

Fachkonzepte in der Eingliederungs-, Kinder- und Jugendhilfe: ein strategisches Instrument

Es ist an der Zeit Konzeptionen neu zu denken

Die gesetzlichen Veränderungen im Zuge des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) und des Kinder- und Jugendhilfeinklusionsgesetzes (IKJHG) haben für Leistungserbringer der Eingliederungshilfe und der Kinder- und Jugendhilfe weitreichende Konsequenzen für die langfristige Stabilität der Organisation. Fachkonzepte, vormals ein pädagogisch geprägtes Element der Selbstbeschreibung, gewinnen unter den neuen Rahmenbedingungen eine neue Funktion: Sie sind strategische Instrumente der Qualitätssicherung, Angebotsplanung und Ausrichtung. Die Frage lautet nicht mehr, ob man ein Konzept hat – sondern wie tragfähig, strategisch integriert und zukunftsorientiert dieses ist. Mit der anstehenden SGB VIII-Reform betrifft dieser Anspruch nicht nur die Angebote der Eingliederungshilfe, sondern ebenfalls die der Kinder- und Jugendhilfe gleichermaßen. Dies bietet für Komplexanbieter die Chance, die gewünschten Synergieeffekte und strukturelle Zusammenführung der beiden Leistungssysteme (SGV VIII und SGB IX) strategisch zu nutzen.

Für Anbieter sozialer Leistungen ist die Entwicklung und Implementierung fundierter Fachkonzepte keine freiwillige Übung, sondern eine gesetzlich verankerte Anforderung. Sie bezieht sich auf alle Angebote der Kinder- und Jugendhilfe sowie der EGH, wie auf Wohnangebote innerhalb der eigenen Häuslichkeit oder in Besonderen Wohnformen, aber auch auf die Bereiche Tagesstruktur und Bildung, sowohl in Tagesstätten als auch in Werkstätten.

Konzeption als zentrales Element des Wissensmanagements

Fachkonzepte sind Wissensspeicher, Handlungsrahmen und Lerninstrument. In einer Zeit des zunehmenden Arbeitskräftemangels und wachsen-

der Fluktuation kommt ihnen auch eine stabilisierende Funktion zu: Sie sichern Erfahrungswissen, bündeln methodische Standards und ermöglichen eine systematische Personalentwicklung. Insofern sind Fachkonzepte mehr als operative Planungsinstrumente – sie sind Bestandteil organisationaler Resilienz und Change-Fähigkeit (siehe Change und [Fachartikel BTHG](#)). Innerhalb Besonderer Wohnformen haben sich Fachkonzepte vielfach bewährt: Sie schaffen Transparenz über Leistungsinhalte, erleichtern die Qualitätssteuerung und ermöglichen die bedarfsorientierte Weiterentwicklung. Auch in ambulanten Assistenzleistungen fungieren sie als strukturierende Grundlage für die alltägliche Arbeit. Daher lohnt sich eine Übertragung in die Bereiche der Werkstätten und der Kinder- und Jugendhilfe.

Blick auf die Anforderungen in der Eingliederungshilfe

Landesrahmenverträge nach § 131 SGB IX, aber auch der § 128 SGB IX benennen Fachkonzepte als wesentliche Grundlage der Leistungsgewährung. Das bedeutet: Anbieter müssen nachvollziehbar darlegen, wie ihre Leistungen wirksam, wirtschaftlich und fachlich geeignet erbracht werden. Diese Konzepte sind nicht länger lediglich interne Arbeitshilfen, sondern vielmehr relevanter Bestandteil in Vertragsverhandlungen mit den Leistungsträgern und wesentliche Grundlage in Vergütungsverhandlungen.

Am Beispiel der Eingliederungshilfe wird die zentrale Bedeutung deutlich:

§ 128 SGB IX verpflichtet die Leistungsträger der Eingliederungshilfe, die Wirtschaftlichkeit, Qualität und Wirksamkeit der erbrachten Leistungen regelmäßig zu prüfen. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, ob die eingesetzten Mittel effizient ver-

wendet und die vereinbarten Ziele erreicht werden. Fachkonzepte dienen hier als zentrale Bezugsgröße zur Beurteilung der fachlichen Angemessenheit und der methodischen Nachvollziehbarkeit der Leistungserbringung.

§ 131 SGB IX regelt die Ausgestaltung der sogenannten Landesrahmenverträge, die zwischen Leistungsträgern und Leistungserbringern auf Landesebene abgeschlossen werden. Diese Rahmenverträge legen verbindliche Standards für Inhalte, Qualität, Struktur und Umfang der Leistungen fest – einschließlich der Anforderungen an Fachkonzepte und Leistungsbeschreibungen. Damit wird sichergestellt, dass Leistungen vergleichbar, bedarfsgerecht und qualitätsgesichert erbracht werden.

Ein zeitgemäßes Fachkonzept sollte daher folgende wesentliche Inhalte umfassen:

- Differenzierte Zielgruppenbeschreibung
- Methodisch fundierte Aussagen zur Leistungserbringung
- Qualitätsziele und Evaluationsmethoden
- Beschreibung der personellen, strukturellen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen

Gibt es spezielle Handlungsbedarfe in Werkstätten?

Für Werkstätten stellen Fachkonzepte angesichts der [BTHG-Umsetzung](#) ein zentrales Steuerungsinstrument dar: Sie definieren nicht nur Zielgruppen und Leistungen, sondern verankern auch personenzentrierte Prinzipien, sozialraumorientiertes Arbeiten und die Gestaltung von Übergängen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Transformation der WfbM ist in vollem Gange. Das BTHG fordert: Weg von einrichtungszentrierten Strukturen, hin zu individualisierten, inklusiven Teilhabeangeboten. Die Qualität der Umsetzung bemisst sich zunehmend an der Konzeption.

Neben den rechtlichen Anforderungen und der internen Wissenssicherung ergeben sich noch drei weitere relevante Blickwinkel auf die Konzeption:

1. Konzeption als Handlungsrahmen und Orientierungssystem

Eine wirksame Konzeption ist kein theoretisches Konstrukt, sondern ein praktisches Werkzeug. Sie gibt Orientierung bei Entscheidungen im Alltag, etwa bei der Gestaltung von Aufnahmeverfahren, der Auswahl geeigneter Fördermaßnahmen oder im Umgang mit Krisensituationen. Gleichzeitig dient sie der internen Abstimmung: Unterschiedliche Berufsgruppen können sich auf gemeinsame Standards und Leitlinien beziehen, was die Konsistenz des Handelns stärkt.

2. Konzeption als Reflexionsinstrument und Entwicklungsimpuls

Die Prüfmechanismen gemäß §128 SGB IX legen ausdrücklich Wert auf die Aktualität und regelmäßige Fortschreibung der Konzeption. Dies ist mehr als eine formale Anforderung – es ist Ausdruck eines professionellen Selbstverständnisses: Organisationen, die sich selbst ernst nehmen, überprüfen regelmäßig ihre fachlichen Grundlagen. Dabei fließen neue gesetzliche Entwicklungen ebenso ein wie Erkenntnisse aus internen Evaluationen, Beschwerden, Rückmeldungen von Nutzer:innen oder externe Expertise.

3. Konzeption als Schnittstelle zu Qualitätsmanagement und Strategie

In der Verbindung von Konzeption und Qualitätsmanagement liegt besonderes Potenzial. Die Konzeption sollte auf Qualitätsziele und Kennzahlen Bezug nehmen, deren Umsetzung im QM-System verankert ist. Umgekehrt liefern Audits, Prozessanalysen oder Prüfberichte wichtige Impulse für die Fortschreibung der Konzeption. So entsteht ein zyklisches Zusammenspiel zwischen Theorie und Praxis – die Konzeption wird zum lebendigen Element der strategischen Steuerung.

Die obigen Ausführungen betreffen sowohl die Soziale Teilhabe als auch die Teilhabe in den Bereichen Arbeit und Bildung. Konzeptionen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind nicht nur Prüfungsunterlagen – sie sind das Rückgrat professioneller, verantwortungsvoller Organisationsführung. In einer komplexen und sich

wandelnden Landschaft der Teilhabeunterstützung sind sie zugleich Sicherheitsnetz und Innovationsplattform. Leitungskräfte, die die Konzeption als zentrales Element des Wissensmanagements begreifen, stärken die Kohärenz ihrer Einrichtung – nach innen wie nach außen. Sie schaffen Klarheit, fördern Qualität und sichern die nachhaltige Entwicklungsfähigkeit ihrer Organisation.

Der Paradigmenwechsel lässt sich konkret fassen:

stäbe für die Kinder- und Jugendhilfe setzen. Die individuelle Bedarfsorientierung und die Stärkung der Rechte junger Menschen rücken in den Fokus. Fachkonzepte nehmen hierbei eine Schlüsselrolle ein: Sie strukturieren die Leistungserbringung, sichern Qualität und unterstützen eine klare Zielorientierung. In der Praxis ermöglichen sie es, individuelle Hilfepläne systematisch in pädagogisches Handeln zu überführen und innovative Ansätze – wie die sozialräumliche

Dimension	Traditionell	Modern (gemäß BTHG/UN-BRK)
Fokus	Einrichtung, Versorgung	Person, Selbstbestimmung
Ziel	Stabilität, Verweildauer	Teilhabe, Übergänge
Rolle der Nutzer:innen	Empfangende	Mitgestaltende
Steuerung	Intern, operativ	personenorientiert, qualitätsgeleitet

Dieser Wandel betrifft alle Ebenen der Organisation – insbesondere auch die strategische Führungsverantwortung.

Blick auf die Anforderungen in der Kinder- und Jugendhilfe

Mit der Reform des SGB VIII soll die Inklusion auch in der Kinder- und Jugendhilfe umgesetzt werden. Zukünftig werden Leistungen zur Entwicklung, zur Erziehung und zur Teilhabe im SGB VIII zusammengeführt. Die bestehenden Fachkonzepte sind daher zu überarbeiten und in Bezug auf die Inklusion zu erweitern. Die Reform des SGB VIII hebt u.a. folgende Schwerpunkte hervor:

- die Qualitätssicherung und Transparenz in der Hilfeplanung,
- eine stärkere Zielorientierung,
- die Individualisierung der Leistungen,
- und die Einhaltung neuer rechtlicher Standards.

Gibt es spezielle Handlungsbedarfe in der Kinder- und Jugendhilfe?

Mit der Reform will der Gesetzgeber neue Maß-

Orientierung – nachhaltig zu verankern. Dies ist besonders für Träger mit Schnittstellen zu SGB IX-Leistungen relevant, da hier inklusive Ansätze zunehmend gefragt sind. Insbesondere hierbei ist eine Profilschärfung der Leistungen notwendig, um inklusive Angebote in die bestehende Struktur sinnvoll einzubeziehen. Neue (Wohn-)Angebote können hierdurch geschaffen werden, welche den fachlichen Anforderungen einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe gerecht werden. So werden nicht nur passende Übergangsangebote für junge Menschen mit Teilhabebedarfe dringend benötigt, sondern auch spezielle Angebote für junge Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen.

Das Fachkonzept als Führungs-, Steuerungs- und Personalentwicklungsinstrument

Für Geschäftsführungen und Vorstände ergibt sich aus dem Kinder- und Jugendhilfeinklusionsgesetzes ein klarer Handlungsauftrag. Fachkonzepte sind nicht nur Angelegenheit der Fachabteilungen, sondern Bestandteil strategischer Unternehmensführung. Sie betreffen Fragen der Finanzierung, Organisations- und Personalentwicklung, Markt-

positionierung und Qualitätssicherung.

Relevante Fragen für die Führungsebene sind u.a.:

- Entspricht unser Fachkonzept den Anforderungen?
- Ist es mit den strategischen Zielen der Organisation abgestimmt?
- Wie sichern wir die Beteiligung von mittleren Führungskräften und Mitarbeitenden bei der Entwicklung?
- Inwieweit nutzen wir das Konzept als zentrales Element unseres Qualitätsmanagements?
- Wie können wir das Fachkonzept intern im Rahmen von Personalentwicklung optimal nutzen?
- Welche Rückschlüsse ziehen wir aus Evaluation und Monitoring?

Ein oft unterschätzter Aspekt fachlicher Konzeptionen liegt in ihrem Beitrag zur Personalbindung und -entwicklung. In Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels bieten klare, nachvollziehbare Konzepte einen Orientierungsrahmen, der nicht nur die Qualität der Assistenzleistungen sichert, sondern auch die Identifikation der Mitarbeitenden mit der Organisation stärkt. Fachkonzepte machen Erwartungen transparent, definieren Verantwortlichkeiten und fördern zielgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen. Sie unterstützen somit nicht nur eine strategische Personalsteuerung und erhöhen die Attraktivität der Einrichtung als Arbeitgeber – vielmehr stärken Fachkonzepte die unternehmerische Handlungssicherheit, vermeiden in Verbindung mit dem Gewaltschutzkonzept Überforderungssituationen und können damit Einfluss auf die Ausfallzeiten ihrer Mitarbeitenden haben und stellen somit in Summe einen nicht zu unterschätzenden Wettbewerbsvorteil auf einem engen Arbeitsmarkt dar.

Fazit: Strategisches Denken durch konzeptionelles Handeln

In einer Zeit wachsender Anforderungen und zunehmender Differenzierung innerhalb der Ein-

gliederungshilfe sowie der Kinder- und Jugendhilfe sind Fachkonzepte mehr als ein Mittel der Fachlichkeit – sie sind Ausdruck einer strategisch gesteuerten Unternehmensführung. Sie schaffen Orientierung, Legitimität und Innovationskraft.

Wer als Vorstand oder Geschäftsführung das Thema ernst nimmt, gestaltet nicht nur die Gegenwart professioneller Teilhabe, sondern auch die Zukunft der Organisation.

Jetzt ist die Zeit, um Fachkonzepte zu überprüfen, weiterzuentwickeln und als zentrales Führungsinstrument in Werkstätten zu etablieren. Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) und die SGB VIII-Reform bieten hierfür nicht nur den rechtlichen Rahmen, sondern auch die fachliche Verpflichtung.

Ein fundiertes Fachkonzept bildet dabei die unverzichtbare Basis, auf der gezielte Steuerungskonzepte aufbauen können. Es definiert die Leitplanken für eine wirkungsorientierte und wirtschaftliche Leistungserbringung und ermöglicht die Entwicklung operationalisierter Steuerungsinstrumente wie Kennzahlensysteme, Qualitätsmanagementprozesse und differenzierte Angebotssteuerungen. Erst auf einem klar strukturierten und fachlich legitimierten Fundament können Steuerungsprozesse wirksam ansetzen, Ziele konsistent verfolgt und Innovationen systematisch implementiert werden.

Benötigen Sie Unterstützung bei der konzeptionellen Weiterentwicklung Ihrer WfbM oder weiterer Angebote? Wir beraten Sie gerne – strategisch, fachlich fundiert und praxisnah. Erfahren Sie mehr unter <https://www.rosenbaum-nagy.de/egh-umsetzungsbegleitung-bthg/>

Die Autor:innen



Matthias Hinrich Grote
Seniorberater
grote@rosenbaum-nagy.de



Anne-Katrin Schneider
Seniorberaterin
schneider@rosenbaum-nagy.de