

Anfrage-Nr. 14/16

öffentlich

Datum: 19.04.2017
Anfragesteller: Die Linke.

Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen	02.06.2017	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	26.06.2017	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Anfrage zur Personalentwicklung in den HPH-Netzen und im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Fragen/Begründung:

Die Antwort auf unsere Anfrage zur Arbeitssituation älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den HPH-Netzwerken sowie die letzten Quartalsberichte der HPH-Netzwerke haben verdeutlicht, dass der Verbund der LVR-HPH-Netzwerke derzeit vor drei großen Herausforderungen steht: Es müssen wirksame Maßnahmen zur Erhaltung des Personalbestandes ergriffen werden, es gilt neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinzuzugewinnen und gleichzeitig muss ein Weg gefunden werden, die qualitativen Leistungen der HPH-Netzwerke adäquat zu vergüten.

Wir bitten die Verwaltung daher, die Maßnahmen zum zukünftigen Erhalt des Personalbestandes und zur Personalgewinnung in den einzelnen HPH-Netzwerken sowie im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen aufzulisten. Neben den bereits bestehenden Aktivitäten zur Gewinnung von jungen Menschen sollen möglichst weitere denkbare Initiativen aufgelistet werden, wie die Vorstellung der Berufe in Schulen, Schulpraktikumskonzepte, geteilte Dienste und die Ansprache von jungen Menschen mit Migrationshintergrund, oder die Erleichterung von Einstiegen in den Pflegeberuf.

Aufgrund der Altersstruktur in den HPH-Netzwerken (mehr als 43% aller Beschäftigten sind älter als 50 und über 65% der Beschäftigten sind älter als 40 Jahre) ist eine langfristige Sicherung des Personalbestandes wichtig. Die Förderung und Unterstützung **älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** ist daher sehr wichtig. Dazu fragen wir die Verwaltung:

1. Wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben innerhalb der letzten 5 Jahre das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der Altersgrenze beendet bzw. einen Auflösungsvertrag ersucht? Sind die Gründe dafür bekannt?

2. Welche Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung gibt es konkret in den einzelnen HPH-Netzen, welche Maßnahmen sind netzwerkübergreifend?
3. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den einzelnen HPH-Netzen können aus gesundheitlichen Gründen keinen Schichtdienst (mehr) übernehmen und wie wird das im Dienstplan berücksichtigt?
4. Werden im Dienstplan Wünsche nach geteilten Diensten realisiert?
5. In welchen HPH-Netzen wurden im vergangenen Jahr wie viele BGM-Teamberatungen zum Thema Fehlzeiten durchgeführt und was waren jeweils die Ergebnisse?
6. Wie viele Supervisionen wurden in den einzelnen LVR HPH-Netzen im vergangenen Jahr durchgeführt?

Im Assistenz- und Betreuungsdienst fehlt Personal und es kommen jetzt schon Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Zeitarbeitsfirmen. Gleichzeitig kommen weitere Aufgaben für die HPH-Netze hinzu, wie etwa durch junge Erwachsene mit leichten Behinderungen und psychosozialen Förderbedarf oder neue Bewohnerinnen und Bewohner im mittleren Lebensalter, die bisher nur in ihren Familien betreut wurden. Daher fragen wir die Verwaltung zum Thema **Personalgewinnung**:

7. Welche netzwerkübergreifenden Maßnahmen ergreift die Verwaltung im einzelnen zur Personalgewinnung bei den Zielgruppen

- Schüler und Schülerinnen
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Zeitarbeitsfirmen
- Arbeitslose
- Pflegekräfte?

In den HPH-Netzen leben viele Menschen mit Schwerst auffälligkeiten, die bei anderen Trägern nicht aufgenommen werden konnten. Daher fragen wir die Verwaltung außerdem:

8. Welche Möglichkeiten hat der LVR bei der Betreuung in seinen HPH-Einrichtungen einen höheren Personalschlüssel geltend zu machen, der die individuellen Pflege- bzw. Betreuungsanforderungen der Bewohner und Bewohnerinnen berücksichtigt?

Felix Schulte
(Fraktionsgeschäftsführer Die Linke)