Mitarbeitenden
 - **NL:** Kooperation mit Netzwerken der MmB + Organisationen im Sozialraum

Deinstitutionalisierung

- **Schwächung/Auflösung Regelsystemen**
 - **D + NL:** Quereinsteiger:innen als zusätzliche Kräfte im Personalmix
 - **NL:** Eigenverantwortung der Menschen mit Behinderung

Literatur & Quellen

Franz, Daniel (2018): De-Institutionalisierung und Personenzentrierung. In: Grunwald, Klaus / Langer, Andreas (Hrsg.): Sozialwirtschaft. Handbuch für Wissenschaft und Praxis, Baden-Baden: Nomos, S. 828-840.

Kahle, Ute (2022): Inklusion, Teilhabe und Behinderung: Herausforderungen und Perspektiven der Transformationsprozesse von Organisationen der Behindertenhilfe aus institutioneller Sicht, 3. Aufl., Marburg: Verlag der Lebenshilfe Bundesvereinigung.

Potting, Marianne (2016): De nieuwe rol van informele zorg. Samenwerken in zorg verlenen. Inaugurele rede.

www.zuyd.nl/binaries/content/assets/zuyd/onderzoek/inaugurele-redes/sociale-integratie-cesrt---marianne-potting-lectorale-rede.pdf, 02.08.2023

Vielen Dank!



**HOCHSCHULE
MITTWEIDA**
University of Applied Sciences

[hs-mittweida.de](https://www.hs-mittweida.de)