

Strategie und Steuerung in der Eingliederungshilfe

Auswirkungen des BTHG

Strategie

nach H. Mintzberg

von **OBEN**



Analysieren. Entwickeln. **Verändern**

ZURÜCK

- Eigene Entwicklung reflektieren
- Aus Fehlern lernen

BTHG

nach **VORNE**

- Visionen radikal denken
- Ziele formulieren

GEGENWART

zur **SEITE**

Benchmark, Trends, Konkurrenz

Zu **ENDE**

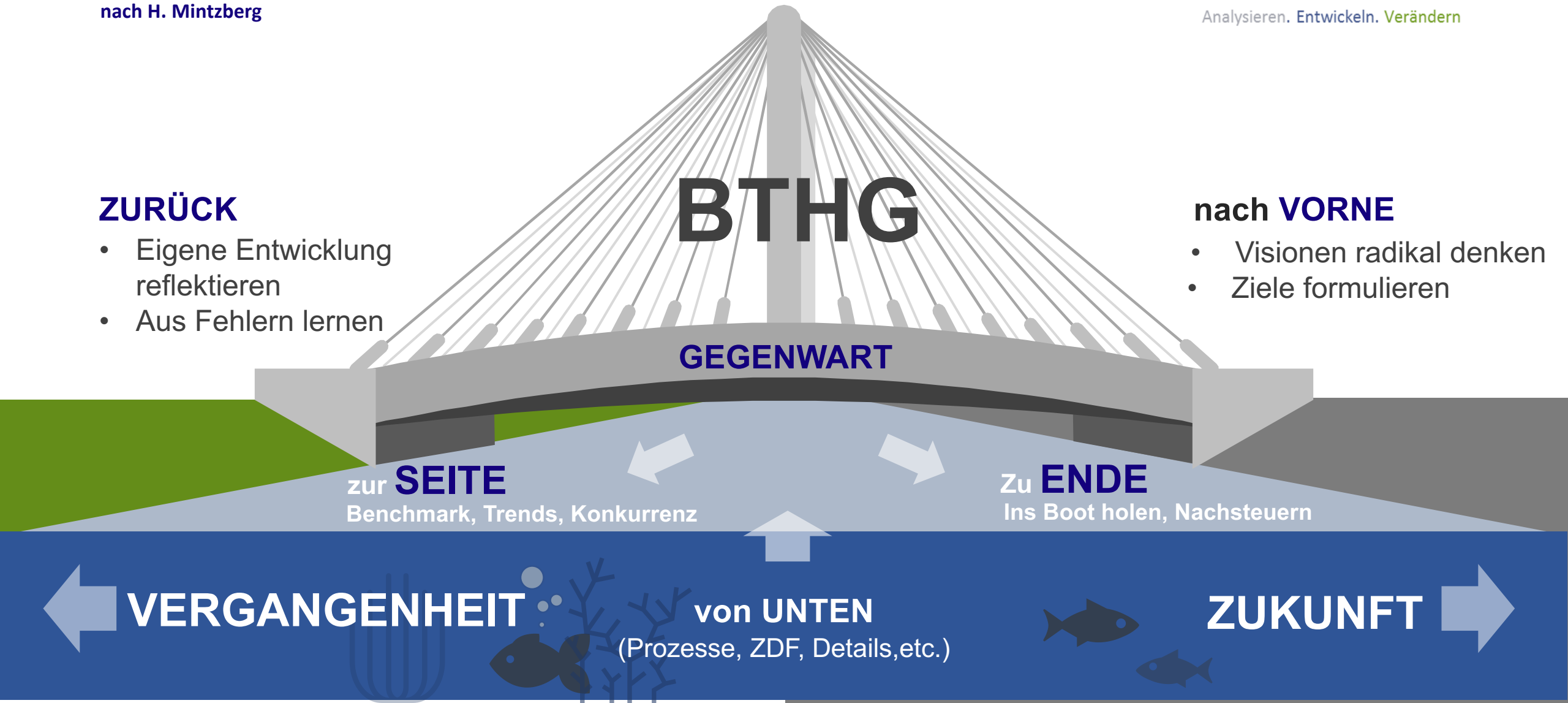
Ins Boot holen, Nachsteuern

← VERGANGENHEIT

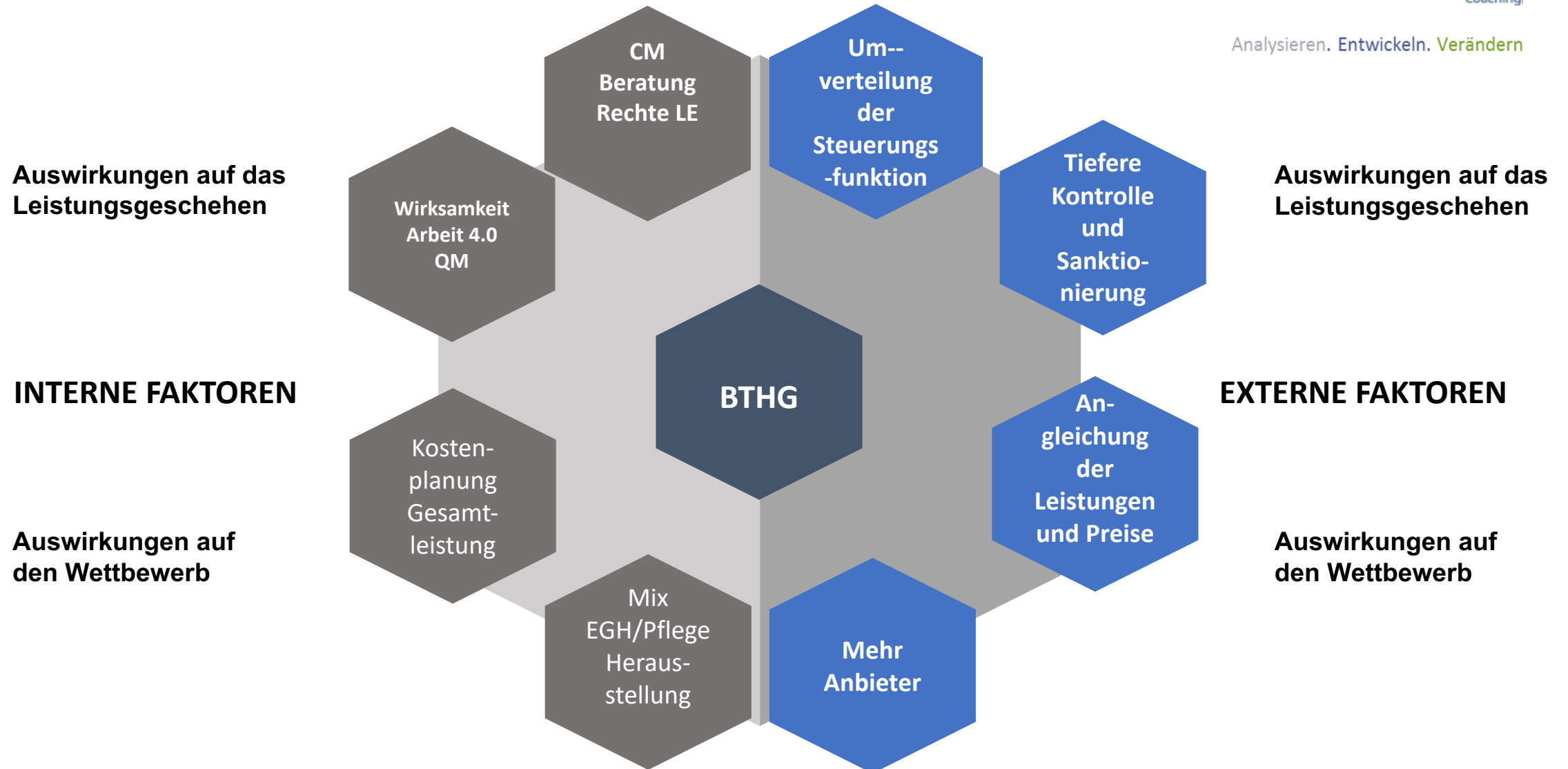
von **UNTEN**

(Prozesse, ZDF, Details, etc.)

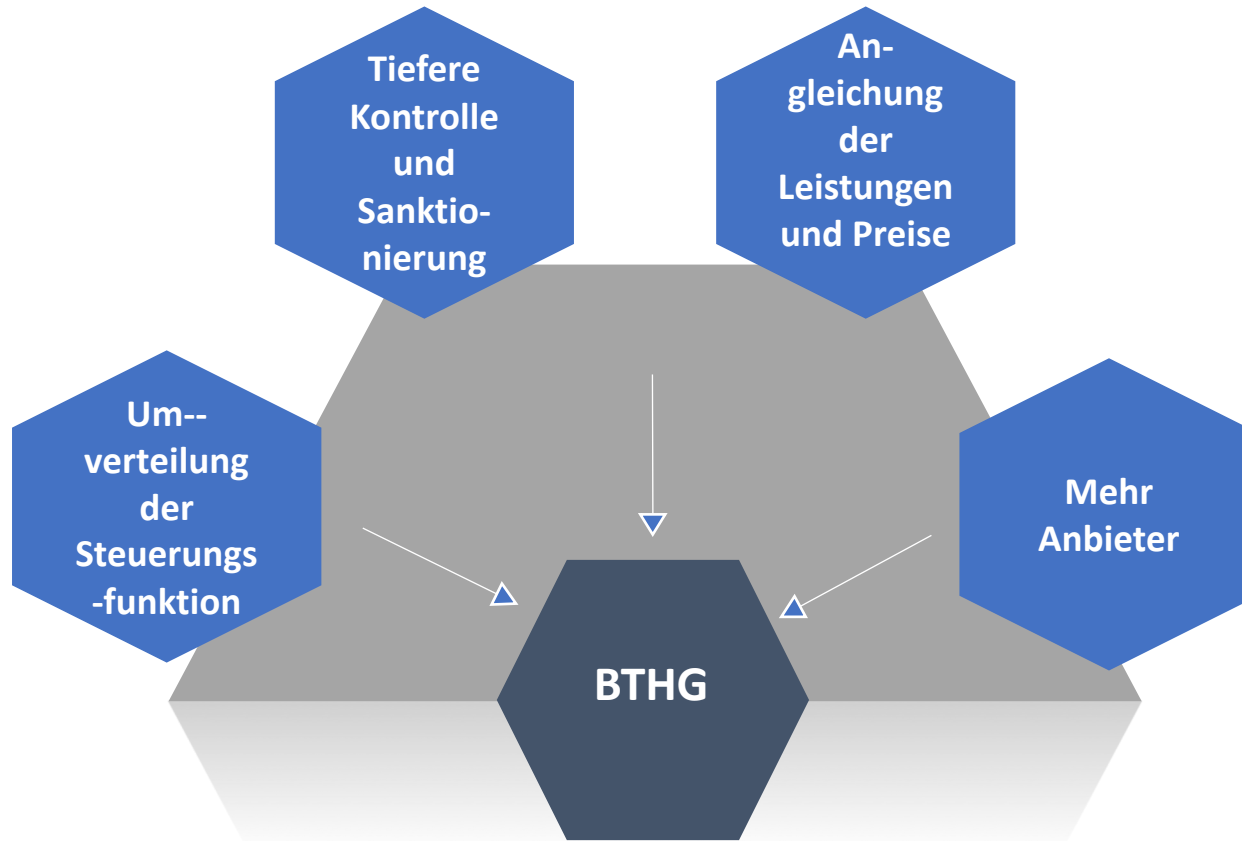
ZUKUNFT →



Strategie-Diagramm für BTHG



BTHG Strategie & Steuerung

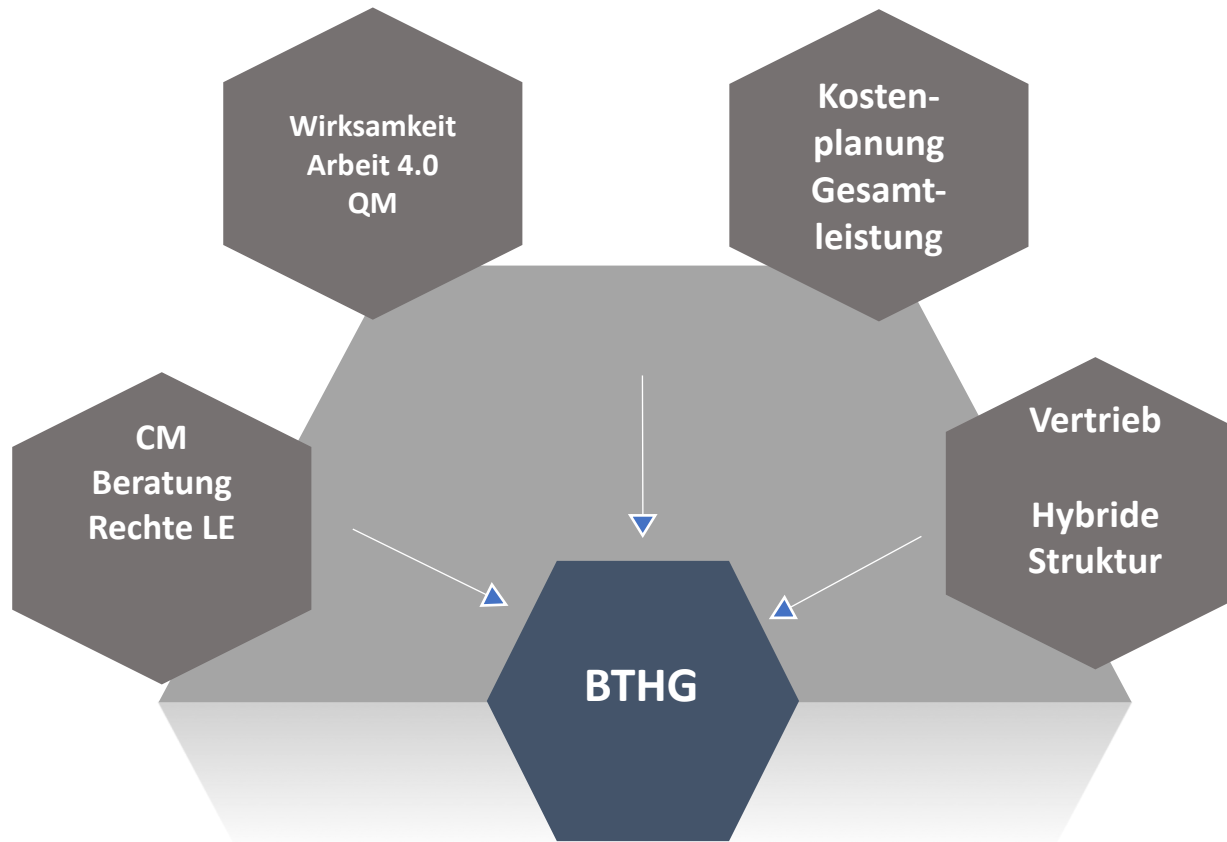


Diese Auswirkungen erfordern Strategie und Steuerung durch Träger und Einrichtungen der Eingliederungshilfe.

EXTERNE FAKTOREN

- 1 Die LE sind nicht mehr (gleichberechtigter) Teilnehmer am Teilhabeplanungsprozess und das "leistungsrechtliche Dreieck" wird eingeschränkt.
- 2 Der Steuerungseinfluss der LE auf die Leistungsplanung wird reduziert.
- 3 LT bauen zur Kontrolle und Sanktionierung in unterschiedlichen Umfang eigenständig u.a. Personal und Stellen dazu auf und arbeiten an entsprechenden Prüfinstitutionen.
- 4 Vertragsrechtliche Präzisierungen für erweiterte Sanktionsmöglichkeiten, tiefere Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfungen sowie Wirkungsmessungen.
- 5 Intensivierung den Wettbewerb. Neue (private) Anbieter. Entmonopolisierung des WfbM-Angebotes.
- 6 Neuer Leistungsmix erfordert EGH + Pflege aus einer Hand. Trennung nach Leistungsformen (ambulant, (teil-)stationär). Öffnung, (teilweise) Ausschreibung und Erweiterung der Bildungs- und Arbeitsangebote

BTHG Strategie & Steuerung



In diesen Bereichen benötigen Träger und Einrichtungen der Eingliederungshilfe Lösungen zur Steuerung Ihrer Geschäftstätigkeit.

INTERNE FAKTOREN

- 1 Anpassung des Case Managements (CM), um Steuerungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Stärkung der Wahlmöglichkeiten, Mitwirkungs- und Beschwerderechte der Empfänger/innen
- 2 Etablierung von Informations-, Beratungsstrukturen und Informations-, Beratungsangeboten .
DV-gestützte Qualität der Wirksamkeitsmessung der Leistungen im CM. Ausrichtung/Anpassung des Qualitätsmanagements an den Prüfkriterien der LT
- 3 Konzept zur Planung der Gesamtleistung. Profilierung des Leistungsangebotes zur Vermarktung auf die Leistungsempfänger/innen, Stärkung der Vertriebsprozesse.
- 4 Kritische Prüfung der bestehenden Wohnangebots- und Immobilienrefinanzierungen und Neuausrichtung der Strategien.
- 5 Hybride und flexible Einrichtungs- und Angebotsformen (SGB V + XII). Keine organisatorischen Trennung nach Leistungsformen (ambulant, (teil-)stationär). Organisation der Leistungskette Teilhabe an Arbeit unter Ausschreibungsbedingungen.
- 6



- Der WTG-rechtlich und baurechtlich stark regulierte stationäre Bereich (neu: gemeinschaftliche Wohnformen) wird schwerer zu refinanzieren sein.
- Zunehmende Kleinteiligkeit der Leistungserbringung und Leistungsabrechnung erfordert andere Steuerung und Administration.
- Erbrachte Teilhabeleistungen müssen zukünftig stärker profiliert und begründet werden.
- Konzept der Flexiblen Hilfen mit flexiblen Personaleinsatz und flexiblen Einzelleistungsvergütungen
- Managen von mehreren kleinen Organisationseinheiten
- Mehr Informations – und Beratungsleistungen für Leistungsempfänger/innen

Erfolgsfaktoren:

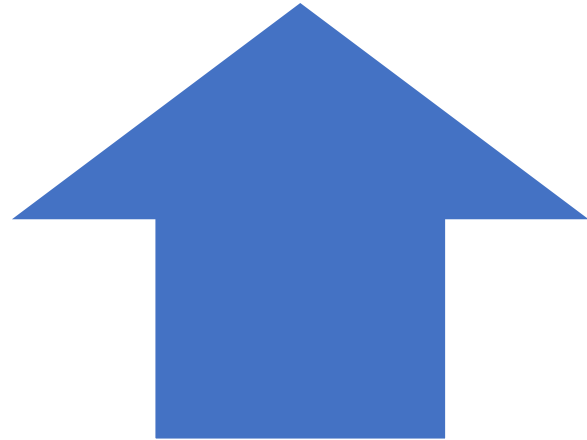
- ✓ Turnaround schnell, nachhaltig und mit Plan zu vollziehen.
- ✓ Sicherung der Projektfähigkeit für anstehende Veränderungsprozesse
- ✓ Stärkere Kundenorientierung in der EGH
- ✓ Für WfbM: Marktöffnung akzeptieren und proaktiv werden.
- ✓ Diversifizierung der Angebote sowohl in den gemeinschaftlichen als auch ambulanten Wohnformen.
- ✓ Stärkung der pflegerischen Kompetenzen und Verschränkung mit EGH „Hybrid werden!“
- ✓ Einbindung organisatorischer und technischer Innovationen aus anderen Geschäftsfeldern nutzen.

BTHG Strategie Uhr



Der Strategisch-Organisatorische
Umgang mit dem Wandel

Fragestellungen

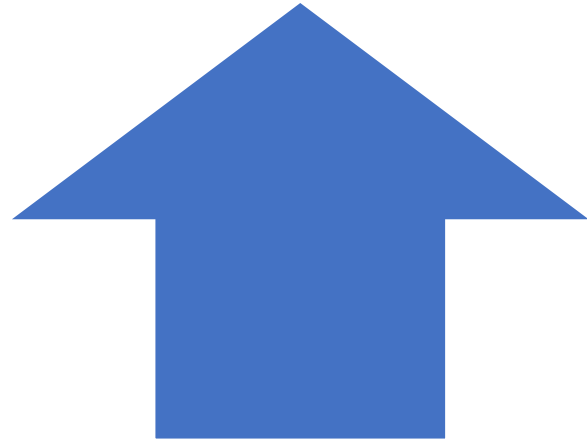


Mit welchen internen Aufgaben und Prozessen sind die Auswirkungen verbunden und am besten zu realisieren?



Welche Haltung und Qualifikation bei Fach-und Führungskräften ist für diese Aufgaben und Prozesse die richtige?

Fragestellungen

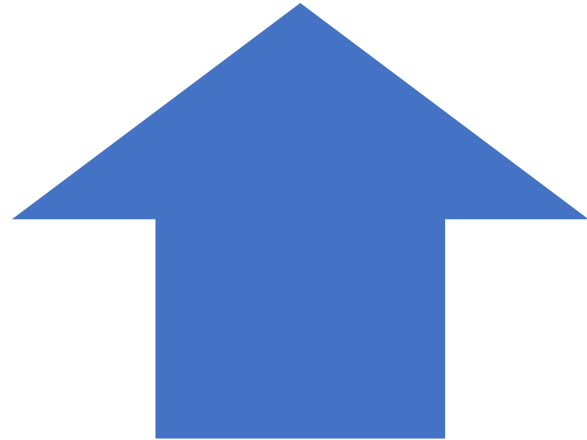


Welche Kompetenzprofile und wie viele personelle Ressourcen sind für den Wandel notwendig?



Wie rekrutiert man hinreichend qualifiziertes Personal und wie qualifiziert man bestehendes weiter?

Fragestellungen

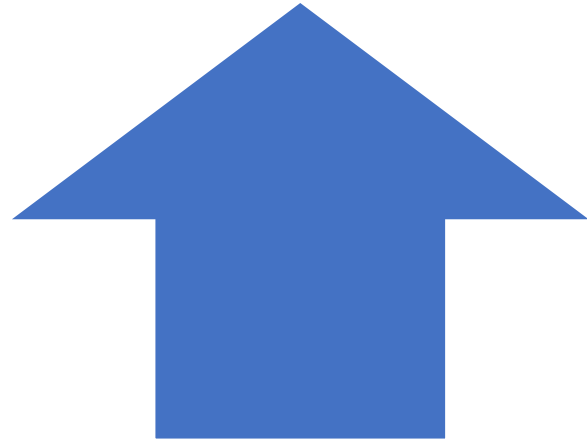


Wie geht man mit Spannungen zwischen Kostenorientierung und fachlichem Qualitätsanspruch für das Wohl der Empfänger/innen um?



Wie sieht ein gutes Fachcontrolling und Controlling über Leistung, Kosten und Ertrag aus?

Fragestellungen

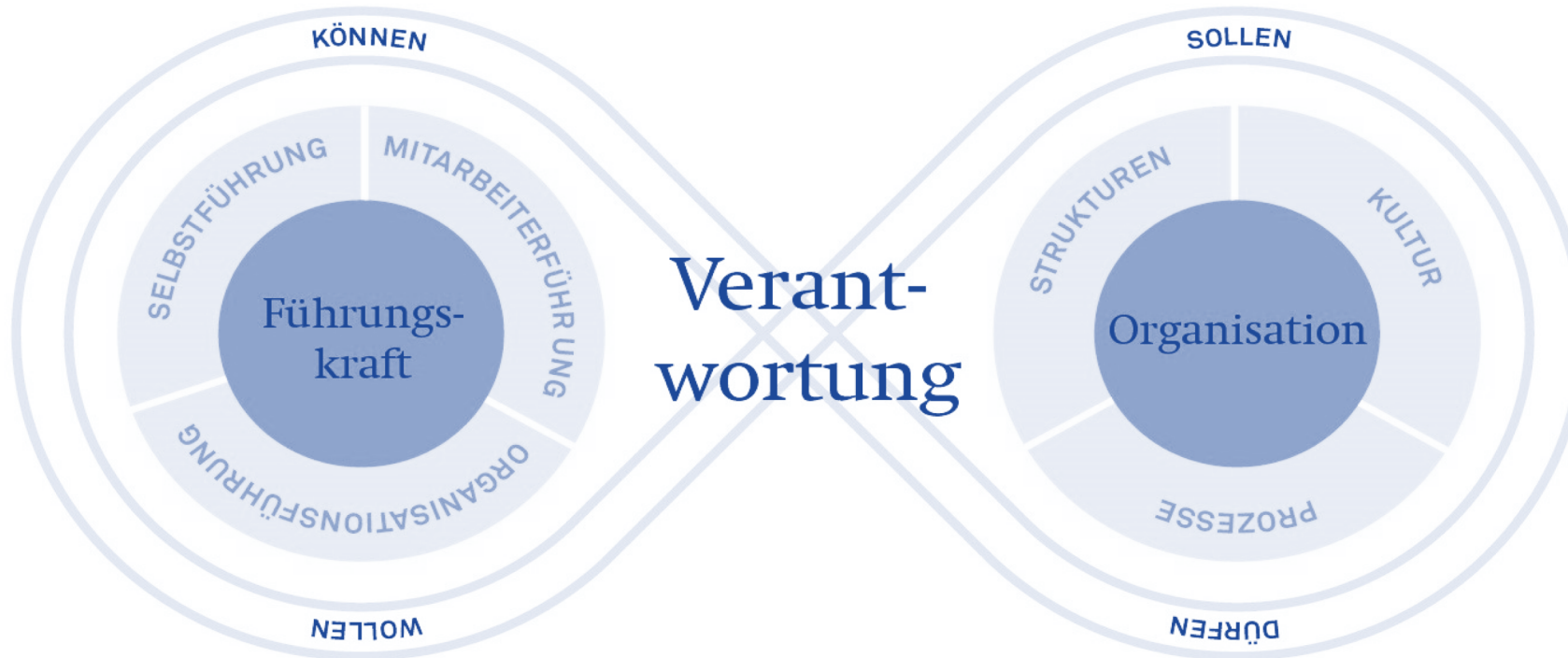


Welches Netzwerkmanagement ermöglicht die Ablösung aus dem Kooperationsmodell zwischen LT und LE?



Wie sind die Schnittstellen am besten zu gestalten zwischen überörtlichen und örtlichen Trägern und auch rechtskreisübergreifend etwa zwischen Teilhabe und Pflege?

Welche Unternehmenssteuerung benötigen Sie ?



- + Was braucht die Organisation von den Führungskräften für die Bewältigung der Herausforderungen des BTHG?
- + Was brauchen die Führungskräfte von der Organisation für die Übernahme von Verantwortung zur Umsetzung der BTHG-Strategien?



Michael Kröselberg

- *Diplom-Sozialwissenschaftler*
- *Unternehmensberater in der Sozialwirtschaft (SGB VIII, SGB XI, SGB XII)*
- *Langjährige Geschäftsführungstätigkeit in der Sozialwirtschaft, von 1995 bis 2009*
- *Ausbildung in systemischer Organisationsentwicklung*
- *Lizenzierter Business Partner Insights Discovery®*
- *Fachberater Inklusion in der „Offensive Mittelstand“ und „Unternehmenswert Mensch“ des BMAS*
- *Supervisor und Coach, Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching*
- *Inhaber von Wohn- und Betreuungsdiensten in Nordrhein-Westfalen*

Danke für Ihre Zeit!

Weitere Informationen:

Rückenwind. Beratung.Supervision.Coaching
Auf dem Eschert 6 A
53545 Ockenfels
Büro Bonn:
Adenauerallee 10
53113 Bonn
Telefon 02644-207411
m.kroeselberg@rueckenwind-beratung.de
www.rueckenwind-beratung.de