



Deutsches Forschungsinstitut
für öffentliche Verwaltung

Umsetzungsbegleitung KJSG

Umstellung der Verwaltungsstrukturen im
Bereich der Eingliederungshilfe

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Gliederung

- » Über das FÖV
- » Über das Projekt
- » Erkenntnisse bislang
 - › Organisation des Umstellungsprozesses
 - › Wahl einer Organisationsform
 - › Kommunikation
 - › Umgang mit Schnittstellen
- » Projektausblick

Über uns 1/2

Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung (FÖV)

- » nationales deutsches Verwaltungsinstitut
- » von Bund und Ländern getragen
- » Hauptsitz: Speyer; Dienststelle: Berlin
- » methodisch fundierte innovative Forschung
- » wissenschaftsbasierte Beratung
- » interdisziplinäre Teams
- » enger Dialog mit der Praxis



Über uns 2/2

Projektteam



Prof. Dr. Jan Ziekow

Projektleitung
Direktor des Forschungsinstituts



Dr. Jenny Rademann

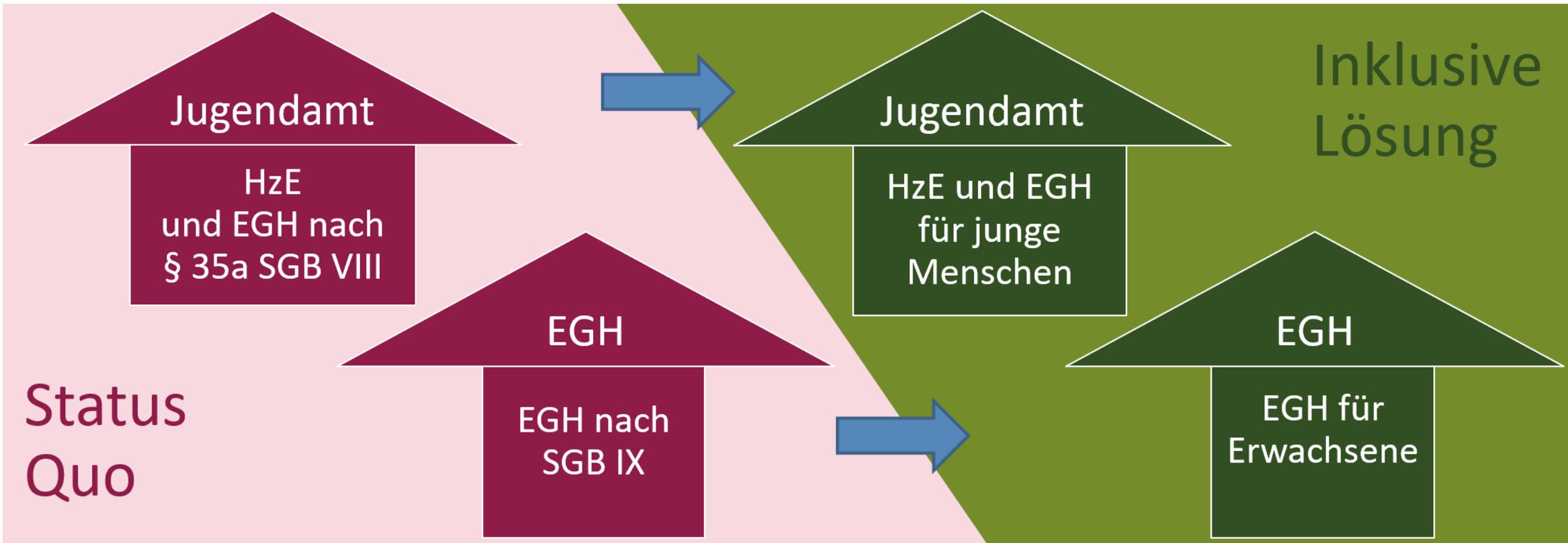
Projektkoordination
Forschungsreferentin
Politikwissenschaftlerin

Sechs weitere Personen

Projektmitarbeit
Forschungsreferentinnen und -referenten
Sozialwissenschaft, Politikwissenschaft, Rechtswissenschaft

Projekthintergrund

Notwendigkeit von Verwaltungsanpassungen

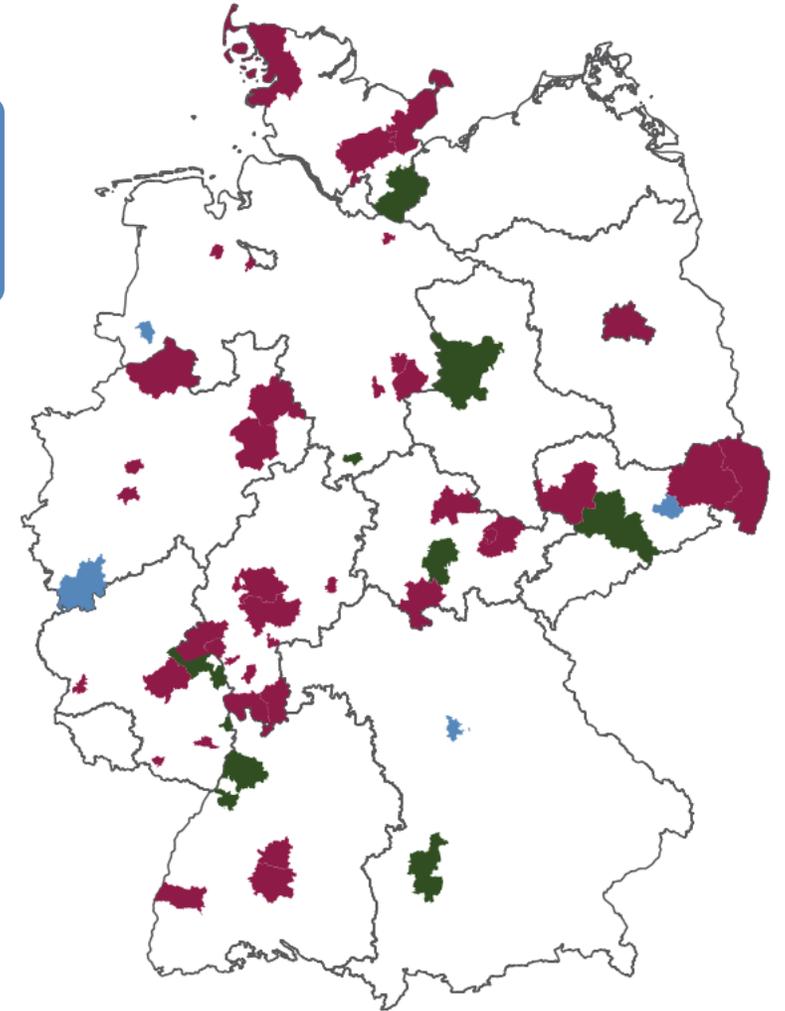
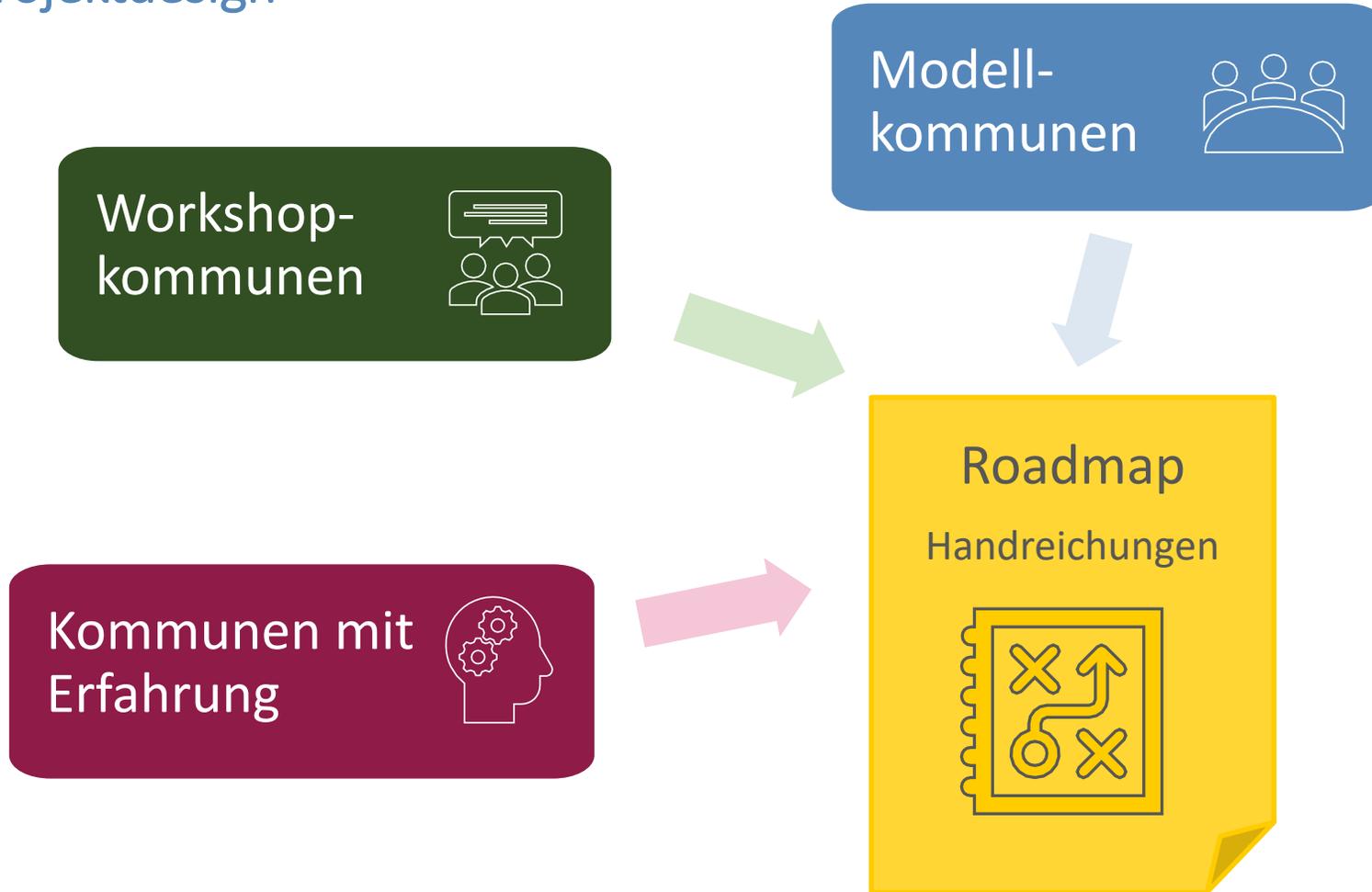


Projektziele

- » Erarbeitung einer Roadmap und Handreichungen zur bundesweiten Unterstützung der Verwaltungsumstellung
- » Erkenntnisse generieren über
 - › mögliche Organisationsformen nach der Umstellung
 - › mögliche Verfahrenswege bei der Einführung der neuen Strukturen
 - › Hindernisse und Lösungsansätze in der Umsetzung der Verwaltungsumstellung
 - › Sorgen und Wünsche der Mitarbeitenden betroffener Ämter



Projektdesign



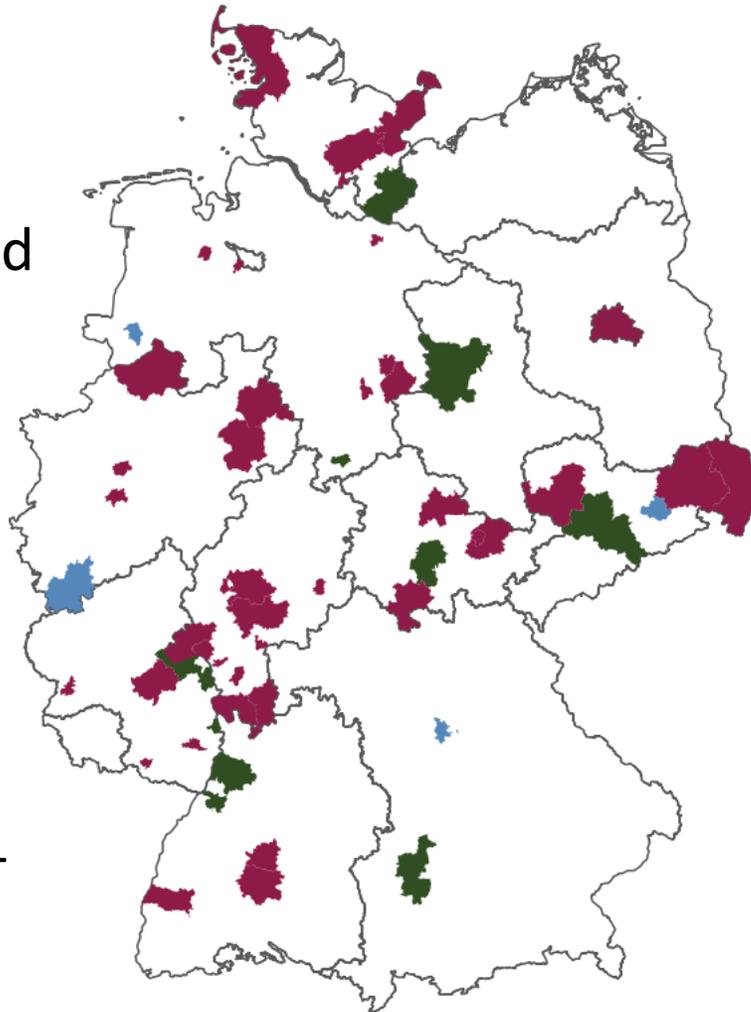
Quelle Geodaten: BKG. <http://gdz.bkg.bund.de>

Erhebungen bisher

Literatur und
Dokumente

Gespräche mit
Expertinnen und
Experten

Veranstaltungs-
teilnahmen



10 Fokusgruppen mit
insgesamt **28 Kommunen**

**18 Einzel- oder
Gruppeninterviews**

19 Workshops

**7 Sitzungen von
Arbeits-/Steuerungsgruppen**

> 20 Gespräche

4 Austauschtreffen

Quelle Geodaten: BKG. <http://gdz.bkg.bund.de>

Sachstandsbericht

Erste Eindrücke aus den Erhebungen 03/2022 – 10/2023 insbesondere bei den **Erfahrungskommunen**

- » vier Schwerpunktthemen für diese erste Auswertung
 - › Organisationsformen
 - › Organisation des Umstellungsprozesses
 - › Zusammenwachsen von Jugendhilfe und Eingliederungshilfe
 - › Umgang mit Schnittstellen
- » Momentaufnahme aus dem Projektprozess
- » kein Anspruch auf Allgemeingültigkeit!
- » Online verfügbar unter
https://dopus.uni-speyer.de/files/6728/FOEV_KJSG-Projekt_Sachstandsbericht2023.pdf

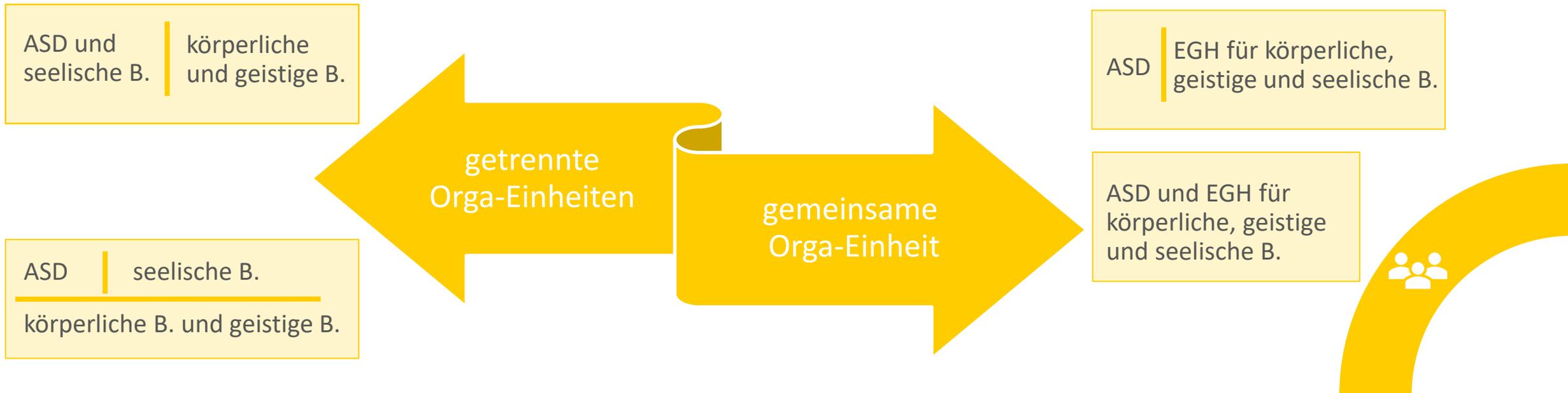
im Folgenden teils mit
Praxisbeispielen ergänzt
und mit weiteren
Erkenntnissen
aktualisiert

Organisationsformen der Inklusiven Lösung



Orientierung an Behinderungsformen

Leitfrage: Soll die EGH für junge Menschen in einer gemeinsamen oder in nach Behinderungsart (gemäß den aktuellen Rechtsgebieten nach SGB VIII und SGB IX) getrennten Organisationseinheiten ausgestaltet werden?



Räumliche Aufteilung

Leitfrage: Sollen die EGH-Mitarbeitenden für junge Menschen räumlich aufgeteilt werden?



- Fallverteilung nach Anfangsbuchstaben
- Fallverteilung nach Wohn-/Einrichtungsort



Team sitzt an einem Ort

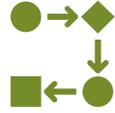


- Fallverteilung nach Ort des Falleingangs
- Fallverteilung nach Wohn-/Einrichtungsort



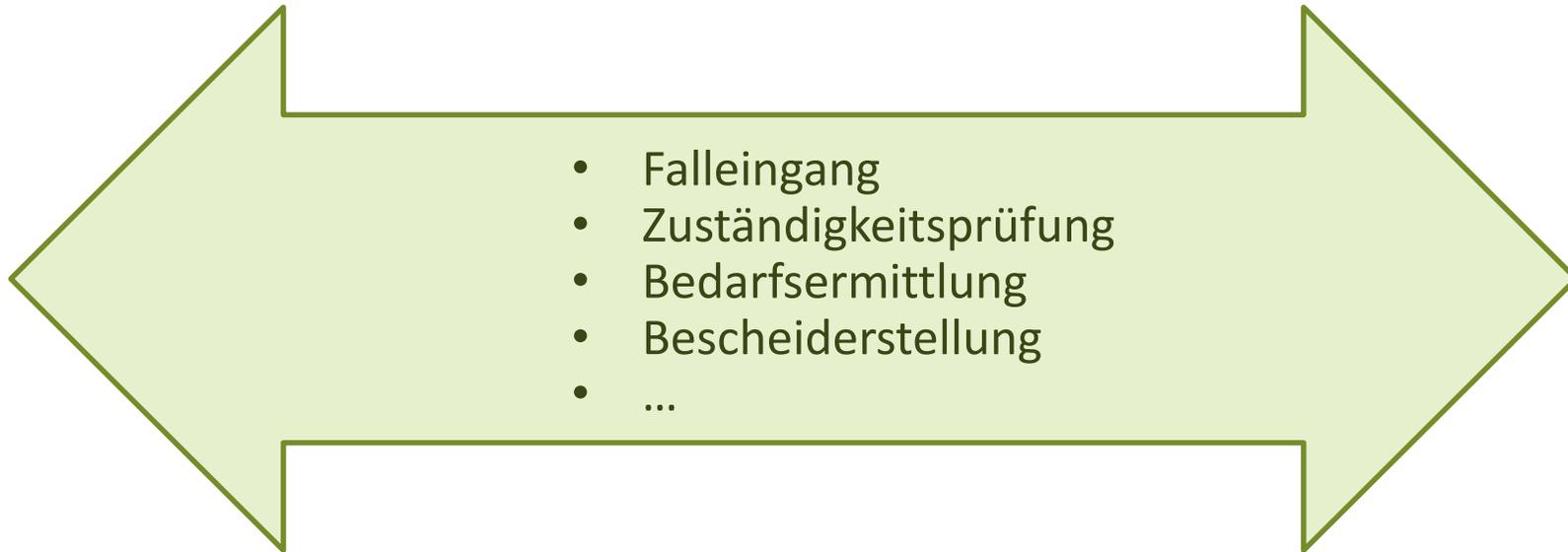
Teams sitzen in den Sozialräumen

Interdisziplinarität



Leitfrage: Wie soll die Aufgabenverteilung zwischen pädagogischen Tätigkeiten und Verwaltungstätigkeiten gestaltet sein?

Personal-
union



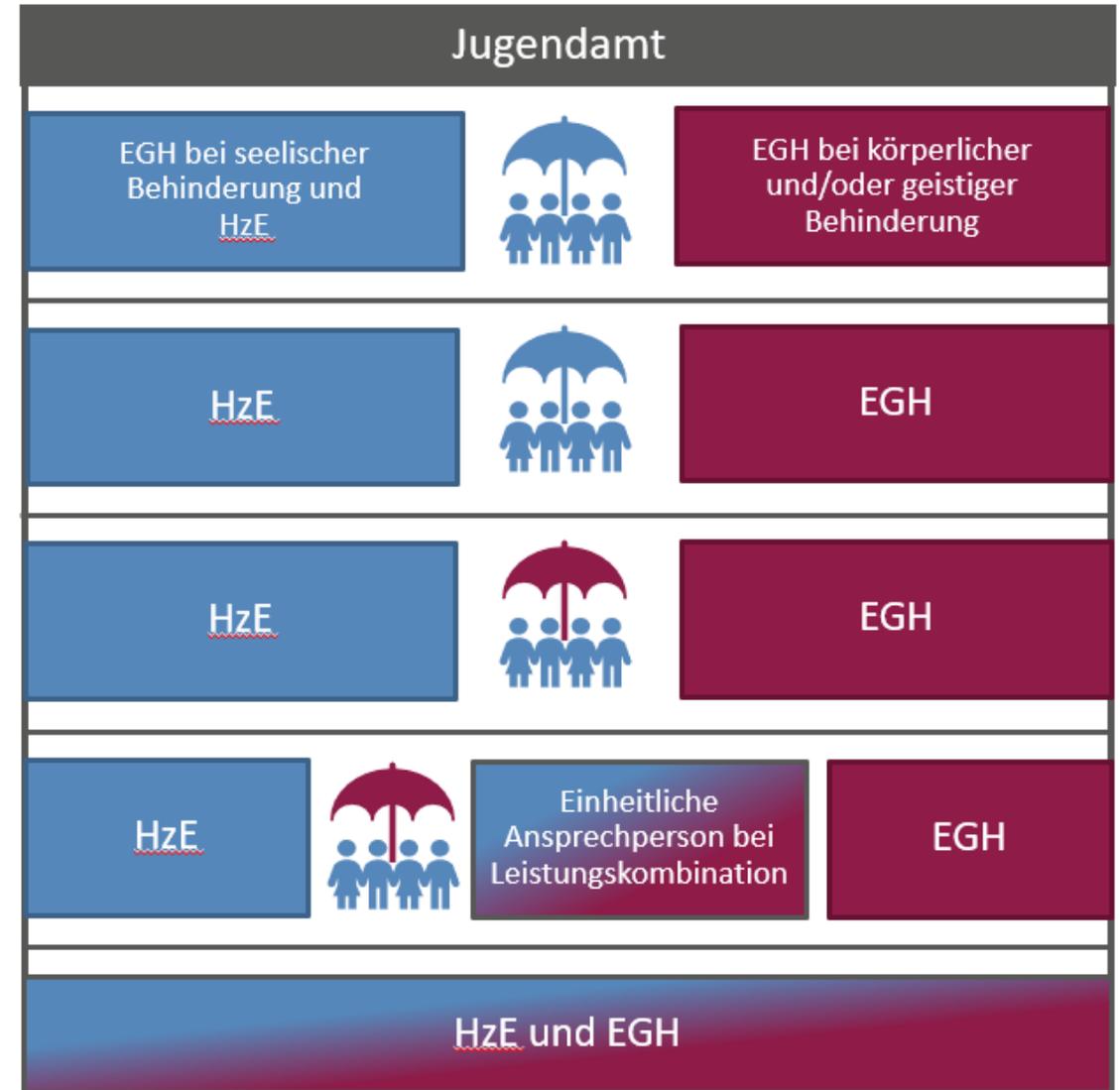
strikte
Zuständigkeits-
teilung

Verhältnis von EGH zu HzE



Leitfrage:

Sollen Leistungen der EGH für junge Menschen und HzE in einer oder in unterschiedlichen Organisationseinheiten bearbeitet werden?



Praxisbeispiel: Auswahl einer Organisationsform 1/2

Vorbereitung der Inklusiven Lösung in einem Landkreis: (modifizierte) SWOT-Analyse

Variante	1) HzE + EGH in Personalunion	2) Sonderdienst EGH im ASD	3) eigene Sachgebiete für EGH	4) eigener Fachdienst für EGH inkl. Verwaltung
Chancen
Risiken
Umsetzungserfordernisse
Schulungsbedarfe

Praxisbeispiel: Auswahl einer Organisationsform 2/2

Vorbereitung der Inklusiven Lösung in einem Landkreis: SWOT-Analyse, Beispiel: Sonderdienst EGH

- » Chancen
z. B. „inhaltlich überschaubar, weniger Qualifikationsanforderungen, Wechselbereitschaft wahrscheinlich“
- » Risiken
z. B. „Bedarfsermittlung und Fallsteuerung HzE + EGH nicht ‚aus einer Hand‘, widerspricht den aktuellen fachlichen Standards, Schnittstelle zw. HzE und EGH wird geschaffen bzw. bleibt bestehen“
- » Umsetzungserfordernisse
z. B. „Organisationsuntersuchungen müssen abgeschlossen sein (Personalbedarfsplanung), Fallschlüssel für ASD und Sonderdienst ermitteln, Führungsspanne betrachten, veränderte Raumbedarfe ermitteln und decken, Schnittstelle zwischen EGH und Sonderdienst muss beschrieben werden“
- » Schulungsbedarfe
z. B. für MA aus der EGH: „Besonderheiten des SGB VIII (§ 35a), Instrumente (Hilfeplan § 36 SGB VIII)“
für MA des ASD: „Leistungsspektrum des vorschulischen Bereichs, geistige und körperliche Behinderungsbilder, Besonderheiten des Rehabilitationsrechts“

Stimmen aus der Praxis

Organisationsformen der Inklusiven Lösung

- » „Wir sind [vor fast vier Jahren] gestartet mit einem multiprofessionellen Team für SGB VIII und SGB IX, Verwaltung und Pädagogik. Stand heute: Eingliederungshilfe im multiprofessionellen Team. Alle, die damit in Berührung kommen, agieren aus diesem Team heraus.“
 - » „Es gab eine gemeinsame Fachstelle vor [etwa sechs Jahren], tatsächlich Inklusive Lösung seit [etwa fünf Jahren]. Sozialraumteams schauen gemeinsam Fälle an. Wirtschaftliche Jugendhilfe und Eingliederungshilfe sind zusammengeführt.“

Organisation des Umstellungsprozesses

- » einerseits: planen, durchdenken
- » andererseits: Dinge anpacken



Praxisbeispiel: Organisation des Umstellungsprozesses

Projektstruktur in einer Großstadt

Steuerungsgruppe „Inklusive Lösung“

AG
Struktur

AG
Verfahren

AG
ÖA

AG
Haushalt

AG
Räume

AG
Planung

AG
Personal

AG
IT (Fach-
verfahren)

Stimmen aus der Praxis

Organisation des Umstellungsprozesses

- » „Veränderungsprozess wie im Bilderbuch“
- » „Wir haben die Ärmel hochgekremgelt.“
 - » „Wir haben enorm viel Zeit in gemeinsame Abstimmungs- und Austauschprozesse investiert.“
- » „2016 kam das Verwaltungsteam zu uns [d. h. zum Jugendamt], da haben die erstmal genauso weitergearbeitet, ihre Fälle genauso bearbeitet, als würden sie noch im Sozialamt sitzen. Dann wurde erarbeitet, was die Umstellung bedeutet und welche Organisationsformen dafür am besten passen.“

Kommunikation & gemeinsame Haltung

- » sowohl im Amt als auch zwischen den Ämtern
- » bestehende Möglichkeiten/Formate nutzen!
- » Verfahrenslotsinnen und –lotsen nutzen, aber nicht mit Erwartungen überfrachten



Praxisbeispiel: Kommunikation und gemeinsame Haltung

Ideen aus (Land-)Kreisen und kreisfreien Städten

- » Mitarbeitende beteiligen
- » Austauschformate schaffen, Abstimmungen, Supervision, Einarbeitung
- » wöchentliche Fallbesprechungen, Falltandems, Hospitationen
- » gemeinsames Leitbild erstellen
- » Eingruppierungen angleichen
- » gemeinsame Haltung muss von der Leitung vorgelebt werden
- » Führungskräfte müssen für Mitarbeitende greifbar und ansprechbar sein
- » regelmäßige Klausurtagungen, Fortbildungen

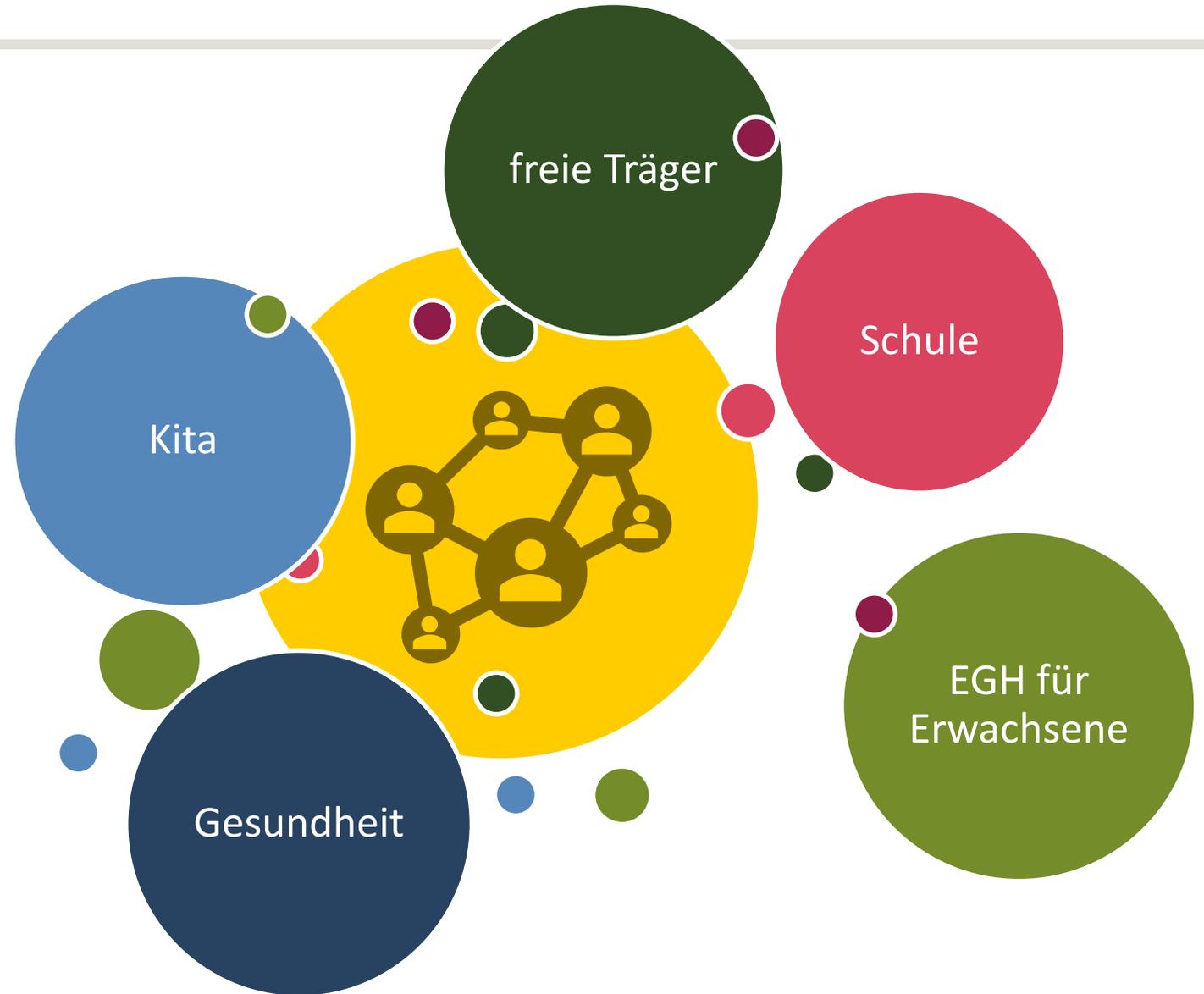
Stimmen aus der Praxis

Kommunikation und gemeinsame Haltung

- » „Wenn wir uns total verfransen, ist immer die Gretchenfrage: ‚Was ist gut für das Kind? [...] Wenn es um das Kind geht, finden wir am Ende immer einen gemeinsamen Nenner.“
 - » „Wenn man Haltung nicht von der Leitungsebene aus lebt, was für einen Geist verbreitet man dann?“
- » „Um Haltung zu lernen, helfen wöchentliche Meetings, in denen Fälle geschildert werden: Wie gehen wir mit diesen Fällen um? Das halte ich für wichtig, das andere kommt dann.“

Umgang mit Schnittstellen

- » frühzeitig einbinden
- » systemische Lösungen suchen
- » Verträge/Vereinbarungen anpassen



Praxisbeispiel: Umgang mit Schnittstellen

Beteiligungsformen in (Land-)Kreisen und kreisfreien Städten

- » bestehende Formate nutzen: z. B. AG 78
 - › ggf. Unter-AG für die Einführung der Inklusiven Lösung
 - › Welche Träger arbeiten bereits rechtskreisübergreifend?
- » bestehende Netzwerke/Kontakte zu Trägern nutzen
- » Etablierung fester Ansprechpersonen für Schulen
- » Runde Tische mit freien Trägern
- » Einführung gemeinsamer Leistungsentgelte
- » Träger zu Gesamtplankonferenzen einladen, signalisiert auch Wertschätzung

Stimmen aus der Praxis

Umgang mit Schnittstellen

- » „Wir haben eine andere Arbeitsweise, als das vorher gelebt wurde, und laden Träger zu Gesamtpankonferenzen ein. [...] Das hat auch mit einer Wertschätzung der Arbeit der Träger zu tun.“
 - » „Vereinbarungen immer für beide Rechtskreise abschließen, bei SGB IX auch immer mit Vereinbarung zum Thema Kinderschutz.“
- » „Inklusion kann nicht bedeuten, dass man Anträge stellen muss. Bei uns werden auch Kindergärten mit Mitarbeitenden der freien Träger so ausgestattet, dass die das leisten können. Wenn die Infrastruktur die Bedarfe abdeckt, gibt es keine weiteren Einzelbedarfe.“

Ausblick

Was wir vorhaben

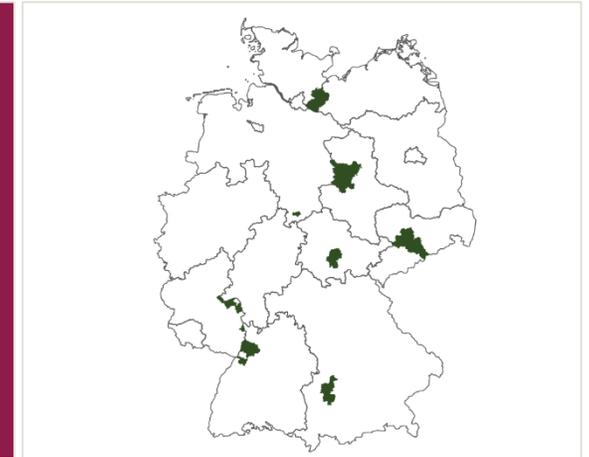
- » Projektlaufzeit bis Ende 2025
- » Ergebnis: Roadmap und Handreichungen
- » Abschlussbericht
- » Präsentation der Roadmap und Handreichungen



Erfahrungskommunen



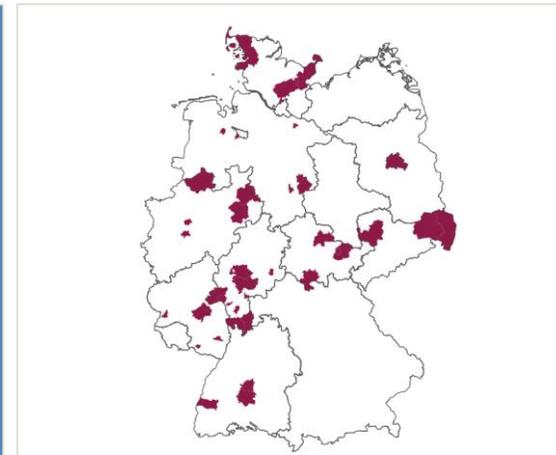
thematisch
fokussierte
Gespräche



Modellkommunen



Umfragen,
Beobachtungen,
Interviews



Workshopkommunen



Orga-Formen,
Fallwerkstätten,
...



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

- » Dr. Jenny Rademann / jenny.rademann@foev-speyer.de
- » Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung
Freiherr-vom-Stein-Str. 2
67346 Speyer