

Niederschrift
über die 9. Sitzung des Ausschusses für den LVR-Verbund
Heilpädagogischer Hilfen
am 11.11.2022 in Köln, Horion-Haus
- öffentlicher Teil -

Anwesend vom Gremium:

CDU

Bündgens, Willi
Dickmann, Bernd
Dornseifer, Falk
Ensmann, Bernhard
Kretschmer, Gabriele
Nabbefeld, Michael
Wehler, Jürgen
Wöber-Servaes, Sylvia

SPD

Heinisch, Iris
Krupp, Ute
Mederlet, Frank
Recki, Gerda
Stergiopoulos, Ioannis
Ullrich, Birgit

Vorsitzende

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Glashagen, Jennifer
Janicki, Doris
Kresse, Martin
Manske, Marion
Tadema, Ulrike
Tuschen, Johannes

FDP

Dick, Daniel
Feiter, Stefan

AfD

Lenzen, Paul-Edgar

Die Linke.

Ammann-Hilberath, Martina

Die FRAKTION

Zabci, Ulas Sazi

für Baron von Kruedener, Aaron Yannik

Verwaltung:

Janich

LVR-Dezernent Digitalisierung, IT-Steuerung,
Mobilität und technische Innovation

Dr. Möller-Bierth

Fachbereichsleitung Personelle und organisato-
rische Steuerung des Klinikverbundes und
des Verbundes Heilpädagogischer Hilfen

Krüger

Fachbereichsleitung LVR-Fachbereich
Wirtschaftliche Steuerung

Stephan-Gellrich

Fachbereichsleitung Qualitäts- und Innovations-
management des Klinikverbundes und
des Verbundes Heilpädagogischer Hilfen

Hansch-Lohkemper
Balzer

Abteilungsleitung Heilpädagogische Hilfen
Kommissarische Fachliche Vorständin Unter-
nehmensentwicklung LVR-Verbund

Klose

Kaufmännischer Vorstand LVR-Verbund
Heilpädagogischer Hilfen

Ströbele

Vorstandsvorsitzender LVR-Verbund
Heilpädagogischer Hilfen

Esser

LVR-Dezernat Soziales

Hüttersen

GPR

Pejkovic

örtlicher Personalrat LVR-Verbund
Heilpädagogischer Hilfen

Lenders

örtlicher Personalrat LVR-Verbund
Heilpädagogischer Hilfen

Peters

örtlicher Personalrat LVR-Verbund
Heilpädagogischer Hilfen

Breidenbach

Fachbereich Personelle und organisatorische
Steuerung des Klinikverbundes und des
Verbundes Heilpädagogischer Hilfen - Protokoll

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 8. Sitzung vom 18.08.2022
3. Führen und Leiten im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen
4. Studien- und Informationsreise des Ausschusses für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen im Jahr 2023 nach Linz an der Donau/Österreich **15/1321 E**
5. Wirtschaftsplanentwurf 2023 des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen **15/1050 E**
6. Das neue Betreuungsrecht als Chance für mehr Selbstbestimmung von Menschen mit rechtlicher Betreuung **15/1061 K**
7. Zwischenbericht zum Modellprojekt "Inklusiver Sozialraum" und Verlängerung des Modellprojektes **15/1245/1 E**
8. Zwischenbericht zum LVR-Europa-Projekt "Hellas – Verbesserungen der Behindertenhilfe in Nordgriechenland" **15/1252 K**
9. Bericht "Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen – Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis" **15/1070 K**
10. Bericht über die Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales **15/1085 K**
11. Die Eingliederungshilfe-Leistungen des LVR im Rheinland: Regionalisierter Datenbericht 2020 **15/1036 K**
12. Zentrale Ergebnisse des BAGüS-Kennzahlenvergleichs 2022 **15/1037 K**
13. Anträge und Anfragen der Fraktionen
14. Bericht aus der LVR-Verbundzentrale und dem LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen
- 14.1. Bericht aus der LVR-Verbundzentrale
- 14.2. Bericht aus dem LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen
15. Verschiedenes

Nichtöffentliche Sitzung

16. Niederschrift über die 8. Sitzung vom 18.08.2022

- | | | |
|-------|--|------------------|
| 17. | Befristete Weiterbeschäftigung und Wiederbestellung zum Kaufmännischen Vorstand des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen | 15/1305 B |
| 18. | III. Quartalsbericht 2022 des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen | 15/1285 K |
| 19. | Vergabeübersicht für das III. Quartal 2022 des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen | 15/1275 K |
| 20. | Anträge und Anfragen der Fraktionen | |
| 21. | Bericht aus der LVR-Verbundzentrale und dem LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen | |
| 21.1. | Bericht LVR-Verbundzentrale | |
| 21.2. | Bericht LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen | |
| 22. | Verschiedenes | |

Beginn der Sitzung:	09:30 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	10:45 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	11:15 Uhr
Ende der Sitzung:	11:15 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Die Tagesordnung wird anerkannt.

Punkt 2

Niederschrift über die 8. Sitzung vom 18.08.2022

Gegen den öffentlichen Teil der Niederschrift werden keine Einwände erhoben.

Punkt 3

Führen und Leiten im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Herr Ströbele stellt anhand einer Powerpoint-Präsentation (Anlage 1) das Führungssystem des LVR-Verbund HPH mit den Schwerpunkten Führungsstruktur, -systematik und -logik vor. Er macht deutlich, dass jede Führungskraft mit ihrem spezifischen Teil der Zielerreichung zum großen Ganzen beitrage. Wichtig für die Zielerreichung sei die produktive Durchlässigkeit für die erfolgreiche Zielerreichung. Das bedeute auch, alle Mitarbeitenden entsprechend den Anforderungen und Stärken einzubeziehen. Dies gelte

auch für Mitarbeitende, die durch Personaldienstleister vermittelt werden.

Auf Nachfrage von Herrn Dickmann zur Ebene der Bezirksleitung berichtet Herr Ströbele, dass diese derzeit noch in Personalunion durch die fachlichen Vorstände wahrgenommen werde. Über die weitere Umsetzung befinde man sich derzeit in der Abstimmung mit dem Dezernat. Es gehe darum, präzise und klar an der Basis zu steuern. Wenn die Verantwortungsbereiche zu groß sind, gebe es Risiken.

Auf Bitte von Herrn Kresse erläutert Herr Ströbele anhand des Beispiels der Überleitung von Patienten aus dem Maßregelvollzug die Steuerung durch Zielvereinbarungen.

Punkt 4

Studien- und Informationsreise des Ausschusses für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen im Jahr 2023 nach Linz an der Donau/Österreich Vorlage Nr. 15/1321

Die Ausschussvorsitzende bittet darum, den Reiseternin mit den Fraktionsgeschäftsstellen abzustimmen.

Herr Lenzen teilt mit, dass die AfD-Fraktion unter Hinweis auf die angespannte finanzielle Lage der Kommunen und aus Aspekten der Sparsamkeit eine Ausschussreise für nicht angemessen halte.

Der Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen fasst mehrheitlich gegen die Stimme der AfD-Fraktion folgenden empfehlenden Beschluss:

Der Studien- und Informationsreise des Ausschusses für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen nach Linz an der Donau/Österreich im Jahr 2023 wird gemäß Vorlage Nr. 15/1321 zugestimmt.

Punkt 5

Wirtschaftsplanentwurf 2023 des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen Vorlage Nr. 15/1050

Herr Klose stellt den Wirtschaftsplanentwurf 2023 vor.

Herr Krüger berichtet, dass mit Dezernat 7 für das Jahr 2022 eine Vergütungsvereinbarung abgeschlossen werden konnte. Für das Jahr 2023 gebe es noch keine Vereinbarung.

Herr Kresse regt einen Stresstest für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen an, bei dem auch der Aspekt der Barrierefreiheit berücksichtigt werden sollte. Hier stelle sich die Frage, welche Maßnahmen baulich notwendig seien und wo eventuell Maßnahmen geschoben werden könnten.

Die Anregung zur Durchführung eines Stresstests wird von den anderen Fraktionen unterstützt.

Herr Krüger nimmt Bezug auf den Stresstest für den LVR-Klinikverbund. Angesichts der aktuellen Entwicklungen habe man die wirtschaftliche Tragfähigkeit der LVR-Kliniken neu bewerten müssen. Insbesondere die weitere finanzielle Belastbarkeit durch geplante Baumaßnahmen sei dort bewertet worden.

Baumaßnahmen, wie bei den LVR-Kliniken gebe es beim LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen jedoch nicht. Dennoch werde man die Anregung aufgreifen.

Frau Ammann-Hilberath fragt an, ob die geplanten energiepolitischen Entlastungsmaßnahmen der Bundesregierung zu wirtschaftlichen Verbesserungen im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen führen würden. Herr Krüger führt hierzu aus, dass es sich derzeit noch um ein laufendes Verfahren handle und man abwarten müsse, bis die gesetzlichen Regelungen vorliegen. Die Deckelung der Strom- und Gaspreise könne sich jedoch durchaus positiv auswirken. Daneben sei auch eine Härtefallregelung für Rehabilitations- und Teilhabebetriebe geplant. Schwierig sei es derzeit Aussagen zu den Betriebskostenerhöhungen bzw. Nebenkostensteigerungen zu treffen. Dort, wo die 125%-Angemessenheitsgrenze zur Deckung der Kosten nicht ausreiche, habe es bereits Mietkostenerhöhungen gegeben.

Der Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen fasst einstimmig folgenden empfehlenden Beschluss:

1. Der Wirtschaftsplanentwurf des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen für das Jahr 2023 einschließlich des Kassenkreditrahmens und der Verpflichtungsermächtigungen wird in der Fassung der Vorlage Nr. 15/1050 festgestellt.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, den Wirtschaftsplanentwurf 2023 bis zur Drucklegung noch an die aktuelle Entwicklung anzupassen und gegebenenfalls erforderliche Änderungen ohne Einzelaufführung im Veränderungsnachweis bei der Drucklegung des endgültigen Wirtschaftsplanes vorzunehmen, soweit diese Änderungen keine Auswirkungen auf das ausgewiesene Ergebnis haben.

Punkt 6

Das neue Betreuungsrecht als Chance für mehr Selbstbestimmung von Menschen mit rechtlicher Betreuung Vorlage Nr. 15/1061

Keine Anmerkungen.

Das neue Betreuungsrecht wird als Chance für mehr Selbstbestimmung von Menschen mit rechtlicher Betreuung gemäß Vorlage Nr. 15/1061 zur Kenntnis genommen.

Punkt 7

Zwischenbericht zum Modellprojekt "Inklusiver Sozialraum" und Verlängerung des Modellprojektes Vorlage Nr. 15/1245/1

Herr Kresse regt an, dass der LVR-Verbund HPH beim Thema Inklusiver Sozialraum mit gutem Beispiel vorangehen soll. Wenn der LVR gut aufgestellt sei, könne man auch auf die Anbieter der Freien Wohlfahrtspflege und private Anbieter zugehen.

Herr Lenzen lehnt für die AfD-Fraktion unter Hinweis auf die finanziellen Belastungen eine Verlängerung des Modellprojektes ab.

Herr Dickmann weist darauf hin, dass es sich um einen Zwischenbericht handle und in der Vorlage deutlich gemacht werde, dass in der vorgesehenen Laufzeit nicht die Ergebnisse erreicht werden könnten, die vom Modellprojekt erwartet werden. Die CDU-Fraktion werde daher der Laufzeitverlängerung zustimmen.

Der Ausschuss für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen fasst mehrheitlich gegen die Stimme der AfD-Fraktion folgenden empfehlenden Beschluss:

Der Verlängerung des Modellprojektes "Inklusiver Sozialraum" bis zum 31.07.2025 wird gem. Vorlage 15/1245/1 zugestimmt.

Punkt 8

Zwischenbericht zum LVR-Europa-Projekt "Hellas – Verbesserungen der Behindertenhilfe in Nordgriechenland"

Vorlage Nr. 15/1252

Herr Stergiopoulos befürwortet die Weiterführung des Projektes. Herr Kresse fügt ergänzend hinzu, auch die Menschen mit Behinderung und in den Familien mit einzubeziehen.

Der Zwischenbericht zum LVR-Europa-Projekt "Hellas – Verbesserungen der Behindertenhilfe in Nordgriechenland" wird gemäß Vorlage Nr. 15/1252 zur Kenntnis genommen.

Punkt 9

Bericht "Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen – Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis"

Vorlage Nr. 15/1070

Die Ausschussvorsitzende und Frau Janicki bedanken sich bei der Verwaltung für die hervorragende Organisation und Durchführung der Veranstaltung "Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe". Frau Janicki regt an, das Thema Gewaltschutz auch in den Teams des LVR-Verbundes HPH zu besprechen. Herr Ströbele führt hierzu aus, dass Prävention, allein schon aufgrund des besonderen Personenkreises, der im LVR-Verbund HPH betreut werde, ein wichtiges Thema sei. Gerade habe man ein Rahmenkonzept erarbeitet, das viele Maßnahmen zum Präventionsschutz enthalte. Diese würden nun sukzessive umgesetzt.

Herr Lenzen merkt an, dass der LVR bei den Empfehlungen der Garbrecht-Kommission nicht involviert gewesen sei und bittet um eine Bewertung der Empfehlungen. Frau Esser führt hierzu aus, dass die Garbrecht-Kommission aufgrund eines Vorkommnisses im LWL tätig geworden sei. Es stimme, dass man einrichtungsbezogen nicht einbezogen worden sei, man sei als LVR jedoch im Beirat vertreten gewesen und habe immer in engem Austausch mit der Kommission gestanden.

Der Bericht "Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen – Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis" wird gemäß Vorlage Nr. 15/1070 zur Kenntnis genommen.

Punkt 10

Bericht über die Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Vorlage Nr. 15/1085

Keine Anmerkungen.

Der Bericht zur Repräsentativbefragung der Bundesregierung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen wird gemäß Vorlage Nr. 15/1085 zur Kenntnis genommen.

Punkt 11

Die Eingliederungshilfe-Leistungen des LVR im Rheinland: Regionalisierter Datenbericht 2020 Vorlage Nr. 15/1036

Keine Anmerkungen.

Der regionalisierte Datenbericht 2020 zu den Eingliederungshilfe-Leistungen des LVR wird gemäß Vorlage Nr. 15/1036 zur Kenntnis genommen.

Punkt 12

Zentrale Ergebnisse des BAGüS-Kennzahlenvergleichs 2022 Vorlage Nr. 15/1037

Keine Anmerkungen.

Die zentralen Ergebnisse des BAGüS-Benchmarking-Berichts 2022 (Berichtsjahr 2020) werden gemäß Vorlage Nr. 15/1037 zur Kenntnis genommen.

Punkt 13

Anträge und Anfragen der Fraktionen

Keine Anmerkungen.

Punkt 14

Bericht aus der LVR-Verbundzentrale und dem LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Punkt 14.1

Bericht aus der LVR-Verbundzentrale

Keine Anmerkungen.

Punkt 14.2

Bericht aus dem LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Keine Anmerkungen.

Punkt 15

Verschiedenes

Die Ausschussvorsitzende erinnert an die am 14.11.2022 stattfindende Bereisung des LVR-HPH-Verbundes durch die Sprecher*innen der Fraktionen.

Hinweis der Verwaltung:

Die Präsentationen der Bereisung sind als Anlage 2 und 3 dem Protokoll beigelegt.

Die Vorsitzende verabschiedet Frau Esser und bedankt sich für ihre engagierte Arbeit für

die Menschen mit Behinderung und wünscht ihr für die Zukunft alles Gute.

Rheinbach, den 04.12.2022

Die Vorsitzende

K r u p p

Köln, den 23.11.2022

Die Direktorin des Landschaftsverbandes
Rheinland

In Vertretung

J a n i c h



Unser Führungssystem

Führungsstruktur, Führungssystematik und -logik
im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Referent: Thomas Ströbele, Vorstandsvorsitzender

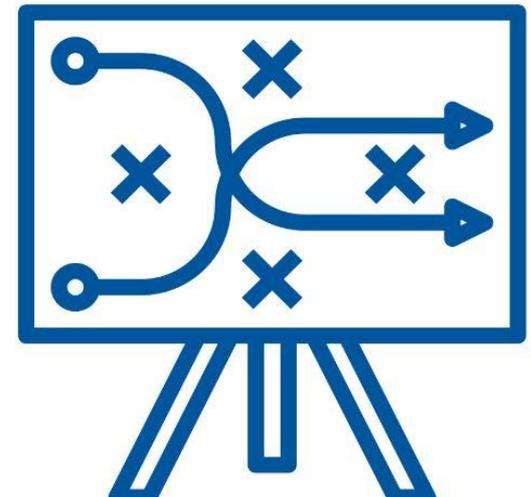
Datum: 11.11.2022

Ort: HPH-Ausschuss, Köln



Ausgangssituation

- Multiprofessionelle Teams mit bis zu 45 Mitarbeiter*innen
- Personenzentrierte Leistungen für einen besonderen Personenkreis
- Umsetzung vielfältiger, differenzierter Anforderungen:
 - ⇒ Fachlich, organisatorisch, personell, wirtschaftlich, rechtlich, LVR-intern, Verbund-intern





Führungsstruktur, -systematik und -logik

Auftrag und Zweck des LVR-Verbund HPH

- Subsidiärer politischer Auftrag
Unterstützung, Ermöglichung, Förderung, Begleitung von Teilhabe für Menschen mit geistiger Behinderung/kognitiver Beeinträchtigung und herausforderndem Verhalten
- Verlässliche Erledigung des subsidiären Auftrags
- Umsetzung der strategischen Ziele für den LVR-Verbund HPH
- Erreichung der jährlichen Zielplanung des Unternehmens
- Sicherstellung der fortwährenden Umsetzung der kundenorientierten, vertraglichen Leistungen
- Zielkaskade



Verantwortung der Führungskräfte

Persönliche Verantwortung

- für die Erreichung der vereinbarten und geplanten Ziele entsprechend der Position im Unternehmen

Gemeinsame Verantwortung

- für die Zweckerfüllung
- für die Realisierung der kundenbezogenen Ziele/Leistungen
- für die Erreichung der politischen, strategischen sowie der unternehmensbezogenen und wirtschaftlichen Ziele





Zielkaskade – Kaskade der Verantwortung

Hierarchische Führungsstruktur im Bereich der direkten kundenbezogenen Leistungen

- Vorstandsebene
- Bezirksleitung
- Regionalleitung
Ebene des Regionalmanagements inkl. MARM
- Teamleitung
- Funktionsverantwortung:
Multiplikator*innen





Zielkaskade im Verwaltungsbereich



Führung im Bereich der indirekten kundenbezogenen und unterstützenden Leistungen

- Vorstandsebene
- Abteilungsleitung
- Sachgebietsleitung



Führungslogik

Jede Führungskraft trägt mit ihrem spezifischen Teil der Zielerreichung zum großen Ganzen bei!

Auf jeder Führungsebene:

- Auf die Unternehmensziele abgestimmte Anforderungsspezifik
- Entsprechende Zielplanung/-vereinbarung
- Alle Ziele gehen in den strategischen Unternehmenszielen auf
- Führungskraft muss für die Erreichung der Ziele in ihrem Verantwortungsbereich sorgen
- Kür ist alles, was über die Pflichterreichung hinausgeht!



Durchlässige Führungsebenen

Produktive Durchlässigkeit zwischen Führungsebenen ist unerlässlich für die erfolgreiche Zielerreichung

Voraussetzungen:

- Transparente, durchlässige Schnittstellen nach oben und unten
- Genau definierte Funktionsbereiche
- Klar festgelegte Schnittstellen
- Gegenseitiges Vertrauen und Offenheit





Durchlässige Führungsebenen



- Angemessene Bedingungen für eine reibungslose, themen- und zielbezogene Zusammenarbeit in der Führung
- Klare Ausrichtung auf die gemeinsamen bzw. ebenenspezifischen Ziele
- Nutzung aller verfügbaren Ressourcen zur Zielerreichung
- Einbeziehung **aller** Mitarbeitenden, entsprechend Anforderungen und Stärken



Vorstand

Gesamtverantwortung

- Kunden-/Vertragsbezogene Leistungen
- Fachliche Leistungsqualität
- Leistungsentwicklung
- Unternehmensentwicklung
- Personalentwicklung



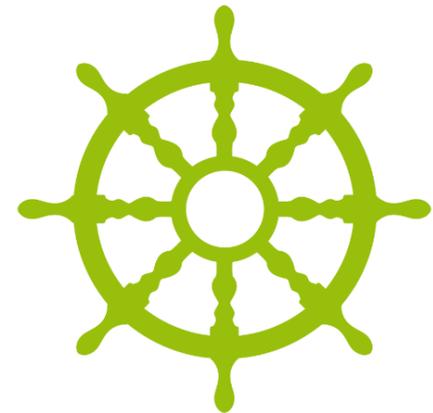
- Infrastrukturelle Entwicklung
- Digitalisierung
- Wirtschaftliche Entwicklung und Ergebnisse
- Rechtskonformität der Leistungen
- Sicherstellen der unternehmerischen Pflichten



Bezirksleitung

- Zurzeit in Personalunion mit fachlichen Vorständen
- Steuerung und Ergebnisverantwortung des jeweiligen Bezirks
- Berichtspflichtig gegenüber Vorstand/FV
- Unterstützung und Förderung der Regionalleitungen und des -managements, u. a. bei der:

- Erreichung der regionalen Ziele
- Erfüllung alltäglicher Aufgaben
- Sicherstellung vertraglicher Leistungen
- Leistungsqualität
- Sicherstellung unternehmerischer Pflichten





Regionalleitung

- Steuerung und Ergebnisverantwortung der jeweiligen Region
- Leitung des Regionalteams
- Berichtspflichtig gegenüber Bezirksleitung
- Einrichtungsleitung gemäß WTG
- Unterstützung und Förderung der Teamleitungen (WV, RBB, HPZ) , u. a. bei der:

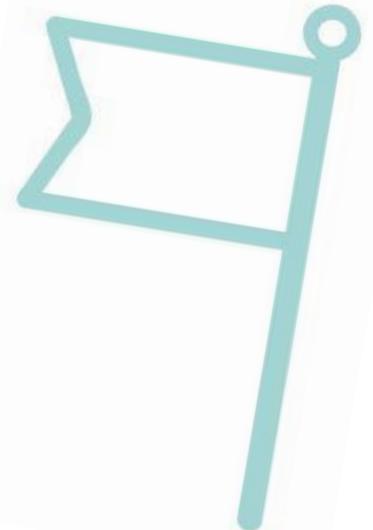


- Erreichung der Ziele
- Erfüllung alltäglicher Aufgaben
- Sicherstellung vertraglicher Leistungen
- Leistungsqualität
- Sicherstellung unternehmerischer Pflichten



Mitarbeiter*in im Regionalmanagement

- Regionsinterne Vertretung der Regionalleitung
- Verantwortlich für die Sicherstellung und Weiterentwicklung des Teilhabemanagements (THM)
- Verantwortlich für die Sicherstellung der Qualität bei der Bedarfsermittlung
- Vermittlung, Unterstützung, Sicherstellung und Weiterentwicklung der fachl. Leistungsqualität
- Übernahme von durch RL delegierten Aufgaben





Teamleitung

- Steuerung und Ergebnisverantwortung von WV, RBB, HPZ
- Verantwortlich für vertragskonforme Versorgung, Sicherstellung und Weiterentwicklung kundenbezogener Leistungen
- Berichtspflichtig gegenüber Regionalleitung
- Führung und anforderungsgerechte Aufstellung des Teams, z. B. aufgrund von spezifischen Kundenbedarfen
- Besetzung aller erforderlichen Funktionen zur entsprechenden Leistungserbringung
- Flexibler, themen- und anforderungsbezogener Einsatz
- Sicherstellung unternehmerischer Pflichten



Grundsätzliche Kundenbezogenheit



Alle Führungsebenen und -bereiche sind so ausgerichtet und haben so zusammenzuwirken, dass die mitunter sehr komplexen kundenbezogenen Leistungen **in der erforderlichen Art und Weise, Qualität und Umfang, vertragskonform** erbracht werden!



Verwaltung

- Leistet hierfür die erforderliche Unterstützung
- Schafft den erforderlichen Rahmen
- Stellt die benötigten Ressourcen zur Verfügung
- Arbeitet mit den auf die kundenbezogenen Leistungen befassten Bereichen gleichberechtigt, ineinandergreifend und zielgerichtet zusammen





Schluss

Ein Unternehmen kann nur **dauerhaft erfolgreich** sein, wenn seine Führungskräfte ...

- ebenenübergreifend und zielorientiert zusammenarbeiten,
- sich unterstützen,
- kontinuierlich Verbesserung anstreben,
- an Prozessen und Strukturen arbeiten,
- sich reflektieren und eigene Kompetenzen erweitern.





**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit**



Kreis Viersen

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Die **E**rgänzende **U**nabhängige **T**eilhabe **B**eratung

Ein weiterer Baustein zur Realisierung
von Teilhabe und Partizipation

Der LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen
als einer von vier Kooperationspartnern im Kreis Viersen

Der Start im Jahr 2017

- Durch die EUTB soll entsprechend dem Selbstvertretungsgesetz ein unabhängiges Beratungsangebot für Menschen mit Behinderungen aufgebaut werden.
- Ziel ist die Entwicklung eines behinderungsübergreifenden Peer-Beratungs-Netzwerkes im Kreis Viersen.
- Vom Selbstverständnis sieht sich der Trägerverbund als eine Beratungsstelle für Menschen mit Teilhabebeeinträchtigungen.
- Über die aktive Beteiligung der bereits vorhandenen Selbsthilfestrukturen und über die Zusammenarbeit im Verbund sollen Kompetenzen gebündelt, die Fachlichkeit erweitert und damit eine lösungsorientierte Peerberatung gestärkt werden.

EUTB Kreis Viersen: Der Trägerverbund

- LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen



- Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Viersen e.V.



- Lebenshilfe Kreis Viersen e.V.



- Psychiatrische Hilfgemeinschaft Viersen gGmbH



- Beratung Information Selbsthilfe Brüggen e.V.
(Selbsthilfekoordinierungsstelle)



Rahmenbedingungen der EUTB

- Die Beratung ist kostenfrei für die Ratsuchenden
- in über 500 Beratungsstellen in ganz Deutschland
- durch Projektfinanzierung des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) seit 2018, Neuantrag seit 2023
- auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches IX, §32
- eine **Rechtsberatung wird nicht angeboten** (also keine Begleitung in Widerspruchs- und Klageverfahren)

Ziele der EUTB

- die **Stärkung der Selbstbestimmung** von Menschen mit Behinderungen
- eine **Orientierungshilfe in allen (Lebens-) Bereichen zu Fragen der Teilhabe** und schon vor der Beantragung von Leistungen
- **unabhängig** von den Interessen von Leistungsträgern und Leistungserbringern Beratung anbieten
- **behinderungsübergreifende** Beratung (eine für alle)

Für wen ist die EUTB?

- Menschen mit Behinderungen
- von Behinderung bedrohte Menschen und
- Angehörige

Die Organisation der EUTB`en

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales):

- Fachstelle Teilhabeberatung
 - zentrale Steuerung
 - Qualitätsmanagement
 - Wissenschaftliche Begleitung
- Informationen zu Teilhabeeinschränkungen, Formulare, Fortbildungen, Datenbank, Dokumentation
- gsub -> Projektträger 

<https://www.teilhabeberatung.de/>

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Das Berater*innen Team im Kreis Viersen

- 6 Berater*innen auf < 2,0 VZ Stellen
- < 0,5 Stellenanteile je Träger
- Berater*innen mit / ohne Behinderung und Angehörige
- multiprofessionell, inklusiv, gleichberechtigt
- Koordination durch Selbsthilfe BIS



Wie arbeitet die **EUTB** im Kreis Viersen?

- Wie sind wir erreichbar?
- Wie teilen wir uns auf? Wer macht was?
- Wie sind unsere Beratungsprofile?
- Beratungsformen und Beratungsorte
- Wie ist unsere Teamstruktur?

EUTB – Beratungsthemen

Pflegegrad

MDK-Besuch

Schwerbehindertenausweis

Pflegehilfsmittel

Patientenverfügung

Betreuungsverfügung

Rechtliche Betreuung

Anmeldung Altenheim

Wohnen

Sozialhilfegrundantrag

Rente

Erwerbsminderungsrente

Stiftung Anerkennung Hilfe

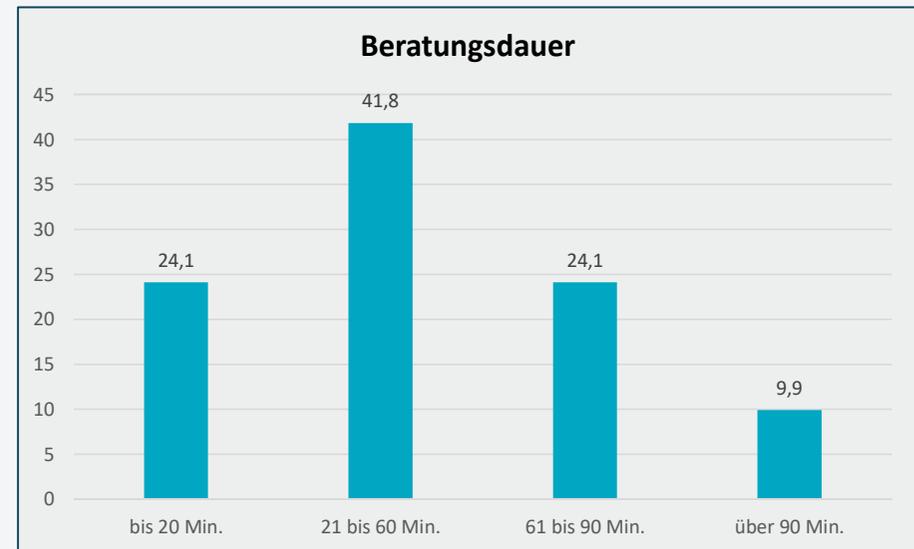
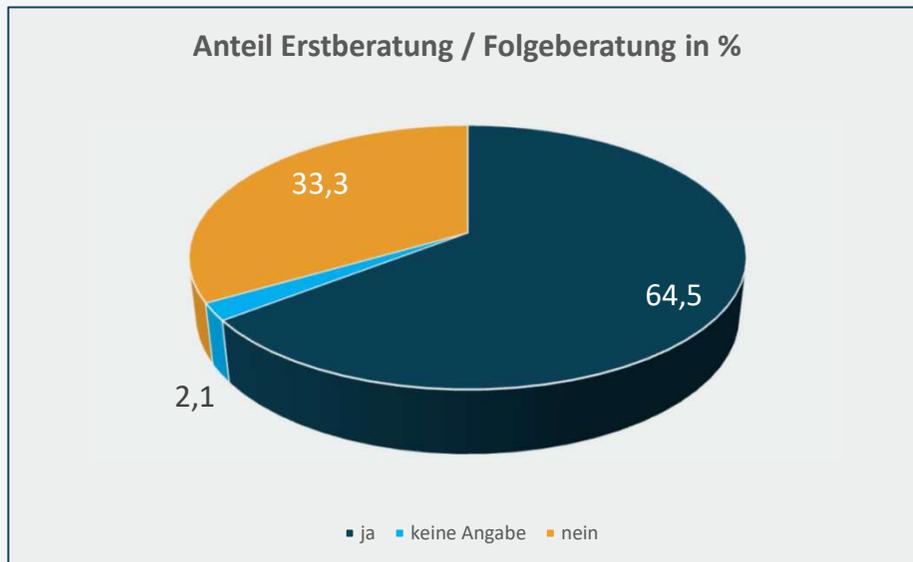
Antrag auf Rehabilitation

Freizeitgestaltung

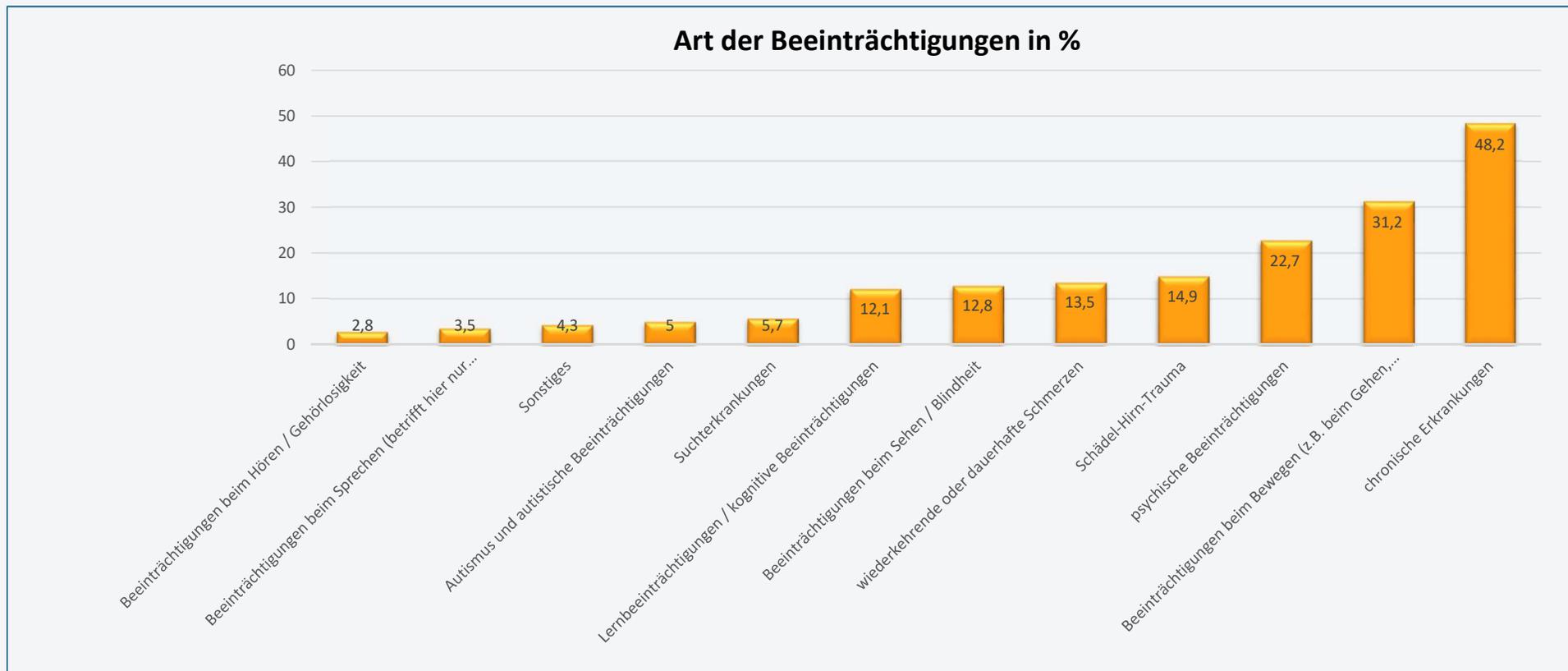
Berufliche Orientierung (KAOA, KOA-Star)

EUTB – Kreis Viersen in Zahlen

EUTB Kreis Viersen 2021 - durchgeführte Beratungen: 972 (inkl. Mehrfachberatungen)

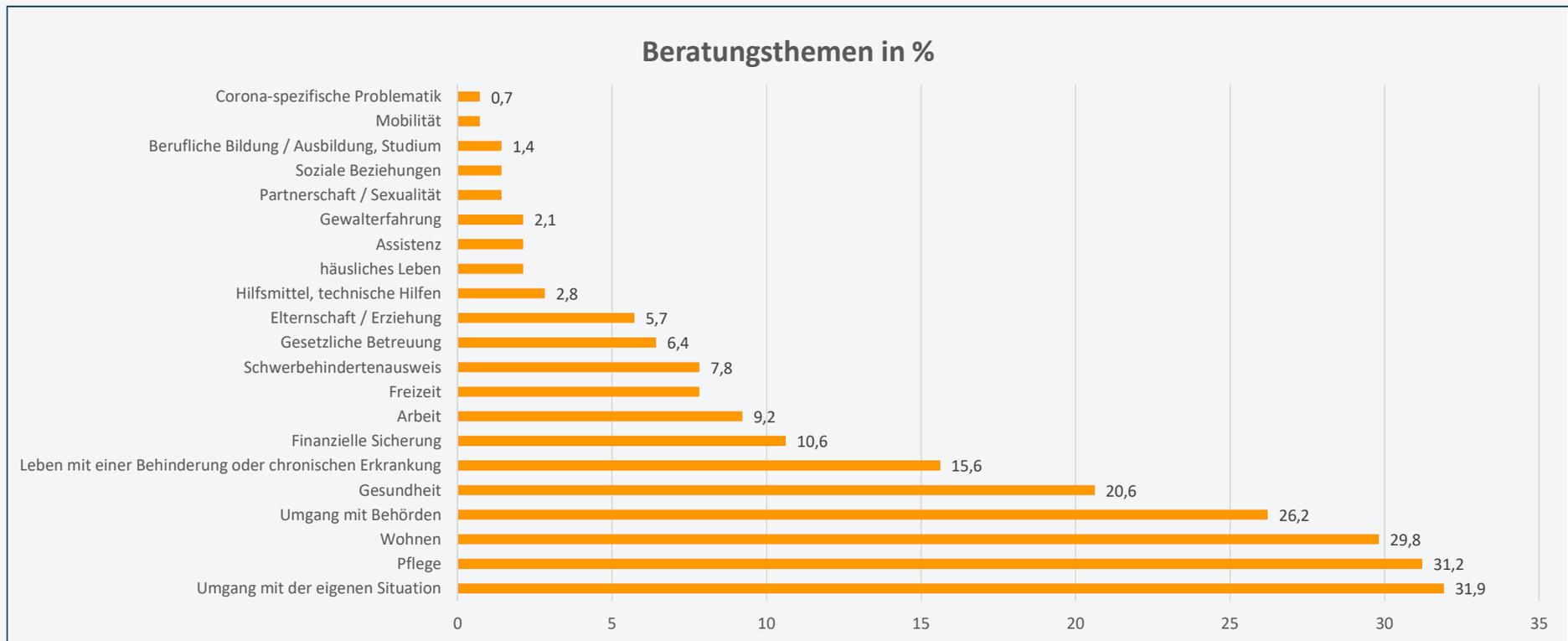


EUTB – Kreis Viersen in Zahlen



Mehrfachnennungen möglich
Auswertung G.M., Okt. 21 – Sept.22

EUTB – Kreis Viersen in Zahlen



Mehrfachnennungen möglich
 Auswertung G.M., Okt. 21 – Sept. 22

EUTB – Entwicklung

- Peer – Betroffenheit setzt die Schwelle runter
- breite Themenvielfalt
- Unabhängigkeit
- Netzwerkarbeit mit den anderen Beratungsstellen und den anderen EUTBen
- Feedback durch Ratsuchende

EUTB – Besondere Anforderungen

- Adaptationsfähigkeit: Schnelles, situatives Handeln
- hohe Komplexität durch vielfältige Beratungsthemen und „Beratungsgruppen“
- Maß finden und halten
- Belastbarkeit durch Konfrontation mit Schicksalsschlägen
- Team- und Selbstorganisation

Die EUTB – ist auf dem Weg...

- für die Umsetzung der UN-BRK zur „gleichberechtigten, gesellschaftlichen und beruflichen Teilhabe“,
- damit Betroffene und Angehörige sich weniger allein gelassen fühlen im System der Hilfen
- und regional vernetzt für und mit den Menschen vor Ort,
- ergänzend zu anderen Angeboten.

Die EUTB – Kreis Viersen macht weiter..

Der Trägerverbund hat
den neuen Bewilligungsbescheid
für den Zeitraum vom
01.01.2023 bis 31.12.2029
erhalten und führt somit
die Arbeit der EUTB
im Kreis Viersen fort.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



**Bereisung am
14.11.2022**

Tagesordnung

- 13.00 Uhr – Vortrag EUTB
- 14.00 Uhr – Diskussion und Aussprache
- 14.15 Uhr – Vortrag Personalsituation und neue Arbeitswelten
- 15.00 Uhr – Diskussion und Aussprache
- 16.00 Uhr – Besichtigung Standort Neuss
- 17.00 Uhr – Ende

1. EUTB

Die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) im LVR-Verbund HPH – Ein weiterer Baustein zur Realisierung von Teilhabe und Partizipation

Vortrag durch:

Fr. Adelheid Niehaus – Regionalleitung
Fr. Gabriele Mankat – Mitarbeiterin im
Regionalmanagement und in der EUTB

2. Diskussion und Aussprache

EUTB

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

Aktuelle Personalsituation im LVR-Verbund HPH,
Vorstellung des Standortes Neuss – Mit neuen
Arbeitswelten dem Fachkräftemangel begegnen

Vortrag durch:

Ralf Klose – Kaufm. Vorstand

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

WAZ vom 20.10.2022
Traumberuf in Turbulenzen:
NRW fehlen Polizei-Bewerber

Aushang in einer Bäckerei in Heiligenhaus:
Wir schließen täglich um 15 Uhr, weil wir kein Personal mehr haben.

Gesundheitspersonal in 1.000. Gliederungsmerkmale: Jahre, Deutschland, Alter, Beschäftigungsart, Beruf

Diese Tabelle bezieht sich auf:

Beschäftigungsart: Insgesamt, Berufe: Insgesamt

Alter	Jahr (absteigend)								
	2012 ▲▼	2013 ▲▼	2014 ▲▼	2015 ▲▼	2016 ▲▼	2017 ▲▼	2018 ▲▼	2019 ▲▼	2020 ▲▼
Alle Altersgruppen	5.070	5.168	5.272	5.388	5.493	5.591	5.661	5.761	5.837
Unter 30 Jahre	842	849	859	867	874	877	871	874	894
60 Jahre und älter	448	488	527	561	604	652	696	751	786
30 bis unter 40 Jahre	1.034	1.058	1.085	1.124	1.159	1.192	1.221	1.255	1.286
40 bis unter 50 Jahre	1.438	1.398	1.361	1.334	1.306	1.284	1.267	1.263	1.267
50 bis unter 60 Jahre	1.308	1.374	1.440	1.503	1.551	1.585	1.606	1.618	1.605

Die Tabelle wurde am 20.10.2022 10:59 Uhr unter www.gbe-bund.de erstellt.

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

Gesehen in
Velbert, NRW

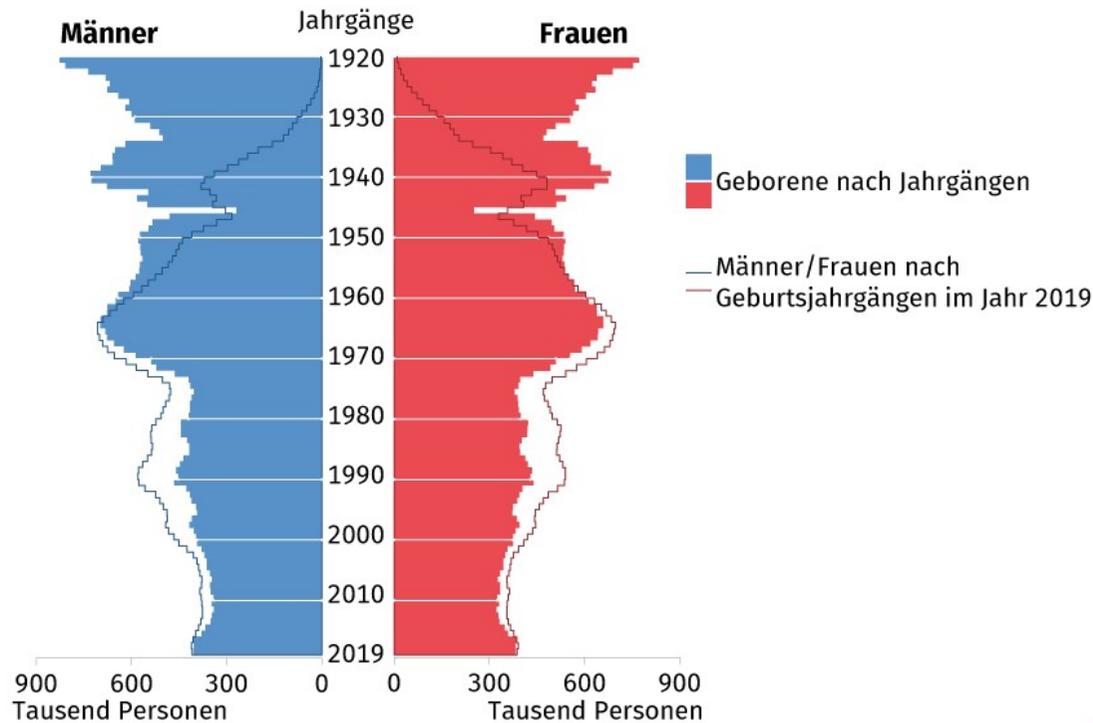


Gesehen in Dublin,
Irland



3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

Jahrgänge bei Geburt und im Jahr 2019



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

Ansehen und Wertigkeit im Vergleich bei Mitarbeitenden im Gesundheits-/Sozialwesen (eigene Erfahrungen)

- 1. Krankenpflegeschule/Krankenhaus**
- 2. Arztpraxis**
- 3. Altenpflege**
.(Rettungsdienste, Physikalische Therapie, usw.)
- 4. Eingliederungshilfe**

=> 1. Massiver Wettbewerbsnachteil

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

- Früher: Wenig finanzielle Mittel – viele Personalressourcen
 - Dezentralisierung der Angebote unter Mitnahme aller Mitarbeitenden
 - Neues Personal konnte überall, in ausreichender Menge eingestellt werden
 - Arbeitgebermarkt
- Heute: Ausreichend finanzielle Mittel – keine Personalressourcen
 - Regionalisierte Angebote können nicht mehr bedient werden
 - Es gibt kein Interesse von Personal, in entlegenen Standorten zu arbeiten (erst recht nicht in Schichtarbeit), z.B. kein ÖPNV
 - Arbeitnehmermarkt

=> 2. Massiver Wettbewerbsnachteil

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

- Früher: Gemischtes Kund*innen-Klientel (LT 9 – 14)
 - KuK aller Leistungstypen und HBG waren durchmischt – Belastung für die MA ausgewogen
- Heute: Gem. Beschlusslage: Verantwortlich für besonders herausfordernde Kundinnen und Kunden (KuK)
 - KuK mit herausforderndem Verhalten, Sonderbereiche (18 VK für einen Kunden)
 - Kaum noch Ausgleiche der Belastungssteuerung
 - Tarifliche Gegebenheiten

„Für das gleiche Geld, habe ich bei der Lebenshilfe einen ruhigeren und übergriffsfreien Job“ (Aussage einer MA bei Abgabe der Kündigung)

=> 3. Massiver Wettbewerbsnachteil

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

- Weitere Themenfelder:
 - Nicht der „Große“ frisst den Kleinen, sondern der „Schnelle“ den Langsamen (Strukturen im Öffentlichen Dienst)
 - Notwendige Kreativität und Flexibilität ist nicht umsetzbar (TVÖD)
 - Bedarf in den nächsten 5 Jahren: ca. 1.000 MA im Assistenz- und Betreuungsdienst!!!
 - Massives Schulungsangebot, Führungskräfte training, sinnstiftende Arbeit, Sicherheit im Öffentlichen Dienst usw. – keine/kaum „Trigger“ für die Jugend
 - Flexibilität, Modernität, Dynamik sind gefragt

Wir setzen auf „Vertrauen in die Führung“ im dezentralen und regionalen Kontext – Bestandteil im Kontaktstudium „Führen in sozialen Organisationen“

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

- Zeitarbeitsfirmen bieten:
 - Ein marktübliches Gehalt zzgl. diverser Zulagen
 - Mobilitätszulagen oder Fahrzeuge (privat und dienstlich)
 - Zusätzliche Urlaubstage
 - Arbeitszeiten nach eigenen Vorgaben (unsere MA arbeiten dann die restlichen/ungeliebten Zeiten!)
 - Arbeit ohne administrative Verantwortung für Dokumentation
 - „Rosinenpickerei“ bei Arbeitsort
 - Übernachtungsmöglichkeit in Hotels/Pensionen
 - Zusätzliche Bonifikationen für kurzfristige Einsatzübernahme
 - Wellnessstage
 - usw.
- Diakonie: Zulagen trotz Tarifanalogie

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

- Fazit 1:
 - Die Situation ist extrem ernst
 - Es gibt keine Tabuthemen bei der Denk- und Umsetzungsplanung
 - Gefahr der Standortschließungen ist gegeben, aber möglichst zu vermeiden
 - Größere Standorte sind aus Sicht der Personalbewirtschaftung zukunftsfähig
 - Geld ist nicht der einzige Trigger, es geht um ein Mix aus Sonderleistungen, die noch niemand hat bzw. die der besonderen Situation der MA gerecht werden (Erleichterungen)

Politik: Freiraum schaffen und Freigabe erteilen, um kreative Lösungen (über Tarifstrukturen hinaus) umzusetzen. Vertrauen in die Führung geben und Wohnsituationen der KuK überdenken; Wohnangebote neu strukturieren?

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

- Neuss:
 - Gedanken vorweg:
 - Zentrale Lage
 - Speckgürtel von Düsseldorf
 - Personalressourcen durch urbane Lage gegeben
 - Alle MA aus Langenfeld, Viersen und Bedburg-Hau mitnehmen
 - Synergien schaffen und BTHG-konforme notwendige Personalanpassung
 - Attraktiver Arbeitgeber sein, für neue MA und Azubis
 - ...

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

- Die Realität sieht (leider) anders aus:
 - Zentrale Lage
 - ist gegeben, aber Staugebiet (alle fahren rein und abends raus!)
 - Speckgürtel von Düsseldorf
 - ist gegeben, aber wir konkurrieren mit Industrie usw., TVÖD bedingt konkurrenzfähig
 - Personalressourcen durch urbane Lage gegeben
 - pro Ausschreibung in der Verwaltung 3-20 Bewerbungen, Qualität sehr wechselhaft

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

- Die Realität sieht (leider) anders aus:
 - Alle MA aus Langenfeld, Viersen und Bedburg-Hau mitnehmen – mit Hilfe einer pragmatischen und kreativen Vereinbarung ist es gelungen, fast alle MA mitzunehmen (u.a. Mobiles Arbeiten, Mobilitätzuschuss, Übernachtungen)
 - Synergien schaffen und BTHG-konforme notwendige Personalanpassung (Dienstleistungen konzentrieren und MA in den Standorten entlasten)
 - Ständiger Prozess (mit Augenmaß!)
 - (Krankenhaus: Delegation von Tätigkeiten auf andere Berufsgruppen – neuer Berufsgruppenmix...)

=> Lösungsorientierter Ansatz: Wie schaffen wir mit dem Standort Neuss einen Standortvorteil?

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

- Neuss:
 - Moderne Räumlichkeiten (eine Workzone besteht aus einem Mix von normalen Büros und einem offenen Bereich)
 - Ausreichende Besprechungsräume mit Klimatisierung und moderner Technik
 - Ansprechende und einladende Atmosphäre durch helle Farben, Miet-Blumen, Offenheit der Struktur, viel Glas/Transparenz/Sichtbarkeit
 - Je Workzone ein Meetingpoint/Küche mit Stehtischen, Kaffeevollautomat, Kühlschrank, Spülmaschine, Mikrowelle, zur Steigerung der Kommunikation
 - Arbeitsplatzbelegungssystem in den Eingangsbereichen
 - Flexible Arbeitsplatzwahl
 - Extrem hoher Digitalisierungsgrad (u.a. Laptop, Tastatur, Maus, Headset, Telefonie, Elektr. P-Akte, AREV, papierarmes Büros, OnlineMeeting)
 - Organisation der Anwesenheitszeiten komplett an Führungskräfte delegiert

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

- Neuss:
 - Höhenverstellbare Schreibtische
 - Bestmögliche Bürostühle, Lounge-Möbel
 - Arbeiten und Wohlfühlen
 - Parkmöglichkeiten im Umfeld und Parkhaus
 - Vertrauen in die Organisations- und Leistungsfähigkeit der MA
 - Lediglich Rahmenarbeitszeitkorridor (6-19 Uhr) festgelegt
 - Arbeitszeiterfassung online
 - Duschen, Umkleieräume
 - ...

06.09.2022: #Zusammenwachsen der Verwaltung (O-Töne)

- Mobiles Arbeiten klappt gut
- Das Vertrauen (des VS/der AL) in die eigene Selbstorganisation wird sehr geschätzt
- Zuständigkeiten innerhalb der Abteilungen klappen gut
- Gegenseitige Unterstützung klappt gut

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

- Wo Licht ist, ist auch Schatten (O-Töne):
 - Personelle Ressourcen schaffen
 - Zu wenig Präsenztreffen
 - Arbeitsabläufe noch weiter optimieren
- Probleme
 - Personelles Ressourcenangebot eingeschränkt (Neueinstellungen)
 - 2-3 Azubis pro Jahr geplant – Max. 1 Azubi eingestellt
 - Drohender Abgang der MA aus den ehemaligen Standorten Langenfeld, Viersen, Bedburg-Hau, wenn die Vereinbarung nicht verlängert wird

3. Personalsituation und neue Arbeitswelten

- Fazit 2 (Neuss):
 - Die beste und neueste Arbeitswelt kann nur mit motivierten MA erfolgreich wirken
 - Die Situation ist ernst
 - Am Puls der Zeit bleiben und Features anbieten, die dem unterstellten „behördlichen Charakter“ entgegenwirken
 - z.B. gemeinsame Events, Kicker-Turnier, Sportangebot
 - Es gibt keine Tabuthemen bei der Denk- und Umsetzungsplanung
 - Geld ist nicht der einzige Trigger, es geht um ein Mix aus Sonderleistungen, die noch niemand hat bzw. die der besonderen Situation der MA gerecht werden (Erleichterungen)

Politik: Freiraum schaffen und Freigabe erteilen, um kreative Lösungen (über Tarifstrukturen hinaus) umzusetzen. Vertrauen in die Führung geben.

2. Diskussion und Aussprache

Personalsituation und neue Arbeitswelten

Besichtigung Standort Neuss

Danke...

...für Ihre Unterstützung in schwierigen
Zeiten

...für Ihre Bereitschaft, sich auf Neu(e)ss
einzulassen

...für Kritik und Anregungen

...dass Sie da sind!