

Fachkräftesicherung in der Eingliederungshilfe aus der Perspektive eines Leistungsträgers

Fachkräftegewinnung und –Bindung in der Eingliederungshilfe

Referentin:

Kathrin Gross, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit, SAARLAND

Referatsleiterin B 2

„Rechts- und Grundsatzangelegenheiten,
Fachliche Angelegenheiten, Planung und
Vereinbarungen der Eingliederungshilfe“

Stellvertretende Abteilungsleiterin B

„Soziales, Inklusion, soziales Ehrenamt“

Fachkräftesicherung in der Eingliederungshilfe aus der Perspektive eines Leistungsträgers

Inhalt:

1. Ausgangslage/Gründe
2. Mögliche Handlungsalternativen/Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels
 - a. seitens der Leistungserbringer
 - b. seitens des Leistungsträgers

Fachkräftesicherung in der Eingliederungshilfe aus der Perspektive eines Leistungsträgers



Ausgangslage/Gründe

Ausgangslage

- Aufgabe des Sozialstaats ist es, u.a. Leistungen zur Teilhabe gemäß SGB IX (Leistungen der Eingliederungshilfe - EGH) zu gewähren.
- Im Saarland wurde diese Aufgabe nicht kommunalisiert, wie in vielen anderen Bundesländern.

Träger der Eingliederungshilfe (EGH), d.h. **Leistungsträger** sind:

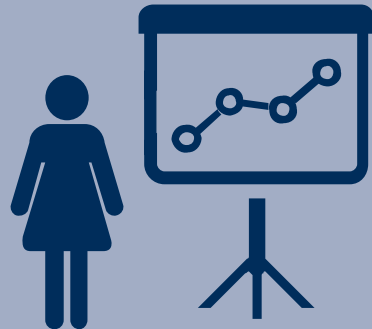
- die Oberste Landesbehörde (Ministerium) für das Vertragsgeschäft, (Zuständigkeit für die Vertragsabschlüsse, die notwendig sind, um diese EGH-Leistungen für Menschen mit Behinderung (**Leistungsberechtigte**) von Dritten = „**Leistungserbringern**“ erbringen lassen zu können) und
 - das Landesamt für Soziales, welches auf dieser Basis die entsprechenden Bescheide für die Leistungsberechtigten erstellt.
- Die meisten Leistungsangebote werden von Dritten für den Träger der EGH erbracht. Es wird mit diesen Leistungserbringern vereinbart, das entsprechende Personal zur Erbringung der Leistung zu beschäftigen.
 - Der Leistungsträger ist insoweit nur indirekt von der Fachkräftesicherung betroffen.

Mögliche Gründe für den Fachkräfte-/Personalmangel

- Mangelnde Bereitschaft (insbesondere der jüngeren Generation) zur Übernahme von Wochenenddiensten bzw. Nachtdiensten (Arbeitspräferenz der pädagogischen Kräfte liegt in den Bereichen Kita, Frühförderung, Tagesförderstätte, Schulen)
- Verstärkung des Personalmangels durch die Corona-Pandemie (Langzeiterkrankungen, Berufswechsel)
- Fehlende Bereitschaft bei Mitarbeitenden zum Umgang mit herausforderndem Verhalten

Fachkräftesicherung in der Eingliederungshilfe aus der Perspektive eines Leistungsträgers

TOP 2



**Mögliche
Handlungsalternativen/
Maßnahmen zur Begegnung
des Fachkräftemangels**

Mögliche Handlungsalternativen/Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels

seitens der Leistungserbringer

Sensibilisierung der Leistungserbringer zur Umsetzung folgender Maßnahmen:

- Modernisierung von Instrumenten der Personalgewinnung
- Weiterentwicklung von Personalkonzepten (Stichpunkte: kompetenzorientiertes Arbeiten, differenzierter Blick auf persönliche Kompetenzen der Mitarbeitenden) als Beitrag zur Attraktivitätssteigerung des Arbeitsplatzes
- Neukonzeptionierung Personalausstattung
- Umstrukturierung der Aufbau- und Ablauforganisation in den Einrichtungen
- Professionalisierung der Personalentwicklung (Stichworte: Weiterqualifizierung z.B. mit Blick auf stark anwachsende ältere Bewohnerschaft, herausforderndes Verhalten, Nichtfachkräfte zu Fachkräften, usw.)

Mögliche Handlungsalternativen/Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels

seitens des Leistungsträgers

- Etablierung einer (u.a. berufsbegleitenden) Aus- und Weiterbildungsoffensive im Saarland
 - Ausbildungsinitiative in Zusammenarbeit mit den Leistungserbringern
 - Nach- und Weiterqualifikationen in Zusammenarbeit mit den (beruflichen) Schulen
 - Weiterqualifikation/Stärkung der Leitung
- Anpassung/Öffnung/Flexibilisierung der Qualifikationen
- Imagekampagne

Mögliche Handlungsalternativen/Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels

seitens des Leistungsträgers

Etablierung einer (u.a. berufsbegleitenden) Aus- und Weiterbildungsoffensive im Saarland

➤ Ausbildungsinitiative in Zusammenarbeit mit den Leistungserbringern

Schaffung zusätzlicher Ausbildungsmöglichkeiten durch neuen

a) Ausbildungsgang „Sozialassistent, Schwerpunkt Heilerziehungspflege“

➤ in vollschulischer Form und

➤ in praxisorientierter Form (PiA)

- **grundständige Erstausbildung** (DQR 4) - Zugang zur Ausbildung zum Heilerziehungspfleger
- Ausbildungsdauer: insgesamt **3 Jahre**, Zugangsvoraussetzung: Hauptschulabschluss
- bei Nichtbestehen: **Fachgehilfe**, wenn
 - Vollzeitform: Versetzung in Fachstufe II
 - PiA: Versetzung in drittes Ausbildungsjahr und halbjähriges Praktikum

Schaffung zusätzlicher Ausbildungs-/Aufstiegsmöglichkeiten durch neuen

b) Ausbildungsgang Heilerziehungspfleger in PiA-Form (neben der bestehenden vollschulischen Form)

Mögliche Handlungsalternativen/Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels

seitens des Leistungsträgers

Etablierung einer (u.a. berufsbegleitenden) Aus- und Weiterbildungsoffensive im Saarland

➤ Ausbildungsinitiative in Zusammenarbeit mit den Leistungserbringern

Die geplanten Vorhaben sollten zur Gewinnung von Schülerinnen und Schüler durch folgende Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der Ausbildungen flankiert werden:

- Zahlung einer Ausbildungsvergütung
 - für die Auszubildenden zum Sozialassistenten (sowohl PiA als auch in vollschulischer Form)
 - für die Auszubildenden HEP PiA
 - für die Auszubildenden HEP in vollschulischer Form im Anerkennungsjahr sowie
- Zahlung des Schulgeldes
- Nach erfolgreicher Ausbildung wird den Absolventinnen und Absolventen (sofern keine betrieblichen Gründen entgegenstehen) eine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb angeboten.

Mögliche Handlungsalternativen/Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels

seitens des Leistungsträgers

Etablierung einer (u.a. berufsbegleitenden) Aus- und Weiterbildungsoffensive im Saarland

➤ Nach- und Weiterqualifikationen in Zusammenarbeit mit den (beruflichen) Schulen

Rahmen:

Weiterbildungen und Nachqualifizierungen sollten möglichst berufsbegleitend angeboten und durch Freistellungen, Förderungen o. ä. Maßnahmen für Interessenten attraktiv sowie durch modulbasierte Organisationsstrukturen flexibel (auch in Bezug auf den Einstieg, z. B. nicht nur zu Schuljahresbeginn) gestaltet werden.

Ziel:

Ein Ziel ist, den derzeit in Einrichtungen der Eingliederungshilfe tätigen unterstützenden Assistenzkräften (Nichtfachkräfte), die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Zusatzausbildung/Weiterbildung zur qualifizierten Assistenz (pädagogische Fachkraft) anzubieten.

Geänderte Umstände:

Notwendiger Umgang mit sich ändernden Verhaltensstrukturen der Menschen mit Behinderungen durch Weiterbildung von bestehenden Assistenzkräften (qualifiziert und unterstützend)

Mögliche Handlungsalternativen/Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels

seitens des Leistungsträgers

Etablierung einer (u.a. berufsbegleitenden) Aus- und Weiterbildungsoffensive im Saarland

➤ Weiterqualifikation/Stärkung der Leitung

- Die Praxis zeigt ebenso, dass auch die Besetzung von Leitungspositionen in Einrichtungen der EGH zunehmend schwieriger wird. Daher gilt es auch hier, für bereits in den Einrichtungen tätige qualifizierte Assistenzkräfte, entsprechende Zusatzqualifikationen, die zur Anerkennung einer Leitung befähigen, in modularer Form anzubieten.
- Bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Module sollte das sich ändernde Aufgabenspektrum einer Einrichtungsleitung Berücksichtigung finden.
- Viele bisher in den Einrichtungen der EGH etablierte Prozesse und Gewohnheiten müssen überdacht, den aktuellen Rahmenbedingungen angepasst und entsprechend neugestaltet werden.
- Auch die digitale Transformation stellt im Bereich der Eingliederungshilfe viele Abläufe „auf den Kopf“, führt zu neuen Möglichkeiten und erfordert von allen Beteiligten die Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf Neues einzulassen.
- Nicht zuletzt bekommt es eine immer größere Bedeutung, Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden und neue Fachkräfte zu gewinnen.
- Die Einrichtungsleitungen haben bei allen o.g. Punkten eine wesentliche Schlüsselfunktion inne und müssen für diese neuen Herausforderungen entsprechend weitergebildet werden.
- Fort- u. Weiterbildung von Führungskräften (bspw. auch im Bereich Ausfallmanagement, Dienstplangestaltung)
- Etablierung von Einarbeitungskonzepten (auch für Berufsrückkehrer)

Mögliche Handlungsalternativen/Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels

seitens des Leistungsträgers

Anpassung/Öffnung/Flexibilisierung der Qualifikationen

➤ Flexibilisierung durch Etablierung unterschiedlicher Qualifikationsniveaus, z.B.

- Fachkraft I (mit Studium)
- Fachkraft II (mit Fachausbildung)
- Fachkraft III (Fachfremde Ausbildung mit „Fach-Zusatzausbildung“)
- Hilfskraft (ohne Ausbildung)

➤ **Öffnung**

Mit Zustimmung des Leistungsträgers unter festgelegten Bedingungen auch weitere Qualifikationen möglich, z.B. einschlägige mehrjährige Berufserfahrung und entsprechende Weiterqualifikation (multiprofessionelle Teams)

Mögliche Handlungsalternativen/Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels

seitens des Leistungsträgers

Imagekampagne

Durchführung einer landesweiten Werbe- bzw. Imagekampagne zur Attraktivitätssteigerung der Berufsbilder

- Ziel der Kampagne:
 - Information über die Berufsbilder und Bewusstseinsbildung betreffend die Arbeit mit Menschen mit Behinderung (Stichworte: sinnstiftend, festes Einkommen, Aufstiegschancen)
 - möglichst viele „neue Köpfe“ gewinnen – insbes. für die Leistungsangebote der besonderen Wohnformen.
- Zielgruppen: Angehende Auszubildende, angehende Studierende, Quereinsteiger
- Einbeziehen u.a. von: Berufs-/Berufsfachschulen, weiterführende Schulen ab Klasse 9, Agentur für Arbeit

Mögliche Handlungsalternativen/Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels

Weitere Möglichkeiten

- Stärkung/Etablierung alternativer Wohnformen, welche eine geringe Personalisierung erfordern, z.B. Wohnen in Gastfamilien, in inklusiven Wohngemeinschaften
- Erarbeitung von Poollösungen/Springerdiensten
(Stichworte: Flexiteams/Bereitschaftsdienste zur Unterstützung der Kernteams)
- Bauliche bzw. planerische Vorgaben, die auf eine geringere Personalisierung zielen und trotzdem die Qualität der Leistungen nicht negativ beeinflussen
- Anwendung moderner Informations- u. Kommunikationstechnologien (zur effizienten Gestaltung der Arbeitsprozesse und somit Entlastung der Mitarbeitenden)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit