

# **Organisationsuntersuchung im Sachgebiet Behindertenhilfe**

# Gliederung

- Ausgangslage
- Zielsetzungen
- Ergebnisse der IST-Analyse
- Empfehlungen auf Basis des BTHG
- Handlungsempfehlungen
- Hinweise zur Personalbemessung
- Ergebnisse der Personalbemessung
- Umsetzung
- Mehrwert der Umsetzung



# Ausgangslage

## Auftrag:

### **Sachgebiet Behindertenhilfe – Durchführung einer Organisationsuntersuchung einschließlich Beschreibung der Ablauforganisation und Kernprozesse**

- Inkrafttreten des BTHG in mehreren Schritten bis 2023 mit grundlegend neuen Anforderungen
- Sachbearbeitung und Fallsteuerung in zwei Bereichen (Erwachsene und Kinder/Jugendliche)
- 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (plus Leitung) mit rund 15 VzÄ (alle Aufgaben)



# Zielsetzungen

- Entwicklung einer bürgerorientierten, wirksamen, wirtschaftlichen und zukunftsfähigen Organisations- und Prozessstruktur zur optimalen Aufgabenerledigung, die anpassungsfähig im Hinblick auf veränderliche Auftragslagen ist“,
- Rechtliche Änderungen des BTHG sollen in Prozesse integriert werden (Standards)
- Verbesserung der Zusammenarbeit innerhalb des SG Behindertenhilfe sowie im Dezernat V



# Zielsetzungen

- Ermittlung einer angemessenen Personalstruktur, welche die Zusammenarbeit im Sachgebiet fördert und geeignet ist, auch kommende gesetzliche Aufgaben abzudecken
- Transparente und fortschreibungsfähige Personalbemessung
- Fortschreibungsfähiger Organisationsablauf auf Basis der strategischen Zielsetzungen des Bereichs



# Ergebnisse der IST-Analyse

- Fallaufteilung erfolgt einrichtungszentriert – Einrichtung im Mittelpunkt des Prozesses, nicht Leistungsberechtigte/r
- Einbindung des Leistungsberechtigten bisher nicht in allen Fällen gewährleistet (z.B. Weiterbewilligungen, Hilfeplankonferenzen) – Anpassungsbedarf hinsichtlich BTHG
- Ablauforganisation, z.B. Spezialisierung bestimmter Leistungsarten, führt zu stark unterschiedlicher Belastung der Mitarbeiter/innen
- Optimierungsbedarf bei internen Schnittstellen (Sozialplanung, Controlling, EDV, Fachbereiche Jugend und Gesundheit)



# Ergebnisse der IST-Analyse

- Leitungsspanne der Sachgebietsleitung zu groß (1 zu 21)
- Ungewöhnlich hohe Fluktuation (4,5 einzuarbeitende Mitarbeiter/innen pro Jahr)
- Wissensaustausch zwischen den Professionen findet noch nicht genug statt
- Juristische Fachexpertise wird stärker benötigt (z.B. bei Unterhalt, Erbe etc.)



# Empfehlungen auf Basis des Bundesteilhabegesetzes

- Bundesteilhabegesetz tritt in vier Reformstufen in Kraft (2017, 2018, 2020, 2023)
- Standards orientieren sich an Vorgaben im Bundesteilhabegesetz zum Gesamtplanverfahren (ab 01.01.18 im Achtzehnten Kapitel SGB XII)
- Beteiligung der Leistungsberechtigten in allen Verfahrensschritten ist vorgeschrieben
- Personenzentrierte Gesamtplanung und Bedarfsermittlung mit landeseinheitlichem Bedarfsermittlungsinstrument



# Empfehlungen auf Basis des Bundesteilhabegesetzes

- Verfahren wird für den Träger der EGH aufwändiger und komplexer
- Neue Leistungen zur Teilhabe Arbeit in Form von anderen Leistungsanbietern und Budget für Arbeit
- Entwicklung des leistungsberechtigten Personenkreises unklar
- BTHG will keine neue Ausgabendynamik schaffen, bundesweit bisher 5% Ausgabenwachstum pro Jahr (2016: 18 Mrd. Euro für die Eingliederungshilfe bundesweit, 38 Mio. Euro LK Lörrach)



# Handlungsempfehlungen

- Umsetzung des Gesamtplanverfahrens der Fallsteuerung entsprechend des BTHG (-> HE 1)
- Aufbau eines funktionierenden Controllings (-> HE 16)
- Einführung eines zentralen Qualitätsmanagements (-> HE 17)
- Einführung von Teamleitungen (-> HE 18)
- Teilnahme Sachbearbeitung an den Gesamt- bzw. Teilhabeplankonferenzen (-> HE 2)
- Verstärkte Einbindung der Fallsteuerung bei Weiterbewilligungsanträgen (-> HE 3)
- Intensivierung des Austauschs mit Sozialplanung (-> HE 15)



# Handlungsempfehlungen

- Begleitung der Hilfeplankonferenzen für psychisch kranke Menschen und unter Einbindung des Leistungsberechtigten (-> HE 4)
- Etablierung ganzheitliche Sachbearbeitung („alle machen alles“, Auflösung der Spezialisierungen) (-> HE 5)
- Fallaufteilung nach Buchstaben (ein Ansprechpartner SB und FS pro LB) (-> HE 6)
- Fokussierung der Steuerungsmöglichkeiten in Schule, Übergang Schule-Beruf und Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der Werkstätten (-> HE 12)
- Begleitung der Umsetzung intern und extern, Fortführung des Steuerungsgremiums (-> HE 24)



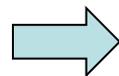
# Hinweise zur Personalbemessung

- Die Personalbemessung wurde anhand der Fallzahlen des Zeitraums vom 01.07.2016 bis 30.06.2017 durchgeführt.
- Die festgelegten Standards und damit auch die Personalbedarfe beziehen sich auf die Jahre 2018/2019 (Reformstufe 2 des BTHG).
- Insbesondere die Annahmen zum Teilhabeplanverfahren sind in der Praxis zu überprüfen, z.B. Mehraufwand durch Weiterentwicklung des Fachausschusses zum Teilhabeplanverfahren (derzeit unbekannt).



# Ergebnisse der Personalbemessung

Stellenbedarf SG in VzÄ	Personalbestand	Personalbedarf	Differenz	Stellenplan	Personalbedarf	Differenz
SB Kinder/Jugendliche	3,43	3,70	+0,27	2,97	3,70	+0,73
SB Erwachsene	6,00	6,75	+0,75	4,70	6,75	+2,05
Fallsteuerung	4,50	6,02	+1,52	4,50	6,02	+1,52
Stellv. SGL	0,10	0,10	0,00	0,10	0,10	0,00
Teamleitung	0,00	0,70	+0,70	0,00	0,70	+0,70
QM	0,30	1,00	+0,70	0,30	1,00	+0,70
Insg.	<b>14,33</b>	18,27	+3,94	<b>12,57</b>	18,27	<b>+5,70</b>



**Um die Maßnahmen umzusetzen, ist es notwendig, das benötigte Personal zur Verfügung zu stellen!**



# Umsetzung

- Es wird vorgeschlagen, die im Haushaltsplan 2018 umschichtbaren Stellen außerplanmäßig bereit zu stellen. Ein durch das Bundesteilhabegesetz bedingter personeller Mehraufwand wird im Rahmen der Konnexität beim Land zur Erstattung geltend gemacht.



**Ab Haushaltsjahr 2019: Planung der zusätzlich benötigten Stellen im Stellenplan**



# Mehrwert der Umsetzung

- Stärkung der Steuerung des Eingliederungshilfeträgers durch verbesserte Bedarfsermittlung (aufsuchende Hilfeplanung, Einbindung der Fallsteuerung auch bei Weiterbewilligungen) , 80% aufsuchende Hilfeplanung bei Neuanträgen auf Wohnleistung
- Stärkere Einbindung des Menschen mit Behinderung, feste Ansprechpartner („Personenzentrierung“)
- Entlastung der Mitarbeiter/innen und Abbau von Rückständen
- Stärkung SGL, mehr Freiraum für Leitungsaufgaben, weniger Sachbearbeitung
- Verbesserung der Zusammenarbeit an Schnittstellen

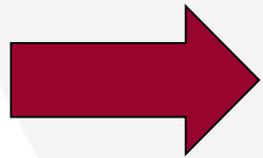


# Mehrwert der Umsetzung

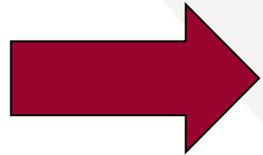
- Verbesserte Zusammenarbeit von SB und FS („Wissensdiffusion“), Beteiligung SB an Gesamtpankonferenz
- Erfüllung der steigenden Anforderungen durch das BTHG
- Einführung von Qualitätsmanagement führt zu Verbesserungen in verschiedenen Bereichen:
  - Alltägliche Arbeit wird optimiert
  - Durch Definition von Zielen, Verbindlichkeit in der Umsetzung und Kontrolle in Form von Selbstüberprüfung kann die Arbeit effektiver und effizienter gestaltet werden
  - Durch Kommunikation und Offenheit wird ein hoher Grad an interner und externer Transparenz erreicht
  - Vertrauen wird durch Verlässlichkeit und Verbindlichkeit, sowie Einbezug des Leistungsberechtigten erhöht



# Mehrwert der Umsetzung



**Deutliche Verbesserung der Steuerung der Hilfen durch strukturelle organisatorische Maßnahmen.**



**Die steigenden Anforderungen durch Inkrafttreten des BTHG können erfüllt werden.**



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

