

Anfrage Nr. 15/65

öffentlich

Datum: 11.04.2023
Anfragesteller: Die Linke.

**Ausschuss für den LVR- 28.04.2023 Kenntnis
Verbund Heilpädagogischer
Hilfen**

Tagesordnungspunkt:

Personalsituation und Personalbedarfsplanung

Fragen/Begründung:

Im Bereich der Heilpädagogischen Hilfen stellen sich nach Beobachtung der Linksfraktion in der Landschaftsversammlung Rheinland zunehmend Probleme in personalpolitischer Hinsicht. Wir sehen dringenden Handlungsbedarf. Bis 2018 hat der LVR eine Personalbedarfsplanung veröffentlicht, um den zukünftigen Personalbedarf besser abschätzen zu können.

Die Bedarfe in den Heimen der Heilpädagogischen Hilfen haben sich verändert. Früher waren mehr Menschen mit starken Lernbehinderungen und Mehrfachbehinderungen in den HPH untergebracht, heute kommt bei vielen noch herausforderndes Verhalten hinzu. Des Weiteren ist die ständige Erreichbarkeit, um spontan für ausfallende Beschäftigte einzuspringen, für Mitarbeitende sehr belastend. Eine 72-Stunden-Frist, um bei drohendem Personalausfall einzuspringen, wäre für die Mitarbeitenden wünschenswert. Wir haben folgende Fragen:

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?

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?

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?

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 schon eingerichteten, 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.

Wilfried Kossen