

LVR · Dezernat 8 · 50663 Köln

Datum und Zeichen bitte stets angeben

Vorsitzender
des Ausschusses für den LVR-Verbund
Heilpädagogischer Hilfen

07. März 2019

Vorsitzende
des Ausschusses für Personal und
Allgemeine Verwaltung

81.11

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

Karina Pohl
Tel 0221 809-6637
Fax 0221 8284-2604
karina.pohl@lvr.de

nachrichtlich

Geschäftsführungen der Fraktionen in der
Landschaftsversammlung Rheinland

über FB 06

**Beantwortung der Anfrage 14/263 der Fraktion Die Linke. zum Thema
„Personalentwicklung in den HPH-Einrichtungen des LVR“**

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend beantwortet die Verwaltung die von der Fraktion Die Linke. gestellte
Anfrage zum Thema „Personalentwicklung in den HPH-Einrichtungen des LVR“.

**1. Ist gewährleistet, dass alle an einer beruflichen Tätigkeit in den HPH-
Einrichtungen Interessierten die Möglichkeit zu einer Aus- bzw. Fortbildung
zum/zur Heilerziehungspfleger/in samt Ausbildungsvertrag mit entspre-
chenden Rechten erhalten bzw. wie kann dies verbundweit etabliert wer-
den?**

Im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen hat die Ausbildung zum/r Heilerziehungs-
pfleger*in einen hohen Stellenwert und dient vor allem der Rekrutierung zukünftiger
Fachkräfte, die im eigenen Unternehmen ausgebildet und entwickelt werden kön-
nen. Hierbei gibt es zwei Ausbildungsvarianten – zum einen das Berufspraktikum im
Rahmen der Vollzeitausbildung und 3-jährige praxisintegrierte Ausbildung.



*Wir freuen uns über Ihre Hinweise zur Verbesserung unserer Arbeit. Sie erreichen uns unter der
Telefonnummer 0221 809-2255 oder senden Sie uns eine E-Mail an Anregungen@lvr.de*

Da es sich bei der Ausbildung zum/r Heilerziehungspfleger*in um eine rein schulische Ausbildung handelt, sind die Ausbildungsstellen an die zur Verfügung stehenden Schulplätze gekoppelt.

Im LVR-HPH-Netz Niederrhein stehen in insgesamt 28 Wohnverbänden Ausbildungsplätze zur Verfügung, die alle besetzt werden konnten. In diesem Jahr wurde bei 18 Bewerbenden eine Bewerbung abgelehnt.

Im LVR-HPH-Netz Ost erhalten grundsätzlich alle Mitarbeitenden die Möglichkeit der Qualifizierung zur Fachkraft, sofern Sie sich hierzu persönlich eignen. Hierzu eignet sich besonders die betriebsintegrierte Ausbildungsvariante. Im Rahmen des Anerkennungsjahres an die zweijährige schulische Ausbildung werden sogar mehr Plätze angeboten, als besetzt werden können.

Bewerbende, die an einer beruflichen Tätigkeit im HPH-Netz West interessiert sind, werden nur abgelehnt, wenn die Voraussetzungen für die Ausbildung nicht vorliegen. Die Nachfrage an Ausbildungsplätzen liegt unterhalb der Ausbildungskapazitäten.

Im Rahmen der vollzeitschulischen HEP-Ausbildung bieten die LVR-HPH-Netze eine volle Stelle mit Praktikantenvergütung nach Tarif.

Die Berufspraxis, die die angehenden Heilerziehungspfleger*innen für den betriebsintegrierten Ausbildungsgang benötigen, wird im Rahmen einer halben Stelle nach Tarif vergütet.

2. Welche Möglichkeiten gibt es, die Ausbildungskapazitäten für Heilerziehungspfleger/innen beim LVR zu erhöhen?

Das LVR-HPH-Netz Niederrhein plant, in jedem Wohnverbund einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen (37 Ausbildungsstellen).

Im LVR-HPH-Netz West liegt die derzeitige Nachfrage bzgl. Ausbildungsmöglichkeiten unterhalb der Ausbildungskapazitäten. In Schulen und auf Berufsmessen wird geworben.

Auch im LVR-HPH-Netz Ost werden besonders bei der Vollzeitausbildung mehr Plätze angeboten als nachgefragt werden.

Grundsätzlich wird trotz dessen, dass eine weitere Erhöhung der Plätze derzeit nicht angezeigt ist, als unterstützend für eine Erhöhung von Kapazitäten angesehen, den Stellenanteil für die Ausbildungsstellen zu verringern. Auszubildende sollten nicht als

VK im Stellenplan geführt werden sondern entsprechend der Ausbildungssituation mit 1/3 bis maximal 1/2 VK-Stelle angerechnet werden.

Eine Möglichkeit wäre es auch, ein eigenes Budget für Auszubildende in diesem Bereich zu etablieren.

3. Welche Zulagenregelungen gibt es für die Stellen der Teamleitungen und welche sonstigen Anreize können darüber hinaus geschaffen werden?

In LVR-HPH-Netzen werden Teamleitungen der Entgeltgruppe S9 Teil B Abschnitt XXIV (Erzieher*in mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Erzieher*innen der EG S8b) und nachgeordnete Mitarbeitende der Entgeltgruppe S8b (Erzieher*in mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten) zugeordnet.

Die zugrunde zu legende Entgelttabelle enthält in den Entgeltgruppen S8b und S9 identische Werte.

Um die Tätigkeit der Teamleitungen den LVR-HPH-Netzen zu honorieren, erhalten die Teamleitungen eine entsprechende Teamleitungszulage, die sich an der Größe des jeweiligen Verantwortungsbereichs orientiert. Diese wurde im Jahr 2012 implementiert und auch nach Einführung der Neuen Entgeltordnung weitergeführt.

Seitens der Verwaltung kann auf die Gleichstellung in der Entgelttabelle kein Einfluss genommen werden. Letztlich kann hier nur empfohlen werden, im Rahmen von Tarifverhandlungen eine Differenzierung zu erreichen.

4. Welche Verfahren sind vorgesehen, um den Mitarbeiter/innen der HPH-Netze und ihren Vertretungen zu ermöglichen, sich an Neubau- und Zusammenlegungsmaßnahmen zu beteiligen und inwiefern werden die Erfahrungen des Klinikverbundes dabei berücksichtigt?

In der Vorlage 14/2724 ist bereits dargestellt, dass die frühzeitige Einbindung aller Beteiligten und die Herstellung von Transparenz zentrale Bedeutung für einen erfolgreichen Change-Management-Prozess hat. Ein zentraler Erfolgsfaktor ist hierbei, dass die betroffenen Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, aktiv an der Zusammenlegung mitzuwirken.

Eine erste Maßnahme ist der von den Betriebsleitungen der LVR-HPH-Netze initiierte Namensfindungsprozess, mit dem bis Ende Mai 2019 ein Namensvorschlag für den neuen Gesamtbetrieb entwickelt werden soll. Hierbei handelt es sich um ein sehr breit angelegtes partizipatives Verfahren, das aus einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen besteht und die Idee der Zusammenlegung in die Netze hineinragen soll. Es

richtet sich an alle Mitarbeitenden sowie an Kundschaft, die auf Teamebene in angeleiteten Kreativworkshops Ideen für den Namen und ein neues Logo erarbeiten sollen. Parallel finden weitere Maßnahmen wie eine gemeinsame Baumpflanzaktion der BL; ein Newsletter und Fotoshooting sowie ein gemeinsames Grillfest.

Auf der Grundlage der Ergebnisse der derzeit laufenden Organisationsuntersuchung werden Mitte des Jahres auf der Ebene der LVR-HPH-Netze weitere Arbeitskreise eingerichtet, die sich mit konkreten Themen der Zusammenlegung beschäftigen sollen. Mögliche Themen können z.B. die Entwicklung eines gemeinsamen Leitbildes, die Gestaltung der Arbeitsplätze oder mögliche Teambildungsmaßnahmen sein. Hierbei soll auf die Erfahrungen aus früheren Projekten wie z.B. dem Geschäftsprozessmanagement zurückgegriffen werden.

Darüber hinaus soll im Anschluss an die Organisationsuntersuchung ein externer Berater mit der Durchführung /Begleitung des Change-Management-Prozesses beauftragt werden. Eine wichtige Aufgabe wird sein, weitere Instrumente und Verfahren für eine prozessbegleitende Partizipation und Kommunikation zu entwickeln.

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