

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

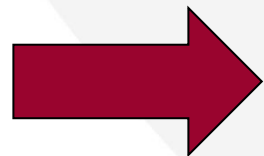
Stellenbedarf SG in VzÄ	Personalbestand	Personalbedarf	Differenz	Stellenplan	Personalbedarf	Differenz
SB Kinder/Jugendliche	3,43	3,70	+0,27	2,97	3,70	+0,73
SB Erwachsene	6,00	6,75	+0,75	4,70	6,75	+2,05
Fallsteuerung	4,50	6,02	+1,52	4,50	6,02	+1,52
Stellv. SGL	0,10	0,10	0,00	0,10	0,10	0,00
Teamleitung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

➔ 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

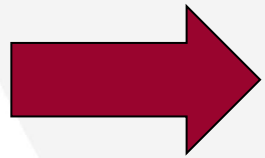


Mehrwert der Umsetzung

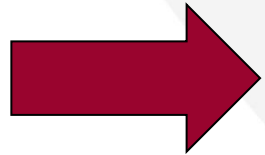
- Verbesserte Zusammenarbeit von SB und FS („Wissensdiffusion“), Beteiligung SB an Gesamtpankonferenz
- Erfüllung der steigenden Anforderungen durch das BTHG
- Einführung von Qualitätsmanagement führt zu Verbesserungen in verschiedenen Bereichen:
 - Alltägliche Arbeit wird optimiert
 - Durch Definition 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!

