



Was ist bei der Konzept- entwicklung für besondere Personengruppen zu beachten?

Blickwinkel „Betriebswirtschaft“

Attila Nagy & Anne-Katrin Schneider | Berlin | 01. Oktober 2024



Geschäftsführender Partner

 +49 221 5 77 77-56

 +49 172 25 23 026

 nagy@rosenbaum-nagy.de



Beratungsschwerpunkte:

- Strategie und Geschäftsfeldentwicklung
- Steuerung komplexer Organisationen
- Restrukturierung

Werdegang (Auszug):

- Seit 1997 Gründungspartner rosenbaum nagy
- 1994-1996 Berater bei der Kienbaum Unternehmensberatung
- 1987-1994 Studium der Medizin und der Volkswirtschaftslehre an der Universität Köln
- Beirat der DGCS
- Regelmäßige Vorträge und Publikationen

Betriebswirtschaftliche Managementberatung



Das sind wir in Zahlen

27 Jahre Erfahrung

Über 3.500 Projekte

7 Partner:innen

50 Berater:innen

Unsere Schwerpunktbranchen

Sozialwirtschaft, Gesundheitswirtschaft & Sport als Kernbranchen





Seniorberaterin für die Eingliederungshilfe

 +49 221 5 77 77-483

 +49 173 46 32 546

 schneider@rosenbaum-nagy.de



Beratungsschwerpunkte:

- BTHG-Umsetzungsbegleitung
- Steuerung von Angeboten
- Strategische Entwicklung der Angebote

Werdegang (Auszug):

- Seit 2023 Beraterin bei rosenbaum nagy
- 2017- 2023 Leitungsfunktion Besonderen Wohnformen bei einem Träger der Eingliederungshilfe im Ruhrgebiet
- Seit 2018 Studium Nonprofit Management & Governance Uni Münster (Master of Arts)
- 2011- 2015 kulturelle Sozialpädagogik an der HAN Nijmegen (Bachelor of social work)

Elemente für eine erfolgreiche BTHG-Umstellung

Umsetzung: Fachlich – Haltung – Inhalt – Steuerung

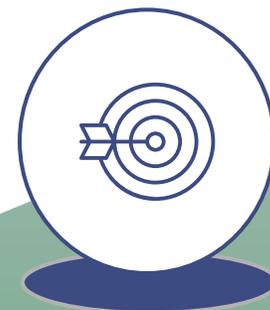
Vorbereitung der Umsetzung in den Angeboten: Strukturen – Prozesse – Informationen

Sicherstellung der Schiedsstellenfestigkeit (Fristen, Dokumente etc.)

Fachkonzepterstellung u. Kalkulation aller Bestandteile

Eruiierung der Anforderungen und Erstellung eines Handlungsplanes

BTHG umsetzen!

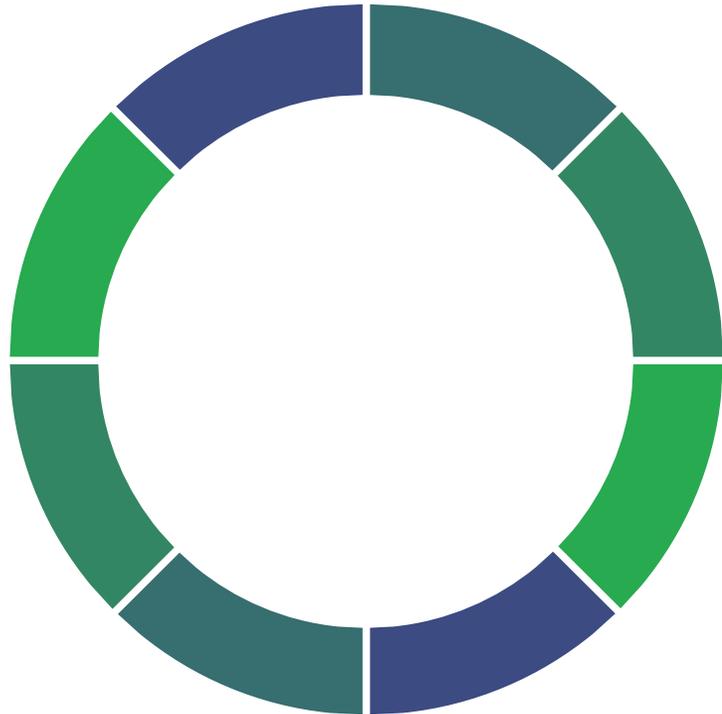


**Veränderungsprozess
(Kommunikation)**

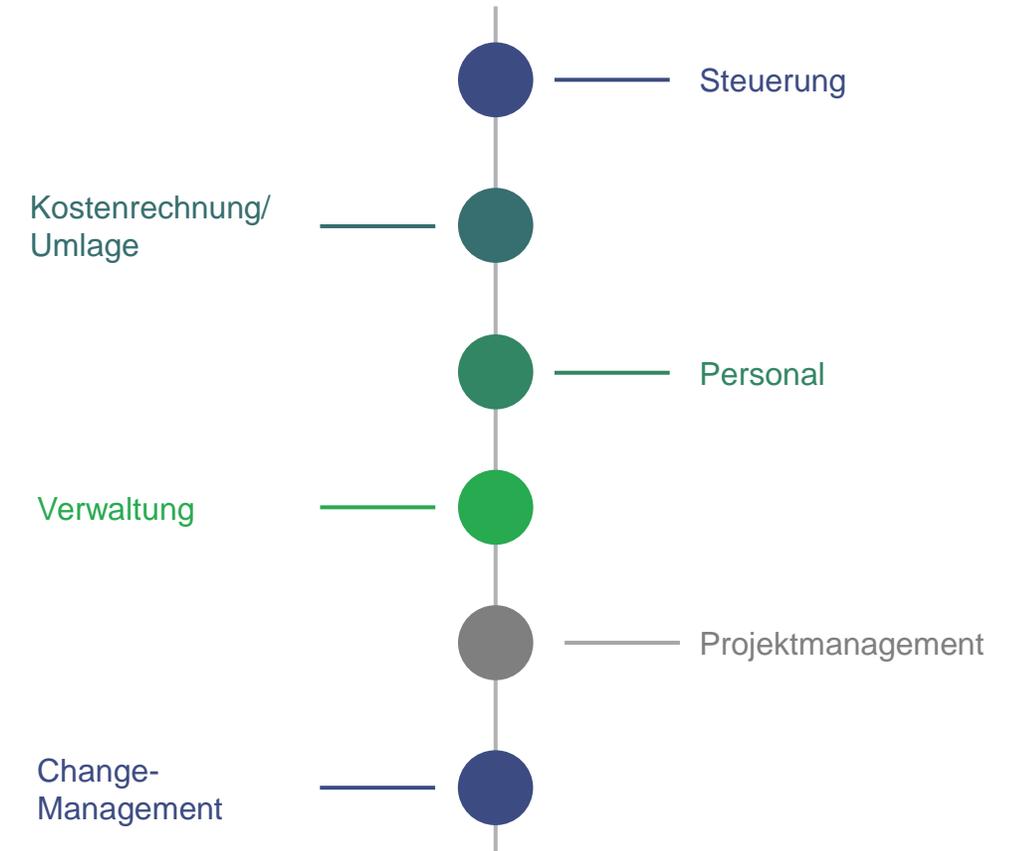
Themenübersicht BTHG-Umstellung

Umstellung im engeren Sinne (neue Leistungssystematik)

- Fachkonzeption
- Zielgruppen
- Leistungsangebote
- Leistungskatalog
- Leistungsmodule
- Leistungsbeschreibung
- Kalkulation
- Verhandlung



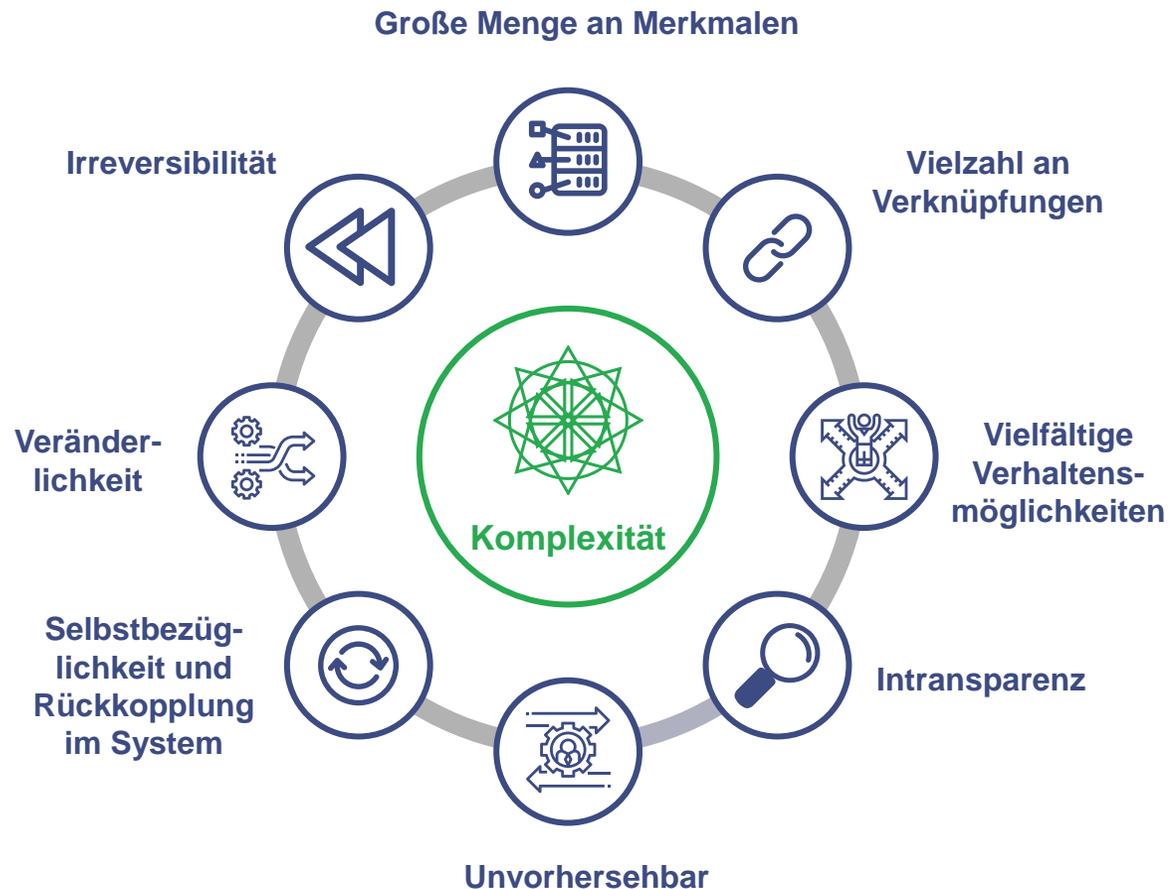
Umstellung im weiteren Sinne (Administration und Steuerung)



Komplexitätszunahme für die Unternehmenssteuerung auch in der Sozialwirtschaft



Komplexität im Geschäftsmodell



- Komplexe Systeme weisen unter anderem durch die große Anzahl von Merkmalen und Verbindungen eine Eigendynamik auf.
- Mangelnde Möglichkeiten vereinfachender Abstraktion, Zielsetzungen und nicht determinierbares Verhalten autonomer Systemeinheiten sind wesentliche Merkmale sozialer, gesellschaftlicher und kultureller und mittlerweile auch wirtschaftlicher Systeme.
- Dies resultiert in einer Intransparenz für Entscheider, die so keine exakten Modellierungen oder Prognosen heranziehen können.
- Der Umgang mit komplexen Systemen erfordert daher ein hohes Maß an Flexibilität.

<https://bit.ly/3Gzifz>

<https://bit.ly/3JfUTpk>

<https://bit.ly/34JH3N4>

<https://bit.ly/3uBM4SF>

Veränderung der Geschäftsmodelle durch das BTHG – Bspl. NRW (aktueller Stand LRV – in Diskussion)

Finanzierungselemente alt → neu

Bisheriges Geschäftsmodell der EGH:
Komplexleistung

- Grundpauschale: Unterkunft, Verpflegung
- Maßnahmenpauschale: Päd. Betreuung, Pflege
- Investitionsbetrag: Betriebsnotw. Anlagen und Ausstattung

**Basismodul
(Tagespauschale) inkl.
Investbetrag**

**Fachleistungsstunden
(zeitbasiert)**

Angebotsmodellierung

Leistungsmodule NRWInhalte

Organisationsmodul

Fachmodul Wohnen

Qualifizierte Assistenz
(Einzelnachweis)

Unterstützende
Assistenz

- Overhead
- Investitionsbetrag FL-Flächen
- Hintergrund- und Präsenzdienst
- Spezielle Ressourcen (z.B. PDL)
- Sachkosten
- Personenzentrierte Erbringung von Fachleistungsstunden nach den individuellen Bedarfen und Wünschen der Klienten (Aushandlungsprozess)
- Unterschiedliche Qualifikationsmixes

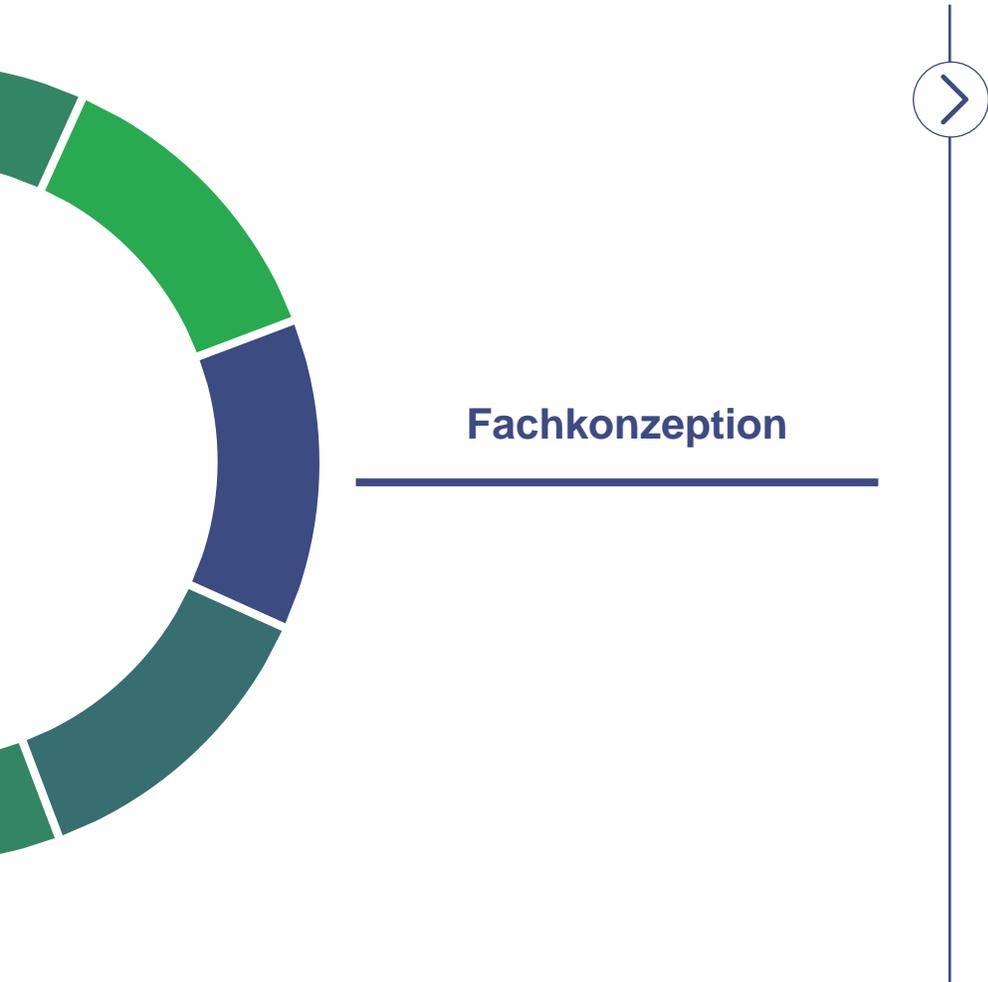
Existenzsichernde Leistungen

Umstellung im engeren Sinne



Umstellung im engeren Sinne





Die Konzeption bildet die Grundlage der künftigen Leistung- und Vergütungsvereinbarung

Nicht nur inhaltliche-fachliche Beschreibung

Grundlage für die zukünftigen Qualitäts- und Wirksamkeitsprüfungen

Innenwirkung

Grundlage und Ausrichtung des Handelns, Leitfaden für die Angebotsform

Grundlage der Verhandlung

Enge Verzahnung zu den wirtschaftlichen Ableitungen, hinsichtlich des personellen und sächlichen Aufwands



Fachkonzeption



Zentrale Fragestellungen

- Welche Anforderungen hinsichtlich des Inhalts und Umfangs muss das Fachkonzept erfüllen?
- Für welche Angebote entstehen Fachkonzepte?
- Wie soll die künftige Struktur der Angebote aussehen?
- Wo gibt es gleichartige Angebote?
- Wo können Angebote in ein Fachkonzept zusammengefasst werden?
- Wo werden welche Art von Leistungen angeboten?
- Welche Ergebnisse werden im Gesamtplanverfahren erwartet?
- Was muss grundsätzlich (für die Gesamtorganisation) festgelegt werden?



Zielgruppen



Neue Relevanz

- Konkrete Beschreibung der behinderungsbedingten Bedarfe
- Orientiert an der ICF
- Grundlage des Handelns, der Personalausstattung und der sächlichen Ausstattungen



Beobachtungen

... zu beobachten ist
... ausgehend von unserer Erfahrung
...

Eigene Beschreibung

... im Rahmen von XX teilen die Leistungsberechtigten folgte Herausforderungen mit.
... aus Gesprächen und eigenen Darstellungen empfinden die LB

Studien

... ausgehend von der Studie kann gesichert davon ausgegangen werden
...durch die Erhebung vom belegt
... ausgehend von der Beschreibung der Selbstvertretung...

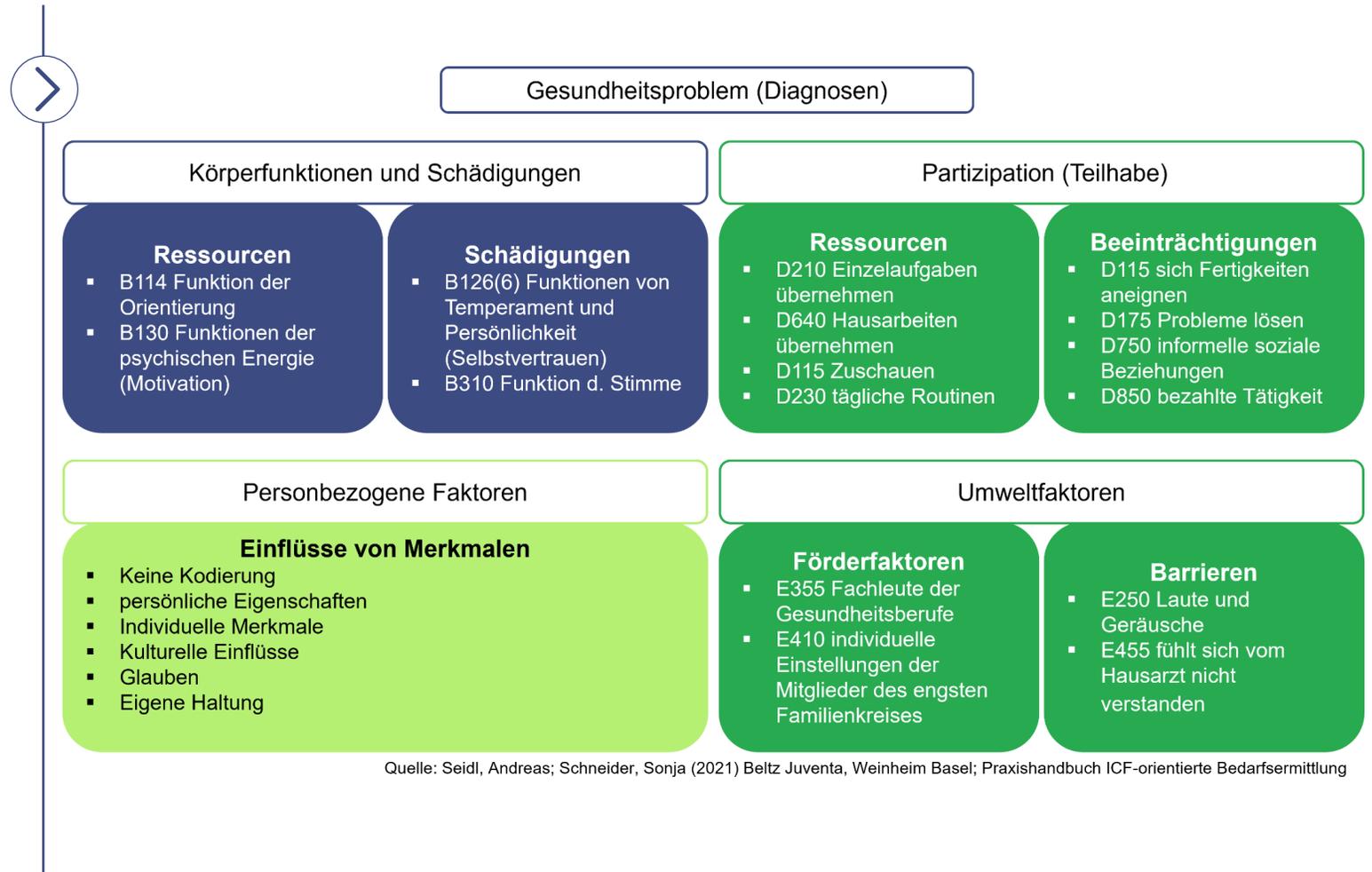
Veröffentlichungen

... die WHO definiert...
... ausgehend von der S3-Richtlinie...
... konsensfähig ist die Beschreibung von...
... vgl.

Umstellung im engeren Sinne



Zielgruppen





Leistungsangebote



Beschreibung der Angebotsform auf Grundlage der Bedarfe der Zielgruppe

Grundlagen § 113 Abs. 2 SGB IX i.V.m. §§ 76ff SGB IX

Die Gesetzgebung unterscheidet nicht mehr nach unterschiedlichen Angebotsformen!

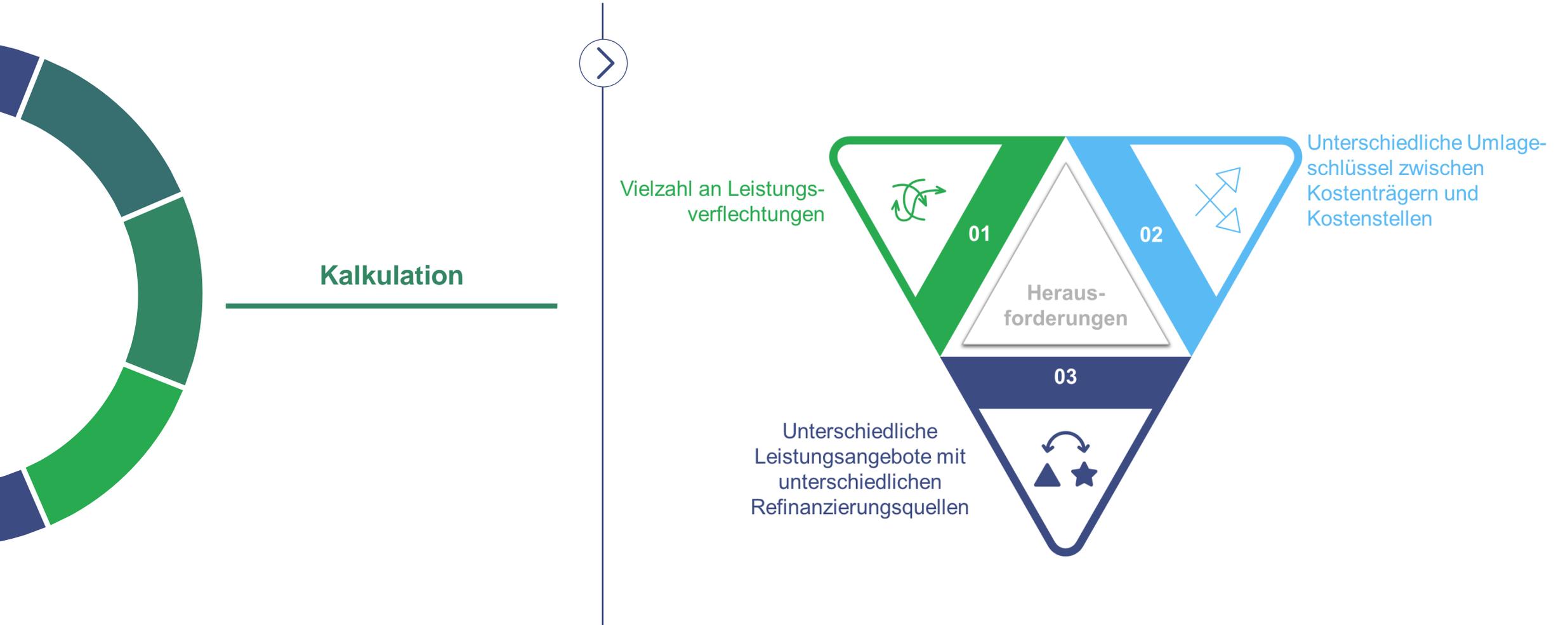
Bezug zur Zielgruppe

Der Bedarf des Angebots ergibt sich aus der Zielgruppenbeschreibung

Grundlage der Verhandlung

Beschreibung von speziellen Anforderungen, Kontextsicherung, Krisenmanagement oder unplanbare Leistungen

Umstellung im engeren Sinne



Umstellung im engeren Sinne



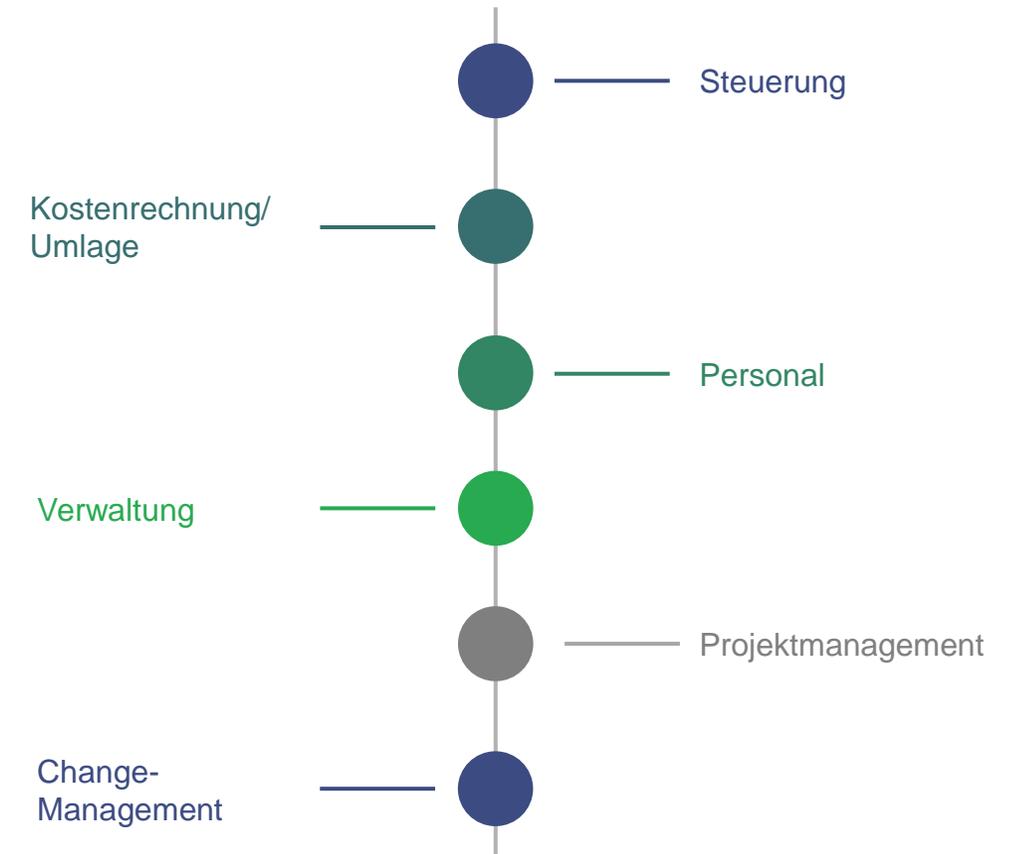
Themenübersicht BTHG-Umstellung

Umstellung im engeren Sinne

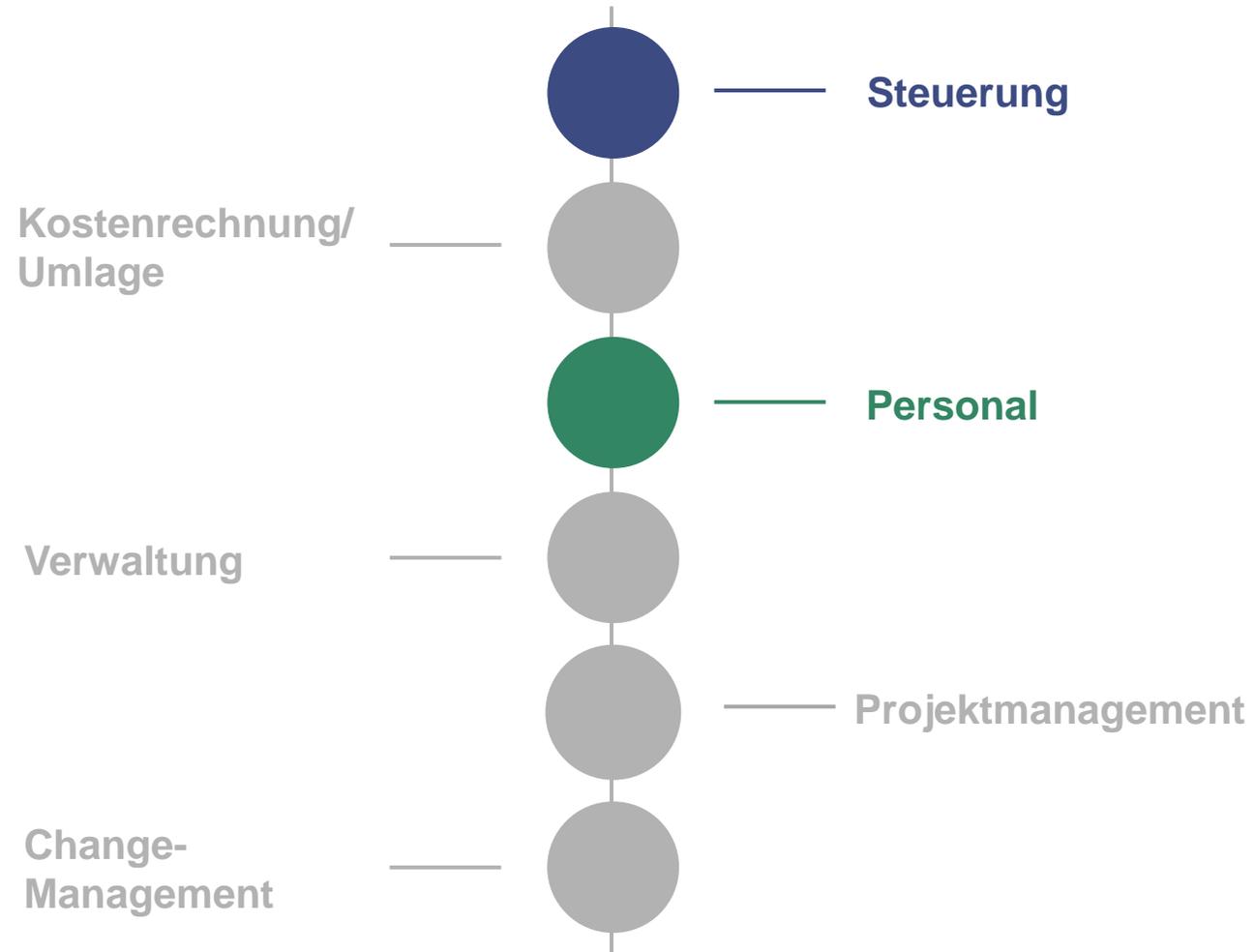
- Fachkonzeption
- Zielgruppen
- Leistungsangebote
- Leistungskatalog
- Leistungsmodule
- Leistungsbeschreibung
- Kalkulation
- Verhandlung



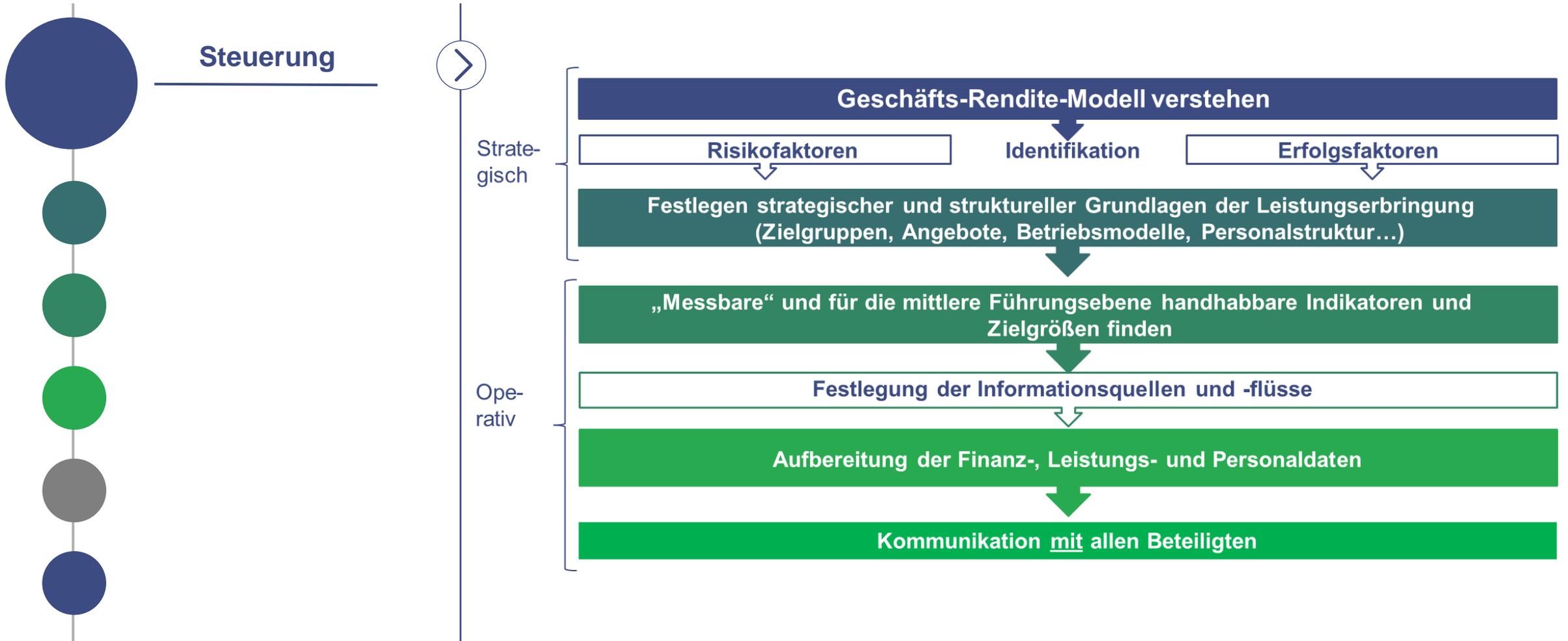
Umstellung im weiteren Sinne



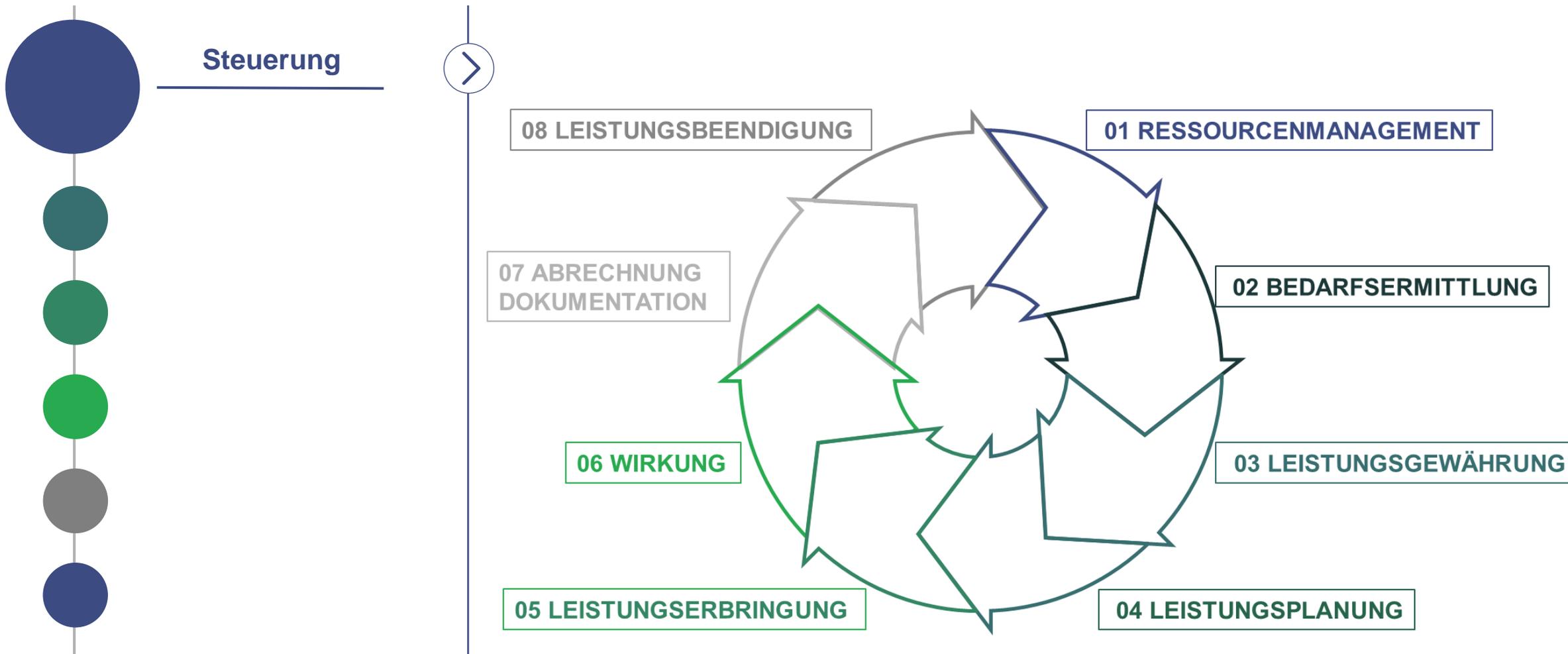
Umstellung im weiteren Sinne



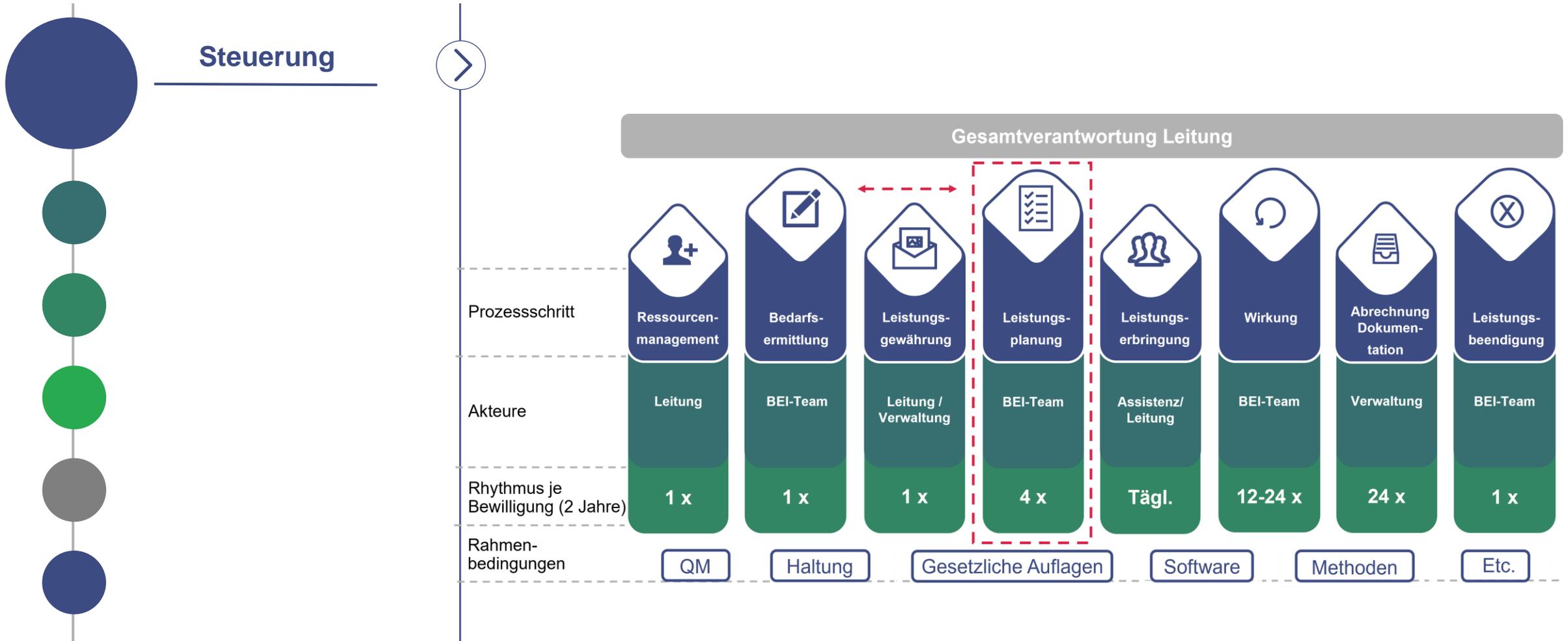
Umstellung im weiteren Sinne

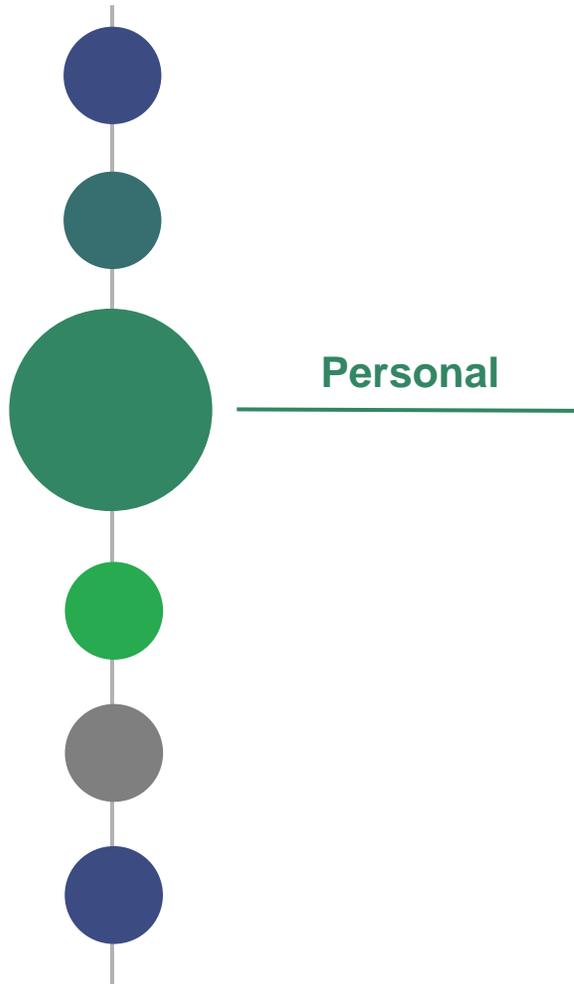


Umstellung im weiteren Sinne



Umstellung im weiteren Sinne





Der zukünftige Personalbedarf orientiert sich an den Bedarfen der Zielgruppen und wird sich dynamischer gestalten müssen

Das passende Personal für die Zielgruppe

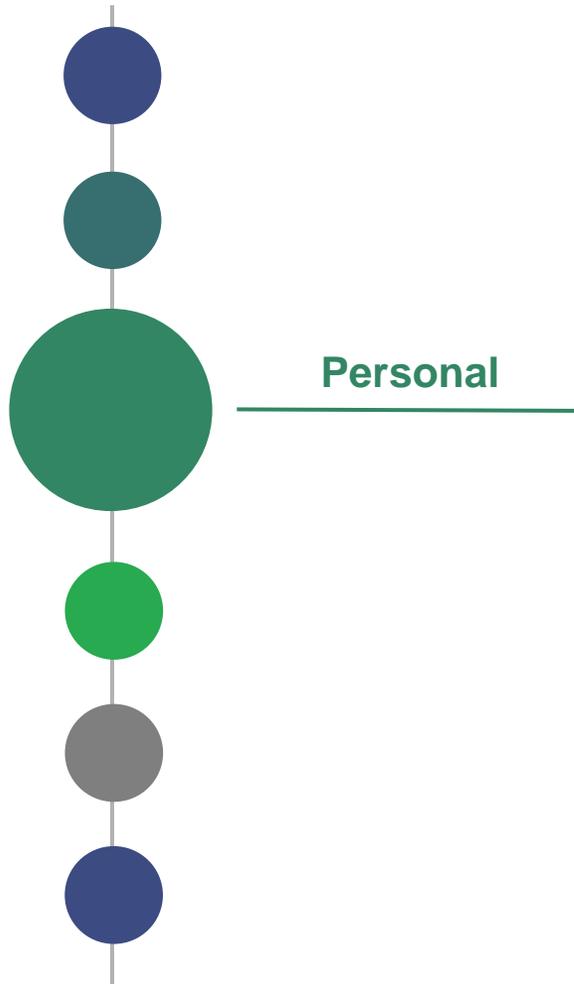
Festlegung der Personalanforderungen hinsichtlich der Menge, Qualifikation und Fort- und Weiterbildung

Personalsteuerung

Die Dienstplanung folgt der Leistungserbringung. Die Personalsteuerung wirkt sich unmittelbar auf die Wirtschaftlichkeit aus

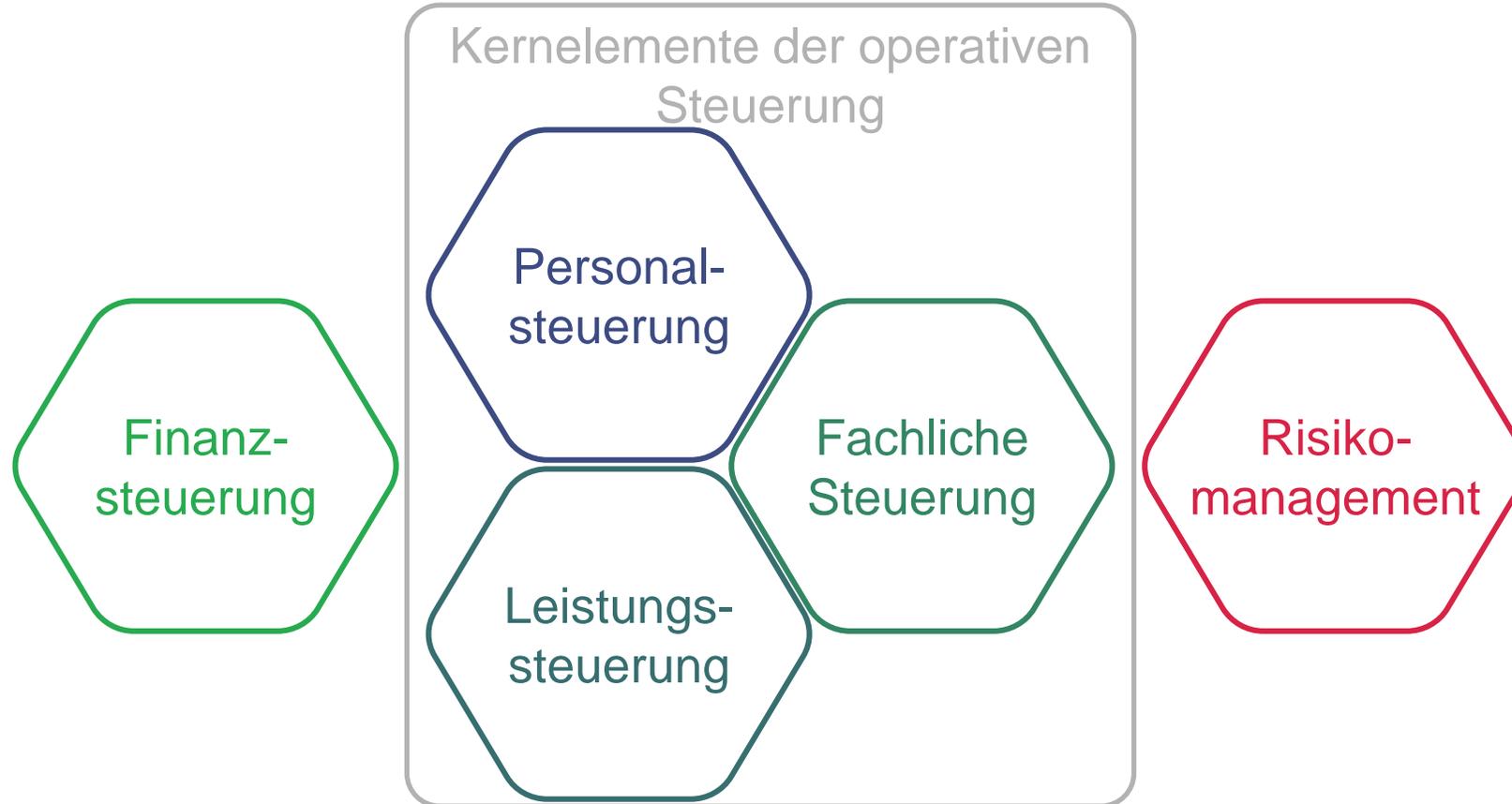
Personenzentrierte Bedarfe

„Mehr“-Bedarfe sollten nur durch die Zielgruppe in Verbindung mit den Methoden argumentiert werden.



- Aufgreifen und Umsetzen der Vorgaben der Personalbemessung → Bemessung an den Bedarfen der Leistungsberechtigten und ggf. weiteren Anforderungen, wie von den Wohn- und Teilhabebehörden
- Berücksichtigung von Leistungsveränderungen und aller Personalressourcen im Ist (Überstunden, Resturlaub, Leiharbeit etc.)
- Geeignete Instrumente, die zu relevanten Zeitpunkten einen vollständigen Überblick über die Einhaltung der Personalbemessung geben:
 - Instrumente sollten kurz-, mittel- und langfristige Perspektive abbilden
 - Instrumente sollten sowohl prospektiv/ zukunftsorientiert als auch retrospektiv/ vergangenheitsorientiert
- Aktuelle Herausforderung: „Passung“ der Ist-Personalkosten und -struktur zu den für die landeseinheitliche Vergütung verhandeln
- Perspektivisch müssen die Personalstruktur und -kosten das Leistungsgeschehen, d.h. die Bedarfe der Leistungsberechtigten, abbilden.

Elemente eines ganzheitlichen Steuerungssystems



Basis: Strukturen in Finanz- und Rechnungswesen

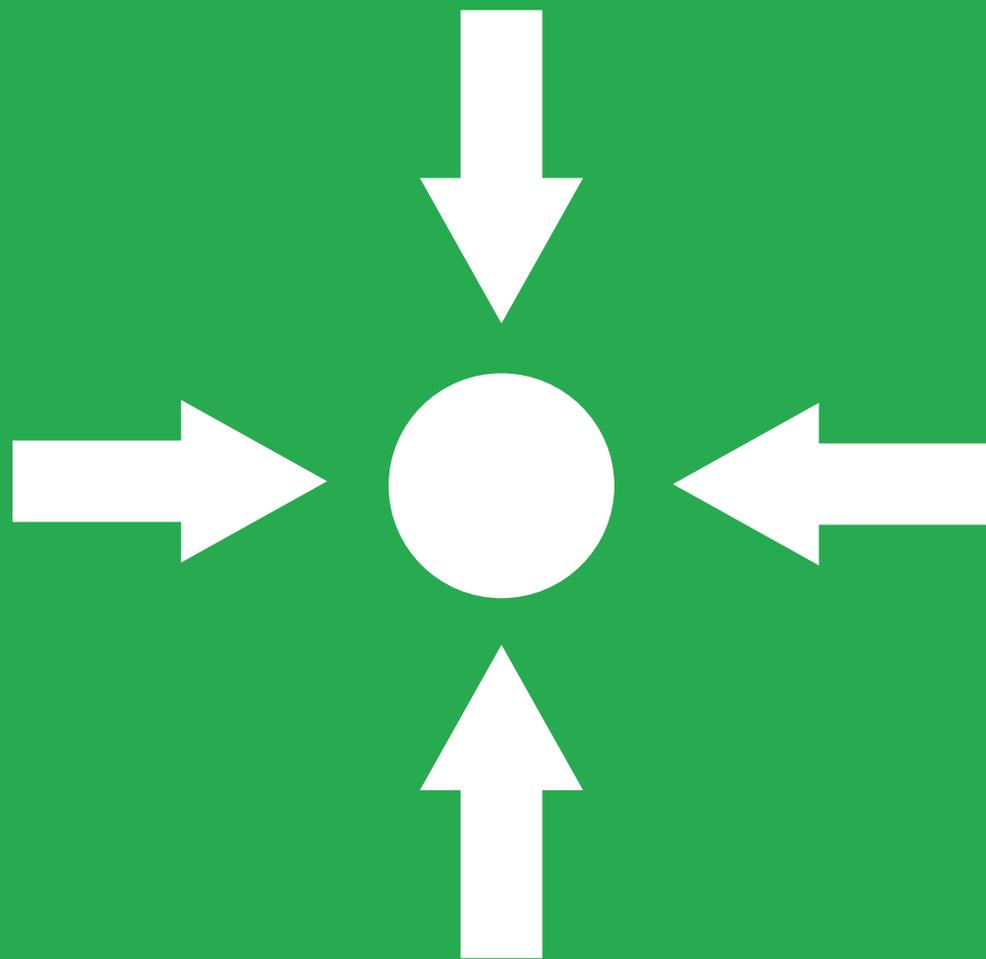


- Besondere Personengruppen konkret beschreiben
- Grenzen der Leistungserbringung ergeben sich aus den Bedarfen der Zielgruppe
- Angebote personenzentriert gestalten
- Wirtschaftliches Handeln und Personenzentrierung können nur „Hand-in-Hand“ gehen
- Innovationen in der Dienstleistungserbringung nutzen



Austausch & Diskussion

Feedback



Kontakt

rosenbaum nagy unternehmensberatung GmbH
Stolberger Str. 114a
50933 Köln

Attila Nagy & Anne-Katrin Schneider

Tel.: +49 (0) 221 5 77 77 50

Mobil: +40 (0) 172 21 59 606

nagy@rosenbaum-nagy.de

schneider@rosenbaum-nagy.de

Aktuelle Seminare zum
BTHG und anderen Themen
unter www.rosenbaum-nagy.de/seminare/

Wir freuen uns über Ihr
Interesse an unserem
Newsletter!