

Niederschrift
über die 22. Sitzung des Ausschusses für den LVR-Verbund
WohnenPlusLeben
am 13.06.2025 in Köln, Landeshaus
- öffentlicher Teil -

Anwesend vom Gremium:

CDU

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

für Wehlus, Jürgen

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
Peters, Anna
Tuschen, Johannes

für Tadema, Ulrike

FDP

Dick, Daniel
Feiter, Stefan

AfD

Lenzen, Paul-Edgar

Die Linke.

Ammann-Hilberath, Martina

FREIE WÄHLER

Dipl.-Ing. Hagenbruch, Detlef

beratendes Mitglied

Die FRAKTION

Zabci, Ulas Sazi

Verwaltung:

Hillringhaus

LVR-Dezernent Finanzmanagement,
Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten

Krüger

LVR-Fachbereichsleitung Wirtschaftliche
Steuerung des Klinikverbundes und Verbundes
HPH

Dr. Möller-Bierth

LVR-Fachbereichsleitung Personelle und
organisatorische Steuerung des Klinikverbundes
und des Verbundes HPH

Hansch-Lohkemper

LVR-Abteilungsleitung Qualitäts- und
Innovationsmanagement

Brinkmann

Gleichstellungsbeauftragte LVR-Stabsstelle
Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Krause

Leiterin LVR-Stabsstelle Strategischer Stab -
70.10 (bis TOP 11)

Pelzer

Abteilungsleitung LVR-Verbund WohnenPlusLeben

Rollmann

Fachlicher Vorstand LVR-Verbund
WohnenPlusLeben

Thewes

Kommissarischer Kaufmännischer Vorstand LVR-
Verbund WohnenPlusLeben

Büren

Sachgebietsleitung Personalmarketing und
Recruiting im LVR-Verbund für WohnenPlusLeben

Küppers

Regionalmanagement Südkreis Kleve im LVR-
Verbund für WohnenPlusLeben

Böttcher

örtlicher Personalrat LVR-Verbund
WohnenPlusLeben (bis TOP 11)

Kremer

GPR

Pejkovic

örtlicher Personalrat LVR-Verbund
WohnenPlusLeben (bis TOP 11)

Fink

Fachbereich Personelle und organisatorische
Steuerung des Klinikverbundes und des
Verbundes HPH (Protokoll)

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

- | | | |
|------|--|------------------------------------|
| 1. | Anerkennung der Tagesordnung | |
| 2. | Niederschrift über die 21. Sitzung vom 14.03.2025 | |
| 3. | Personalmarketing als Voraussetzung für eine personenzentrierte Leistungserbringung | |
| 4. | Umbenennung des Dezernates 8 und Anpassung der Geschäftsordnung für den*die Direktor*in des Landschaftsverbandes Rheinland | 15/3006 K |
| 5. | Erste LVR-Nachhaltigkeitsstrategie mit Handlungsprogramm | 15/3037/1 K |
| 6. | LVR-Europa-Projektförderantrag „Hellas 3.0 – Verstetigung des professionellen Austausches und fachlichen Dialoges zur Verbesserung der Behindertenarbeit in Nordgriechenland-Thessaloniki“ | 15/3041 K |
| 7. | Zentrale Ergebnisse des BAGüS-Benchmarking-Berichts 2025 | 15/3033 K |
| 8. | Die Eingliederungshilfe-Leistungen des LVR im Rheinland: regionalisierter Datenbericht 2023 | 15/3035 K |
| 9. | Anfragen und Anträge | |
| 9.1 | Bildungsjahr 2025/26: Plätze in FSJ und FÖJ | Anfrage 15/133 Die Linke. K |
| 9.2 | Beantwortung der Anfrage Nr. 15/133 | |
| 9.3 | Veränderte finanzielle Situation der Beschäftigten des LVR-Verbundes WohnenPlusLeben | Anfrage 15/134 Die Linke. K |
| 9.4 | Beantwortung der Anfrage Nr. 15/134 | |
| 10. | Bericht aus der Verwaltung | |
| 10.1 | Bericht LVR-Verbundzentrale | |
| 10.2 | Bericht LVR-Verbund für WohnenPlusLeben | |
| 11. | Verschiedenes | |

Nichtöffentliche Sitzung

- | | | |
|-----|---|------------------|
| 12. | Niederschrift über die 21. Sitzung vom 14.03.2025 | |
| 13. | Bestellung der Wirtschaftsprüfer zur Prüfung des Jahresabschlusses 2025 für den LVR-Verbund für WohnenPlusLeben | 15/3142 B |

- | | | |
|------|--|------------------|
| 14. | I. Quartalsbericht 2025 des LVR-Verbundes für WohnenPlusLeben | 15/3128 K |
| 15. | Vergabeübersicht für das I. Quartal 2025 des LVR-Verbundes für WohnenPlusLeben | 15/3054 K |
| 16. | Anfragen und Anträge | |
| 17. | Bericht aus der Verwaltung | |
| 17.1 | Bericht LVR-Verbundzentrale | |
| 17.2 | Bericht LVR-Verbund für WohnenPlusLeben | |
| 18. | Verschiedenes | |

Beginn der Sitzung:	10:00 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	10:50 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	11:06 Uhr
Ende der Sitzung:	11:06 Uhr

Vor Eintritt in die Tagesordnung begrüßt **die Vorsitzende** die Mitglieder des Ausschusses für den LVR-Verbund WohnenPlusLeben und die Verwaltung zu der heutigen Sitzung.

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Die Tagesordnung wird anerkannt.

Punkt 2

Niederschrift über die 21. Sitzung vom 14.03.2025

Gegen den öffentlichen Teil der Niederschrift werden keine Einwände erhoben.

Punkt 3

Personalmarketing als Voraussetzung für eine personenzentrierte Leistungserbringung

Frau Büren, Sachgebietsleitung Personalmarketing und Recruiting im LVR-Verbund für WohnenPlusLeben und **Herr Küppers**, Regionalmanagement Südkreis Kleve im LVR-Verbund für WohnenPlusLeben, informieren mit ihrem Vortrag zum strategischen Vorgehen des Verbundes im Themenbereich "Personalmarketing als Voraussetzung für eine personenzentrierte Leistungserbringung" (siehe **Anlage 1**).

Auch der LVR-Verbund für WohnenPlusLeben stehe bei der Personalgewinnung vor großen Herausforderungen. Der Wettbewerb um Nachwuchskräfte sei in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, die Zugangsvoraussetzungen für eine Ausbildung zur* zum Heilerziehungspfleger*in seien hoch und auch die Situation der Berufskollegs sei kritisch

(Schließung mehrerer Berufskollegs aufgrund Lehrermangel und unzureichender Anmeldungen). Um den Herausforderungen im Bereich der Personalgewinnung für den LVR-Verbund für WohnenPlusLeben zu begegnen, werde der strategische Fokus auf die Bereiche Personalmarketing und Nachwuchskräftegewinnung gelegt. Neben verschiedenen Personalmarketingmaßnahmen habe der LVR-Verbund für WohnenPlusLeben im vergangenen Zeitraum eine Personalbindungsoffensive gestartet, die sich vor allen Dingen auf die Gewinnung von Auszubildenden konzentriere - "Ausbildung als Schlüssel zum Erfolg". So umfasse die Offensive die Etablierung eines Ausbildungskonzeptes, die Installation der Funktion Ausbildungskoordinator*innen in allen Regionen und die Sichtbarkeit bei dezentralen Veranstaltungen, wie Ausbildungskongressen und Einführungstagen. Insbesondere mit der Installation der Ausbildungskoordination hebe sich der Verbund nicht nur von anderen Trägern ab, sondern biete den Auszubildenden eine besondere Unterstützungsleistung in der Ausbildungszeit an. Für jede Region werde eine Ansprechperson für die Themen Ausbildung, Praktikum, FSJ und BFD vorgehalten. Deren Rollen und Aufgabenfelder seien dabei vielfältig. Neben einer bedarfsorientierten individuellen Begleitung von Auszubildenden und auch Praxisanleiter*innen, gehe es u.a. ebenso darum, dass über die Ausbildungskoordinatoren regionale Netzwerke mit diversen Ansprechpartner*innen (Berufsberatung, Arbeitsagenturen etc.) auf- und ausgebaut würden. Über den regelmäßigen Austausch von Region und Verwaltung in der Ausbildungskoordinator*innen-Runde sollten weiter gezielte Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsqualität und -quantität erarbeitet und vereinbart sowie aktuelle Informationen ausgetauscht werden. Im Vergleich zu 2024 zeichne sich im Jahr 2025 bereits ein deutlicher Erfolg dieser Maßnahmen ab. So hätten die Ausbildungszahlen im Vergleichszeitraum Januar bis Mai in 2025 bereits verdoppelt werden können. Auch in Zukunft werde die Ausbildungskoordination eine tragende Rolle bei der Personalgewinnung haben. Eine professionelle Betreuung von Ausbildungsbeginn an stärke die Identifikation mit dem Unternehmen und verringere die Abbruchquote. Darüber hinaus ermögliche eine zentrale Koordination eine systematische Präsenz auf Social Media und in der Öffentlichkeit, was für die Gewinnung junger Talente entscheidend sei.

Herr Stergiopoulos fragt nach der Ausbildungsvergütung und wo die Ausbildung konkret stattfindet.

Frau Büren erläutert, dass das Gehalt bei ca. 1.043 € im 1. Lehrjahr liege. Während der schulischen Ausbildung im Berufskolleg seien praktische Einsätze im Verbund zu absolvieren.

Herr Küppers ergänzt hierzu, dass bei den praktischen Einsätzen darauf geachtet werde, den Auszubildenden möglichst einen wohnortnahen Praxiseinsatz zu ermöglichen.

Herr Nabbefeld bittet um Beantwortung der Frage, wie viele Auszubildende im Anschluss an die Ausbildung beim LVR-Verbund für WohnenPlusLeben weiterhin tätig seien.

Frau Büren berichtet, dass die Übernahmequote in 2024 bei ca. 90% gelegen habe.

Herr Feiter hinterfragt, ob die hohen Anforderungen an die schulischen Qualifikationen aus fachlicher Sicht beibehalten werden sollten oder ob eine Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen für sinnvoll erachtet werde.

Herr Küppers sieht die Fachlichkeit im Besonderen in der individuellen Persönlichkeit. Er erlebe häufig, dass Menschen eine besondere Fachlichkeit für den Beruf der*des Heilerziehungspfleger*in mitbringen würden, aber aufgrund der fehlenden schulischen Qualifikation nicht die Möglichkeit hätten, sich beruflich entsprechend auszurichten. Ein Realschulabschluss sei aus seiner Sicht eine gute Basis.

Frau Wöber-Servaes bedankt sich ausdrücklich für den sehr guten Vortrag.

Frau Ammann-Hilberath bittet um Information zu der Frage, ob es auch Quereinsteiger in der Ausbildung gebe.

Herr Küppers berichtet, dass er aktuell eine Person im Alter von 47 Jahren in ein Ausbildungsverhältnis eingestellt habe. Es gebe immer wieder Anfragen von Quereinsteigenden, dabei komme es aber auch hier auf die schulische Qualifikation an.

Herr Kresse lobt das Engagement, die Generation Z mit attraktiven Angeboten für den Arbeitgeber LVR zu gewinnen.

Frau Glashagen berichtet, dass viele junge Menschen nach einer einjährigen Ausbildung z. B. zur*zum Pflegehelfer*in in ein Arbeitsverhältnis mit Zeitarbeitsfirmen eintreten würden, um aus dieser Position heraus ggf. verschiedene Arbeitgeber kennenzulernen und sich dann für eine Ausbildung zu entscheiden. Sie fragt nach, inwieweit diese Personengruppe bereits arbeitgeberseitig wahrgenommen und beworben werde, um hier langfristiges Personal gewinnen zu können.

Herr Küppers und **Frau Büren** führen aus, dass diese Gruppe bislang noch nicht in den Fokus genommen worden sei und bedanken sich für diesen Hinweis.

Herr Nabbefeld greift das Thema der geforderten schulischen Qualifikationserfordernisse auf und schlägt vor, sich diesem Thema auch politisch über die Fraktionen hinweg anzunehmen, um ggf. eine Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen zu erreichen und damit den Weg zu einer Ausbildung für eine größere Personengruppe zu eröffnen.

Die Vorsitzende unterstützt den Vorschlag.

Frau Janicki bedankt sich ausdrücklich für das Engagement der Verwaltung.

Die Vorsitzende schließt sich dem Dank an.

Die PowerPoint-Präsentation von Frau Büren und Herrn Küppers wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 4

**Umbenennung des Dezernates 8 und Anpassung der Geschäftsordnung für den*die Direktor*in des Landschaftsverbandes Rheinland
Vorlage Nr. 15/3006**

Die Vorlage Nr. 15/3006 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 5

**Erste LVR-Nachhaltigkeitsstrategie mit Handlungsprogramm
Vorlage Nr. 15/3037/1**

Herr Lenzen merkt an, dass die in der LVR-Nachhaltigkeitsstrategie beschriebenen Leitziele wie z.B. das Ziel "Soziale Gerechtigkeit" und die hierzu entsprechend formulierten Teilziele z.B. "Vielfalt", "Menschenrechte" sehr grob gefasst seien. Er wünscht sich konkrete Informationen und Zahlen zu den Fragestellungen, wie das Ziel konkret umgesetzt werde, welche Kosten anfielen und wie die Zielerreichung messbar und erkennbar erreicht werde.

Herr Kresse erwidert hierauf, dass das Ziel "Soziale Gerechtigkeit" in der

personenzentrierten Begleitung der Kund*innen des LVR-Verbundes für WohnenPlusLeben wiederzufinden sei. Jede Person erhalte ein individuelles Hilfe- und Assistenzsetting. So werde Vielfalt gelebt und umgesetzt. "Soziale Gerechtigkeit" sei das Selbstverständnis sowohl des Verbundes als auch des Ausschusses und deshalb sei er mit dem Konzept zur LVR-Nachhaltigkeitsstrategie sehr zufrieden.

Die erste LVR-Nachhaltigkeitsstrategie mit Handlungsprogramm wird gemäß Vorlage Nr. 15/3037/1 zur Kenntnis genommen.

Punkt 6

LVR-Europa-Projektförderantrag „Hellas 3.0 – Verstetigung des professionellen Austausches und fachlichen Dialoges zur Verbesserung der Behindertenarbeit in Nordgriechenland-Thessaloniki“

Vorlage Nr. 15/3041

Herr Stergiopoulos lobt das Projekt und die Zusammenarbeit mit Griechenland. Die ca. 10.000 € seien gut investiert und eine Anerkennung für die Menschen, die sich in Griechenland besonders für Menschen mit Behinderung engagierten.

Herr Lenzen hinterfragt, inwieweit der LVR von diesem Projekt profitiert habe. In der Begründung für dieses Projekt werde angeführt, dass die deutschen Partner sich einen Ideenreichtum und kreative Ansätze der griechischen Seite erhoffen würden.

Herr Kresse erwidert, dass gerade die Unterschiedlichkeit der beiden Länder ein Lernsystem sei. In Griechenland werde das Hilfesystem ganz besonders durch Familien- und Nachbarschaftshilfe gestützt. Deutschland könne gerade von diesem Hilfesystem lernen und müsse sich mit der Frage auseinandersetzen, wie der Sozialraum weiter entwickelt werden könne, um Menschen mit Behinderung ein Angebot zu machen, damit beide Seiten voneinander profitierten.

Herr Dickmann betont, dass das Projekt wichtig und weiter zu unterstützen sei. Er bedankt sich für die große erbrachte Leistung bei gleichzeitig geringem, finanziellen Aufwand. Grundsätzlich bestehe die Haltung, hier noch wirksamer zu werden, was angesichts der Haushaltslage leider absehbar nicht möglich sei.

Frau Recki betont ebenfalls die Wichtigkeit des Projektes und wirbt dafür, die Zusammenarbeit weiter zu fördern und in diesem Rahmen weiter voneinander zu lernen. Die im Rahmen der Projektförderung bewilligten ca. 10.000 € seien sinnvoll investiertes Geld.

Die Vorlage Nr. 15/3041 wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 7

Zentrale Ergebnisse des BAGüS-Benchmarking-Berichts 2025

Vorlage Nr. 15/3033

Herr Kresse bittet um Information, wo der LVR-Verbund für WohnenPlusLeben bei diesen Zahlen stehe. Er bittet darum, die Entwicklung tagesstrukturierender Leistungen im LVR-Verbund für WohnenPlusLeben dem Protokoll (siehe **Anlage 2**) beizufügen. Darüber hinaus merkt er an, dass die Kosten im Bereich der Liegenschaft im LVR-Verbund für WohnenPlusLeben stetig stiegen und hinsichtlich der Barrierefreiheit ein erheblicher Sanierungsbedarf bestehe. Die Verwaltung habe in Aussicht gestellt, hierzu eine Liegenschaftsplanung vorzulegen. Er fragt an, wann mit ersten Ergebnissen zu rechnen sei.

Herr Thewes bestätigt, dass in den Liegenschaften Probleme, auch hinsichtlich der Barrierefreiheit, identifiziert wurden. In den letzten beiden Jahren sei eine Potenzialanalyse durchgeführt worden.

Hier habe ein Fokus u.a. auf der Frage gelegen, wo es Potenzial im gesamten LVR gebe, Liegenschaften des LVR-Verbundes WohnenPlusLeben durch andere LVR-eigene Liegenschaften zu ersetzen. In diesem Jahr werde dazu eine Vorgehensweise abgestimmt. In der nächsten Legislaturperiode werde die Verwaltung hierüber berichten.

Die zentralen Ergebnisse des BAGüS-Benchmarking-Berichts 2025 (Berichtsjahr 2023) werden gemäß Vorlage Nr. 15/3033 zur Kenntnis genommen.

Punkt 8

Die Eingliederungshilfe-Leistungen des LVR im Rheinland: regionalisierter Datenbericht 2023 Vorlage Nr. 15/3035

Der regionalisierte Datenbericht 2023 zu den Eingliederungshilfe-Leistungen des LVR wird gemäß Vorlage Nr. 15/3035 zur Kenntnis genommen.

Punkt 9

Anfragen und Anträge

Punkt 9.1

Bildungsjahr 2025/26: Plätze in FSJ und FÖJ Anfrage Nr. 15/133 Die Linke.

Die Beantwortung der Anfrage liegt vor.

Punkt 9.2

Beantwortung der Anfrage Nr. 15/133

Die Beantwortung der Anfrage wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 9.3

Veränderte finanzielle Situation der Beschäftigten des LVR-Verbundes WohnenPlusLeben Anfrage Nr. 15/134 Die Linke.

Die Beantwortung der Anfrage liegt vor.

Frau Ammann-Hilberath bittet um Konkretisierung, auf welchen Zeitraum sich die Zahlung einer Psychiatriezulage beziehe und was unter dem Begriff Schlafbereitschaft zu verstehen sei.

Herr Thewes informiert, dass die Psychiatriezulage eine monatlich gewährte Zuwendung sei. Unter Schlafbereitschaft sei zu verstehen, dass Mitarbeitende in den Wohngruppen schlafen würden und im Bedarfsfall beispielsweise bei besonderen Vorkommnissen in den Dienst gerufen/geweckt werden könnten. Die Erforderlichkeit solch einer Schlafbereitschaft werde in regelmäßigen Abständen gemessen (Anzahl der Erforderlichkeit, Mitarbeitende zu wecken) und eine entsprechende Quote abgeleitet. Die Vergütung des Bereitschaftsdienstes bei nicht ärztlich geleiteten Bereichen liege bei 25%.

Herr Rollmann informiert, dass im Septemberratsausschuss zum aktuellen Sachstand der

Zusammenführung mit den ehemaligen Abteilungen für soziale Rehabilitation der LVR-Kliniken anhand eines Vortrags berichtet werde.

Punkt 9.4

Beantwortung der Anfrage Nr. 15/134

Die Beantwortung der Anfrage wird zur Kenntnis genommen.

Punkt 10

Bericht aus der Verwaltung

Punkt 10.1

Bericht LVR-Verbundzentrale

Keine Anmerkungen.

Punkt 10.2

Bericht LVR-Verbund für WohnenPlusLeben

Keine Anmerkungen.

Punkt 11

Verschiedenes

Herr Feiter bittet mit Blick auf die Ankündigung zur Septemberversammlung um einen Bericht dazu, wie sich der Krankenstand seit der Zusammenführung zum LVR-Verbund für WohnenPlusLeben entwickelt habe. Dabei bittet er um Differenzierung zwischen den Belegschaften (soziale Reha und HPH) und die Einordnung in einen zeitlichen Kontext (Januar bis Mai 2025). Er wünscht einen Abgleich mit dem Krankenstand anderer Träger.

Herr Rollmann informiert, dass die Daten bezogen auf die Mitarbeitenden der Sozialen Reha (alt) über Kurzeiterkrankungen im Vergleich zum Gesamt-WPL niedrig seien. Die Anzahl der Langzeiterkrankungen über 42 Tage sei erhöht. Aus den Daten lasse sich nicht ableiten, dass sich Mitarbeitende aufgrund der Zusammenführung wiederholt in die Kurzeiterkrankung fallen würden.

Rheinbach, 23.07.2025

Die Vorsitzende

K r u p p

Köln, 26.06.2025

Die Direktorin des Landschaftsverbandes
Rheinland
In Vertretung

H i l l r i n g h a u s

LVR-Verbund WohnenPlusLeben

Personalmarketing als Voraussetzung für eine personenzentrierte Leistungserbringung

Lea Büren, Sachgebietsleitung Personalmarketing und Recruiting
Eric Küppers, Mitarbeiter im Regionalmanagement

Agenda

1. Personenzentrierung als Kern des BTHG
2. Ausgangslage
3. Strategischer Fokus
4. Erfolgsfaktor Ausbildungscoordination
5. Erfolg in Zahlen – Daten & Fakten
6. Ausblick



Personenzentrierung als Kern des BTHG

Unser Auftrag, unsere Überzeugung

- Kund*innen erhalten genau das Maß an Assistenz, das sie wünschen und benötigen.
- Eine gemeinsame Bedarfsermittlung auf Augenhöhe, orientiert an der Lebenswirklichkeit der Kund*innen, ist die Grundlage unserer Arbeit.
- Kund*innen erhalten Assistenz in hoher fachlicher Qualität – mit Wertschätzung, Empathie und Kongruenz.

➤ **Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung:**
Gut qualifiziertes Personal in einem bedarfsdeckenden Umfang!

Ausgangslage

Aktuelle Herausforderungen

- Fachkräftemangel und zunehmende Austritte (Babyboomer-Generation)
- Unattraktive Arbeitsbedingungen in der Eingliederungshilfe (Wochenend- und Schichtarbeit)
- Wettbewerb um Nachwuchsfachkräfte ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen
- Schwierige Bedingungen auch für den schulischen Zugang zur Ausbildung aufgrund von Lehrer*innenmangel

Ausgangslage

Aktuelle Herausforderungen

Hohe Zugangsvoraussetzungen: Viele fangen erst gar nicht an oder scheitern früh:

- Realschulabschluss inkl. einer abgeschlossenen Berufsausbildung von mindestens zwei Jahren, z. B. als Kinderkrankenpfleger*in oder Sozialassistent*in
- Realschulabschluss inkl. einschlägigem vollzeitschulischem Bildungsgang, zum Erwerb der Fachhochschulreife (z. B. 1-jährige Berufsfachschule für Sozial- und Gesundheitswesen oder Fachoberschule für Sozial- und Gesundheitswesen mit integriertem, 1-jährigem Praktikum)
- Einschlägiger Berufsabschluss und Erfahrung von mindestens 240 Stunden im Umgang mit Menschen mit Behinderung
- Allgemeine Hochschulreife oder Fachhochschulreife und mindestens 240 Stunden Vorerfahrung (z. B. ein absolviertes FSJ in einer Behindertenwerkstatt oder einer Kindertageseinrichtung)

Ausgangslage

Situation von Berufskollegs

- Schließung mehrerer Berufskollegs in der Region:
 - Leverkusener Berufskolleg, Düsseldorfer Berufskolleg, Kölner Lebenshilfe NRW Berufskolleg, Katholisches Berufskolleg Köln
- Geringe und unqualifizierte Neuanmeldungen
- Bestehende Jahrgänge müssen an andere Berufskollegs wechseln.

➤ **Welche Strategie benötigen wir, um dem zu begegnen?**

Strategischer Fokus –

Personalmarketing und Ausbildung als Schlüssel zum Erfolg

Zielsetzung: kontinuierlich 100 Azubis pro Jahr

Personalmarketingmaßnahmen:

- Onlinepräsenz & gezieltes Social Media Marketing (Ausbildung.de, Studyflix, Yourfirm)
- Werbewirksame Veranstaltungen und Jobmessen
- Zusammenarbeit mit Schulen und Berufskollegs

Personalbindungsoffensive:

- Ausbildungskonzept
- Installation der Funktion Ausbildungs Koordinator*innen in allen Region
- Sichtbarkeit bei dezentralen Veranstaltungen, wie z. B. der Ausbildungskongresse, Einführungstage

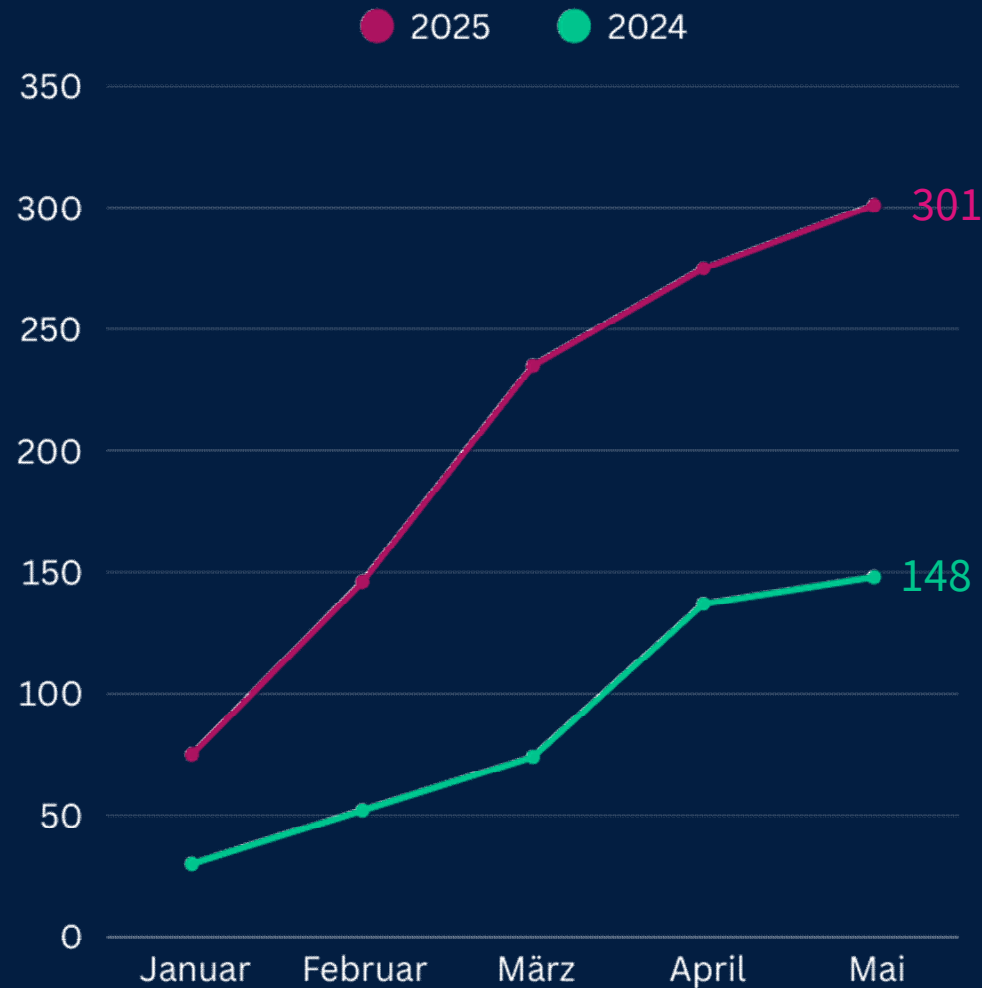
Erfolgsfaktor Ausbildungscoordination (AuKo)

Ansprechpartner*innen in den Regionen

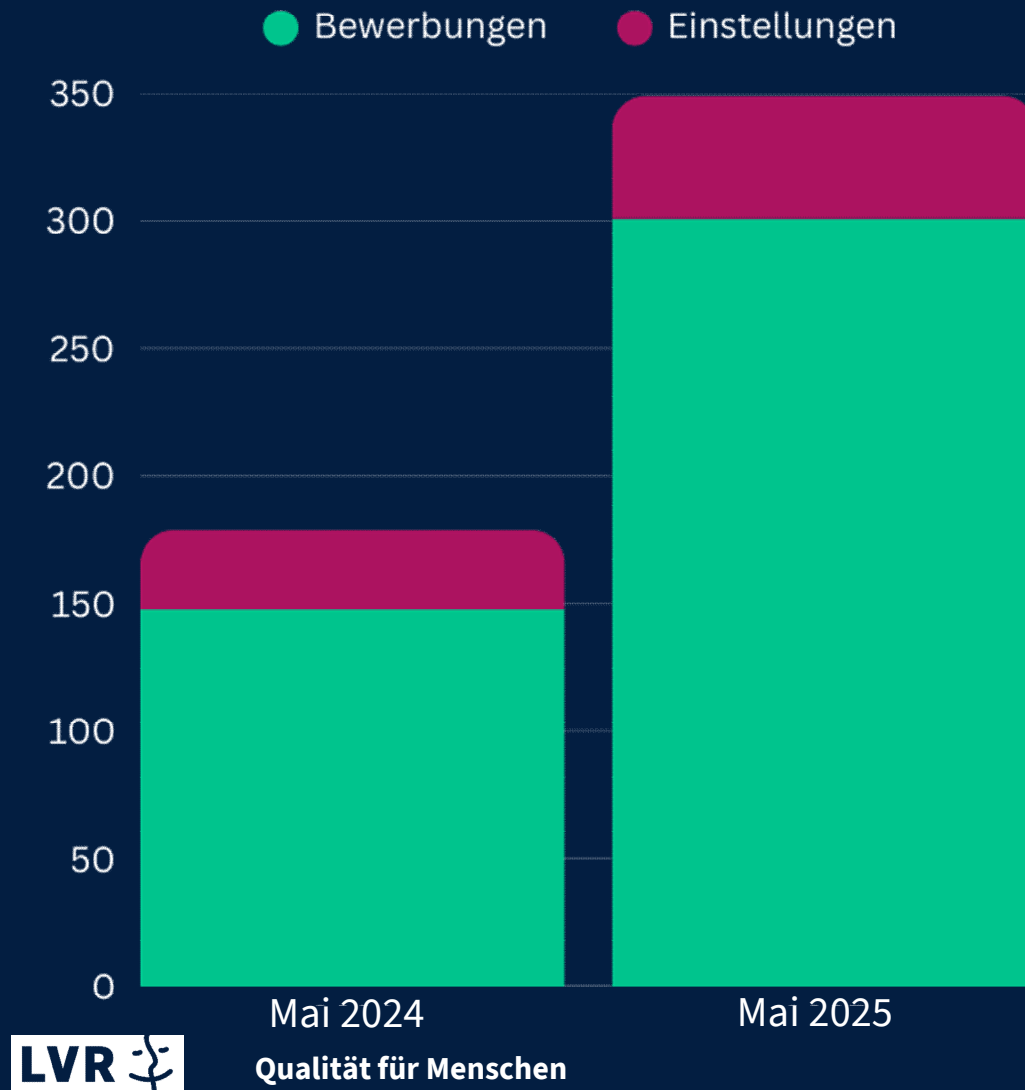
- Eine Ansprechperson pro Region für die Themen Ausbildung, Praktikum, FSJ und BFD
- Ansprechpartner*in, Vermittler*in und Problemhelfer*in bei Fragen oder Unsicherheiten für Azubis und Praxisanleiter*innen
- Auf- und Ausbau regionaler Netzwerke, u. a. Kooperation mit Schulen/Berufskollegs, Berufsberatungen, Arbeitsagenturen etc.
- Koordination der Auszubildenden in der Region
- Begleitung bei der weiteren internen und externen Qualifizierung von Mitarbeitenden
- Regelmäßiger Austausch von Region und Verwaltung in der AuKo-Runde zwecks gezielter Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsqualität und -quantität

Erfolg in Zahlen

Anzahl der Auszubildenden-Bewerbungen (2024/2025)



Erfolg in Zahlen



- Was zeigen uns die Zahlen?
→ Unsere Strategie greift!
- 31 Einstellungen im Mai 2024
- 48 Einstellungen im Mai 2025
- Positive Resonanz auch bei der jährlichen Stimmungsabfrage der Azubis

Bedeutung für die Zukunft

Zunehmende Relevanz

- Koordination der Ausbildung entwickelt sich zu einem hochkomplexen, zeitintensiven und stetig wachsenden Bereich, der strategische Aufmerksamkeit erfordert.

Frühzeitige Bindung und Nachwuchssicherung

- Eine professionelle Betreuung vor Ausbildungsbeginn stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen und verringert die Abbruchquote.

Gezielte Entwicklung bestehender Mitarbeiter*innen

- Ausbau von Qualifizierungsangeboten fördert langfristige Personalbindung und -entwicklung.

Bedeutung für die Zukunft

Employer Branding und Sichtbarkeit stärken

- Eine zentrale Koordination ermöglicht eine systematische Präsenz auf Social Media und in der Öffentlichkeit. Das ist entscheidend für die Gewinnung junger Talente.

Alleinstellungsmerkmal sichern

- Die Ausbildungscoordination im LVR-Verbund WPL hebt sich deutlich von anderen Leistungserbringern ab – durch Professionalität, Struktur und Innovationskraft.

Tragende Säule

- **Auszubildendenkoordination als tragende Säule im Personalmarketing**

Heute in die Fachkräfte von morgen investieren!

Unser Resümee

**Gemeinsam Zukunft gestalten
und Ausbildung stärken.**



[Hier geht's zum Video des
HEP-Ausbildungskongress 2024](#)



Vielen Dank!
Gibt es Fragen?

Anlage 2 – Entwicklung tagesstrukturierender Leistungen im LVR-Verbund für WohnenPlusLeben

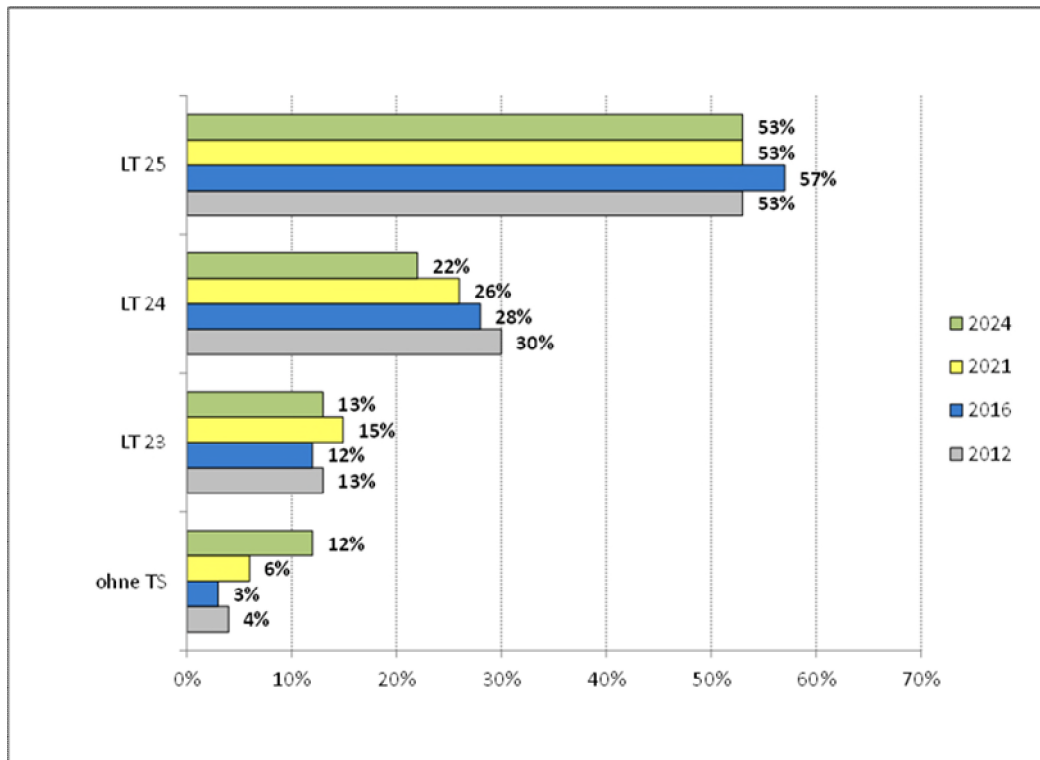
Ausgehend vom individuellen Bedarf haben die Kund*innen des LVR-Verbund für WohnenPlusLeben die Möglichkeit, unterschiedliche Leistungen und Angebote im Bereich Tagesstruktur und Beschäftigung in Anspruch zu nehmen.

Diese werden durch den überörtlichen Träger der Eingliederungshilfe (LVR-Dezernat Soziales) in Form entsprechender Leistungstypen (LT) refinanziert:

- LT 25: Arbeits- und Betreuungsangebote für Erwachsene mit Behinderung im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen
- LT 24: Einrichtungsinterne tagesstrukturierende Maßnahmen für Erwachsene mit Behinderung in eigenständigen Organisationseinheiten
- LT 23: Einrichtungsinterne tagesstrukturierende Maßnahmen für Erwachsene mit Behinderung

Der LT 25 dient der Refinanzierung der Beschäftigung einer leistungsberechtigten Person in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM). Der LVR-Verbund für WohnenPlusLeben betreibt selbst keine WfbM und tritt hier demnach als Leistungsanbieter selbst nicht in Erscheinung. Der LT 24 dient der Refinanzierung von tagesstrukturierenden Angeboten in einem zweiten Lebensraum, also in eigenen Räumlichkeiten und mit eigenem Personal. Der LVR-Verbund für WohnenPlusLeben betreibt in diesem Rahmen Heilpädagogische Zentren (HPZ) und Regionale Beschäftigungs- und Begegnungszentren (RBB). Der LT 23 dient der Refinanzierung von tagesstrukturierenden Angeboten innerhalb der Wohnverbünde bzw. innerhalb der besonderen Wohnformen durch das dort eingesetzte Personal. Dies ermöglicht es Leistungsberechtigten, innerhalb ihres Wohnortes tagesstrukturierende Angebote zu erhalten, auch wenn Sie keiner Beschäftigung in einem zweiten Lebensraum nachgehen.

Die nachfolgende Tabelle weist die Entwicklung der prozentualen Verteilung von Leistungen im Bereich Tagesstruktur und Beschäftigung bezogen auf die Kund*innen des LVR-Verbund für WohnenPlusLeben seit 2012 aus.



Die prozentualen Anteile von Kund*innen, die einer Beschäftigung in einer WfbM nachgehen (LT 25) oder tagesstrukturierende Angebote innerhalb der besonderen Wohnformen in Anspruch nehmen (LT 23), stagnieren bzw. schwanken innerhalb eines linearen Korridors. Während sich der Anteil an Kund*innen, die ein HPZ oder RBB besuchen, seit 2012 sukzessive verringert, hat sich der Anteil an Kund*innen, die keine Leistungen im Bereich Tagesstruktur und Beschäftigung in Anspruch nehmen, seit 2012 verdreifacht.