

LVR · Dezernat 8 · 50663 Köln

Datum und Zeichen bitte stets angeben

Vorsitzende
des Ausschusses für den LVR-Verbund
Heilpädagogischer Hilfen

18.04.2023

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder
des Ausschusses für den LVR-Verbund
Heilpädagogischer Hilfen

Frau Wulff
Tel 0221 809-6560
noemi.wulff@lvr.de

nachrichtlich

Geschäftsführungen der Fraktionen
in der Landschaftsversammlung Rheinland

über Stabsstelle 00.200

Beantwortung der Anfrage Nr. 15/65 der Fraktion „DIE LINKE.“ zur Personal-situation und Personalbedarfsplanung

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Anfrage Nr. 15/65 wird wie folgt beantwortet:

1) Personalbedarfsplanung: Warum gibt es seit 2019 keine Fortschreibung der Personalbedarfsplanung? Auf welcher Basis wird seitdem der Personalbedarf geplant? Ab wann wird es wieder Personalbedarfsplanungen geben?

Es gibt eine Personalbedarfsplanung, die durch die zuständigen Regionalleitungen im Rahmen des finanzierten Budgets durchgeführt wird. Diese bemessen sich an den Leistungstypen und Hilfebedarfsgruppen im Bereich Wohnen in besonderen Wohnformen und anhand des vereinbarten Unterstützungsbedarfs in Form von Fachleistungs- und Assistenzleistungsstunden im Bereich des Wohnens in der eigenen Wohnung (BeWo) der betreuten Kund*innen. Auf dieser Basis erfolgt die bedarfsgerechte Steuerung des Einsatzes von Personalressourcen durch die Regionalleitung.

2) Veränderte Bedarfe: Inwieweit haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich arbeitgeberfinanziert und unter Anrechnung von Arbeitszeit zu qualifizieren und Weiterbildungen zu belegen, um sich auf die veränderten Bedarfe und Verhaltensweisen der Kundinnen und Kunden einzustellen?

Es erfolgt eine jährliche Fortbildungsplanung in die sowohl Fortbildungswünsche der Mitarbeitenden einfließen, als auch fachlich notwendige und gesetzlich geforderte



Ihre Meinung ist uns wichtig!

Die LVR-Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden erreichen Sie hier:
E-Mail: anregungen@lvr.de oder beschwerden@lvr.de, Telefon: 0221 809-2255

Schulung. Diese werden durch die Teamleitungen/Regionalleitungen bewertet und, sofern möglich, freigegeben. In diesem Rahmen erfolgen Qualifizierungen und Fortbildungen arbeitgeberfinanziert. Die Teilnahme erfolgt während der Arbeitszeit.

Engagierte, motivierte und qualifizierte Mitarbeitende sichern die Güte der Dienstleistungen und der stetigen Entwicklung und Verbesserung. Im Rahmen der Qualitätssicherung des LVR-Verbund HPH dienen Schulungen und Fortbildungen der Sicherstellung einer zeitgemäßen qualifizierten Arbeit, der Erreichung eines hohen Identifikationsgrades mit der Arbeit, der Entwicklung von klaren Zielvorstellungen und der Erreichung von qualifizierten Handlungsstrategien. Inhaltlich greifen die Fortbildungsangebote dabei stetig veränderte Bedarfe und Verhaltensweisen der Kund*innen auf bzw. haben dies zum zentralen Fokus (z.B. Gewaltprävention).

3) Personalgewinnung: Gibt es die Möglichkeit des beruflichen Seiteneinstiegs? Wenn ja, welche Qualifikationen würden hierfür erforderlich sein und wie groß wäre das mögliche quantitative Potential? Werden Bildungsabschlüsse aus anderen Ländern anerkannt? Wenn ja, welche?

Ein beruflicher Seiteneinstieg ist als Nichtfachkraft, über eine Ausbildung zur Heilerziehungspflege oder sofern der erworbene Studienabschluss bzw. Ausbildung gem. §1 WTG DVO eine Fachkraftanerkennung zulässt, möglich. Im LVR-Verbund HPH werden pro Jahr über 100 Ausbildungsplätze angeboten. Hier können sich auch interne Mitarbeitende bewerben, die bislang keine fachlich anerkannte Ausbildung haben oder auch Personen, die einen Branchenwechsel anstreben. Insbesondere im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung kann das gelingen.

Es werden alle behördlich anerkannten Bildungsabschlüsse aus anderen Ländern anerkannt. Die Entscheidung ob ein bestimmter Bildungsabschluss anerkannt wird, erfolgt in Nordrhein-Westfalen über die Bezirksregierungen.

4) Springerpool/Personalausfallkonstrukt: Wie werden aktuell kurzfristige Ausfälle und geplante Abwesenheit organisatorisch kompensiert? Wie verläuft dies konkret? Ist die Bildung eines Springerpools möglich, um den krankheitsbedingten und anderen Personalausfall anders als durch ständige Erreichbarkeit der übrigen Beschäftigten aufzufangen? Wenn nicht, aus welchen Gründen ist ein solcher Springerpool nicht möglich? In welchem Zeitraum können die einzelnen Hindernisse beseitigt werden, um einen entsprechenden Springerpool, vergleichbar mit den schoneingerichteten, zu implementieren? Ist die Bereitstellung eines Dienstwagens für solche Springer möglich? Wobei hier die Frage der rein dienstlichen Nutzung von der auch privaten Nutzung getrennt zu beantworten ist.

Im LVR Verbund HPH ist eine Arbeitsgruppe unter Leitung der stellvertretenden fachlichen Vorständin unter aktiver Beteiligung des Personalrates mit der Thematik des Ausfallmanagements beauftragt. In diesem Zusammenhang werden auch die sich verändernden Bedarfe sowohl der Kund*innen als auch der Mitarbeitenden berücksichtigt. Bestehende Regelungen und Prozesse werden entsprechend angepasst. Ein zentraler Springerpool ist aufgrund der räumlichen Verteilung auf das gesamte Rheinland nicht umsetzbar. In verschiedenen Regionen und lokal wird diese Lösung schon seit Jahren erfolgreich umgesetzt. Regional werden passgenaue Lösungen etabliert, die sich aus den Ergebnissen der Arbeitsgruppe bedienen. Die Verbindlichkeit in der Dienstplanung ist ein wichtiger Punkt zur Bindung von Personal. Daher

wurde die Anzahl von Schulungen für Teamleitungen und Dienstplaner*innen erhöht.

Die Nutzung (dienstlich und privat) von Dienstwagen für Mitarbeitende des LVR-Verband HPH wird derzeit tarifrechtlich überprüft.

Mit freundlichen Grüßen
Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland
In Vertretung

W e n z e l - J a n k o w s k i