

# 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](mailto: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](mailto: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

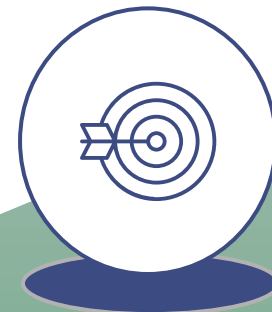
Vorbereitung der Umsetzung in den Angeboten: Strukturen – Prozesse – Informationen

Sicherstellung der Schiedsstellenfestigkeit (Fristen, Dokumente etc.)

Fachkonzepterstellung u. Kalkulation aller Bestandteile

Eruiierung der Anforderungen und Erstellung eines Handlungsplanes

**BTHG umsetzen!**



**Veränderungsprozess  
(Kommunikation)**

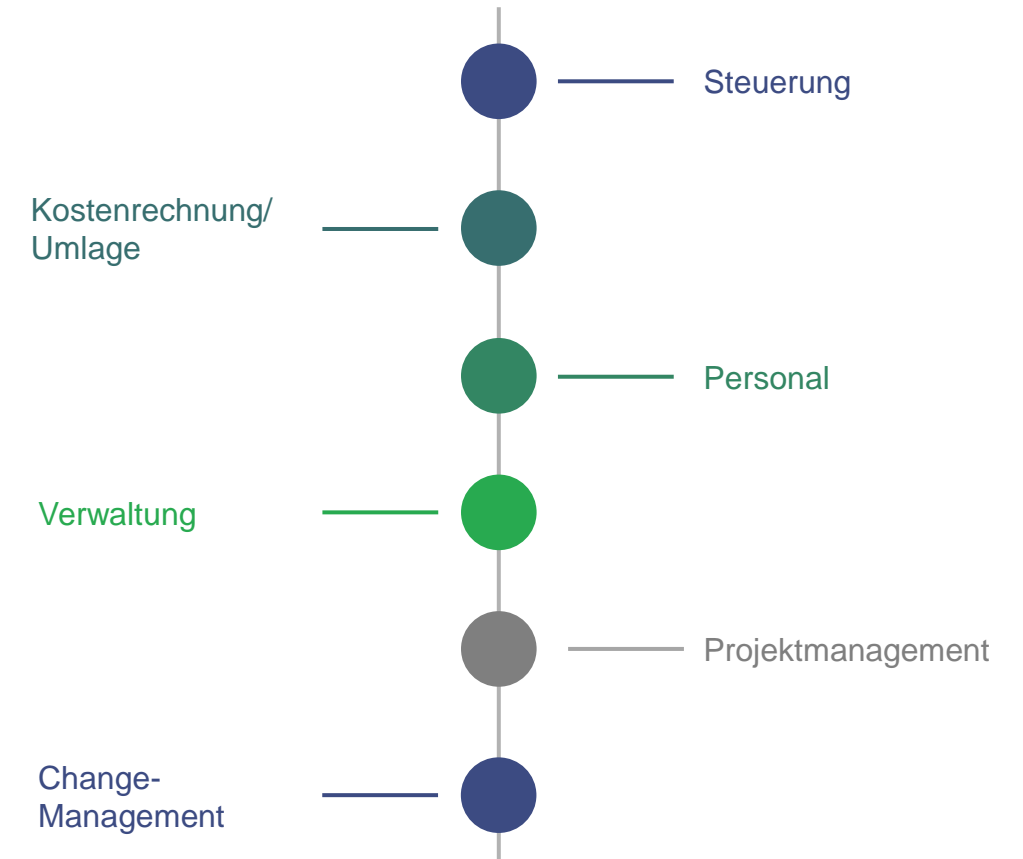
# Themenübersicht BTHG-Umstellung

## Umstellung im engeren Sinne (neue Leistungssystematik)

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



## Umstellung im weiteren Sinne (Administration und Steuerung)

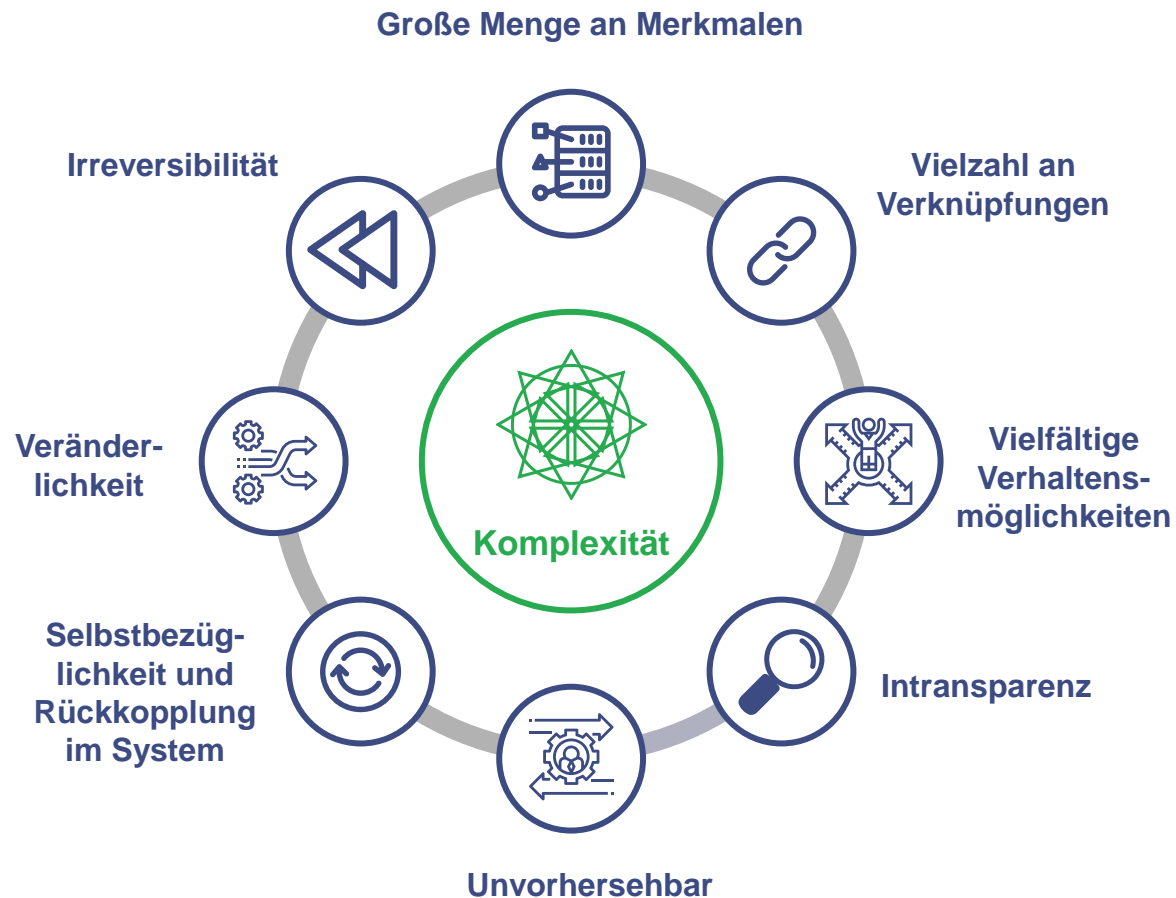




# Komplexitätszunahme für die Unternehmenssteuerung auch in der Sozialwirtschaft



# 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

- Overhead
- Investitionsbetrag FL-Flächen

Fachmodul Wohnen

- Hintergrund- und Präsenzdienst
- Spezielle Ressourcen (z.B. PDL)
- Sachkosten

Qualifizierte Assistenz  
(Einzelnachweis)

- Personenzentrierte Erbringung von Fachleistungsstunden nach den individuellen Bedarfen und Wünschen der Klienten (Aushandlungsprozess)

Unterstützende Assistenz

- Unterschiedliche Qualifikationsmixes

Existenzsichernde Leistungen

# Umstellung im engeren Sinne



# Umstellung im engeren Sinne





## Fachkonzeption



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...

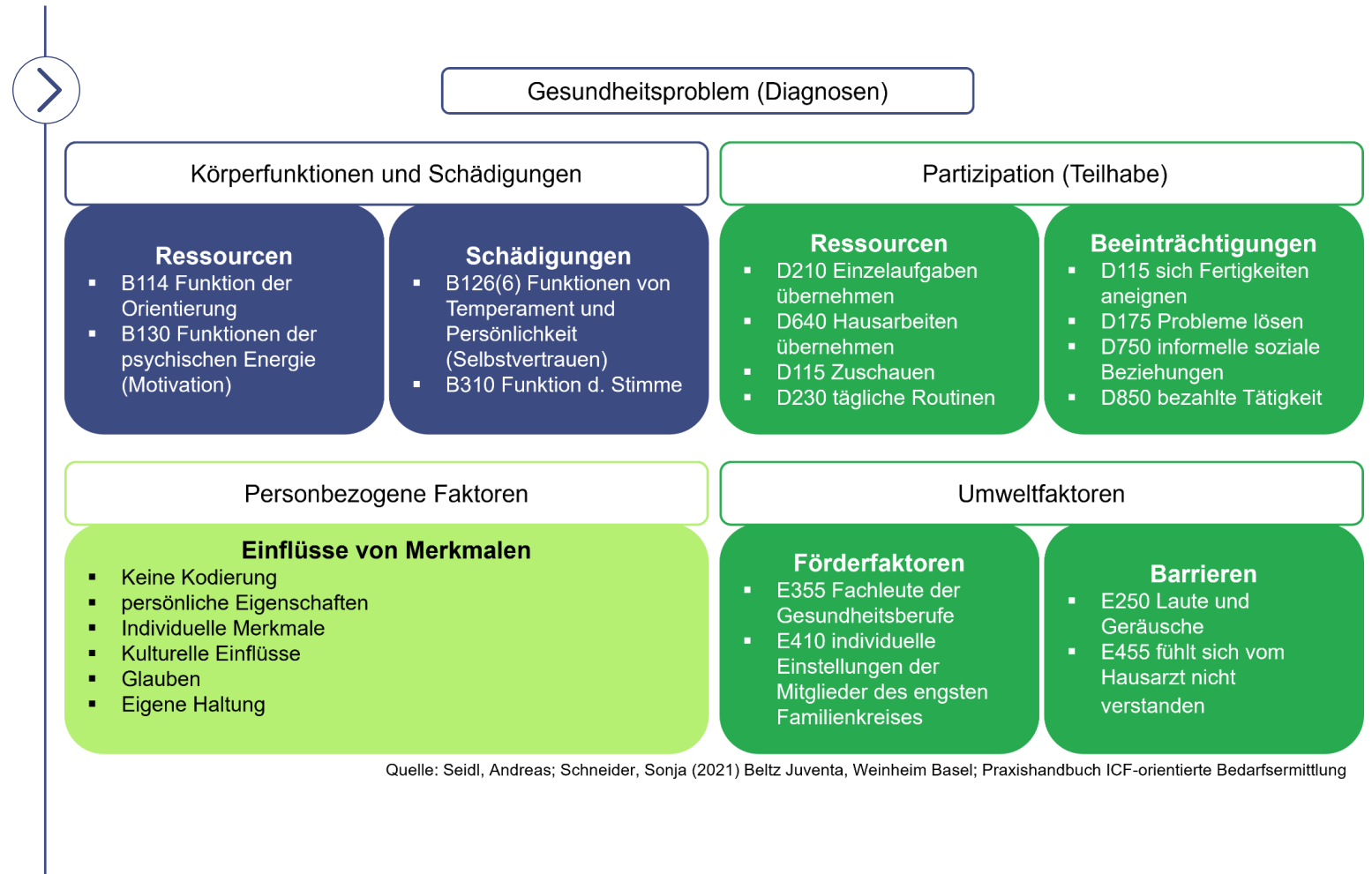
### Veröffentlichungen

... 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!

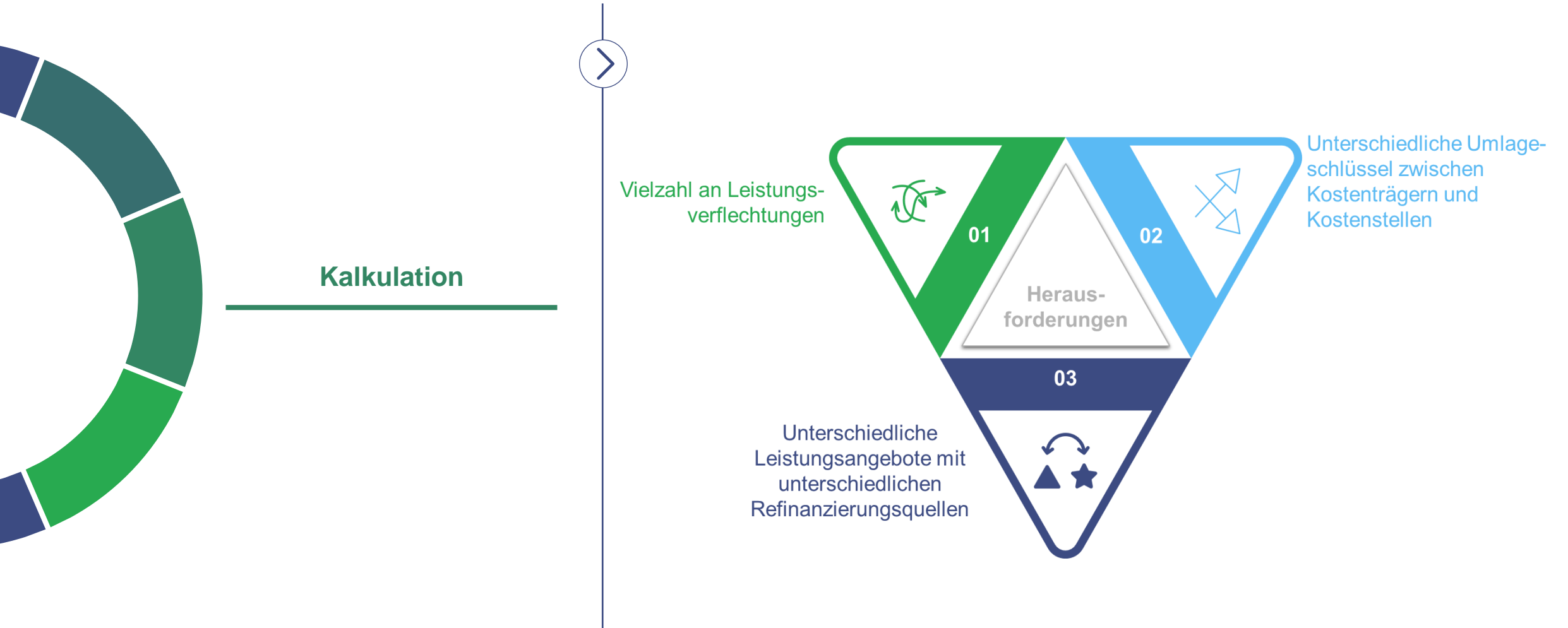
### **Bezug zur Zielgruppe**

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



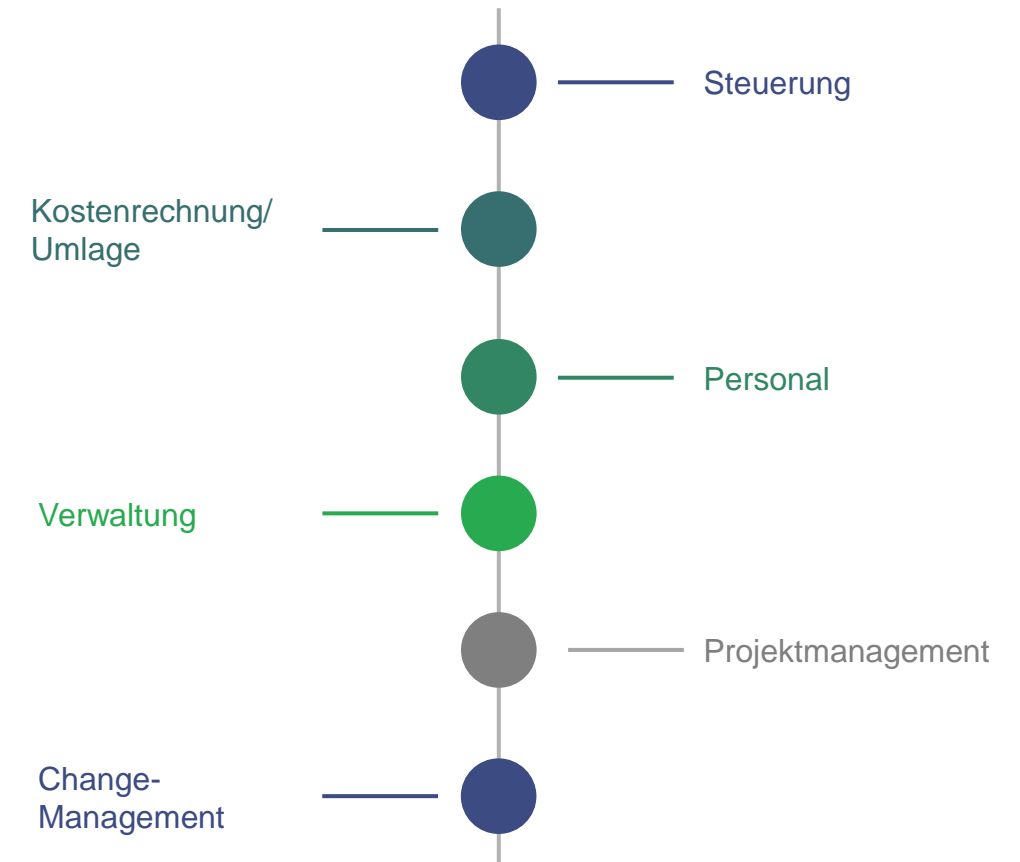
# Themenübersicht BTHG-Umstellung

## Umstellung im engeren Sinne

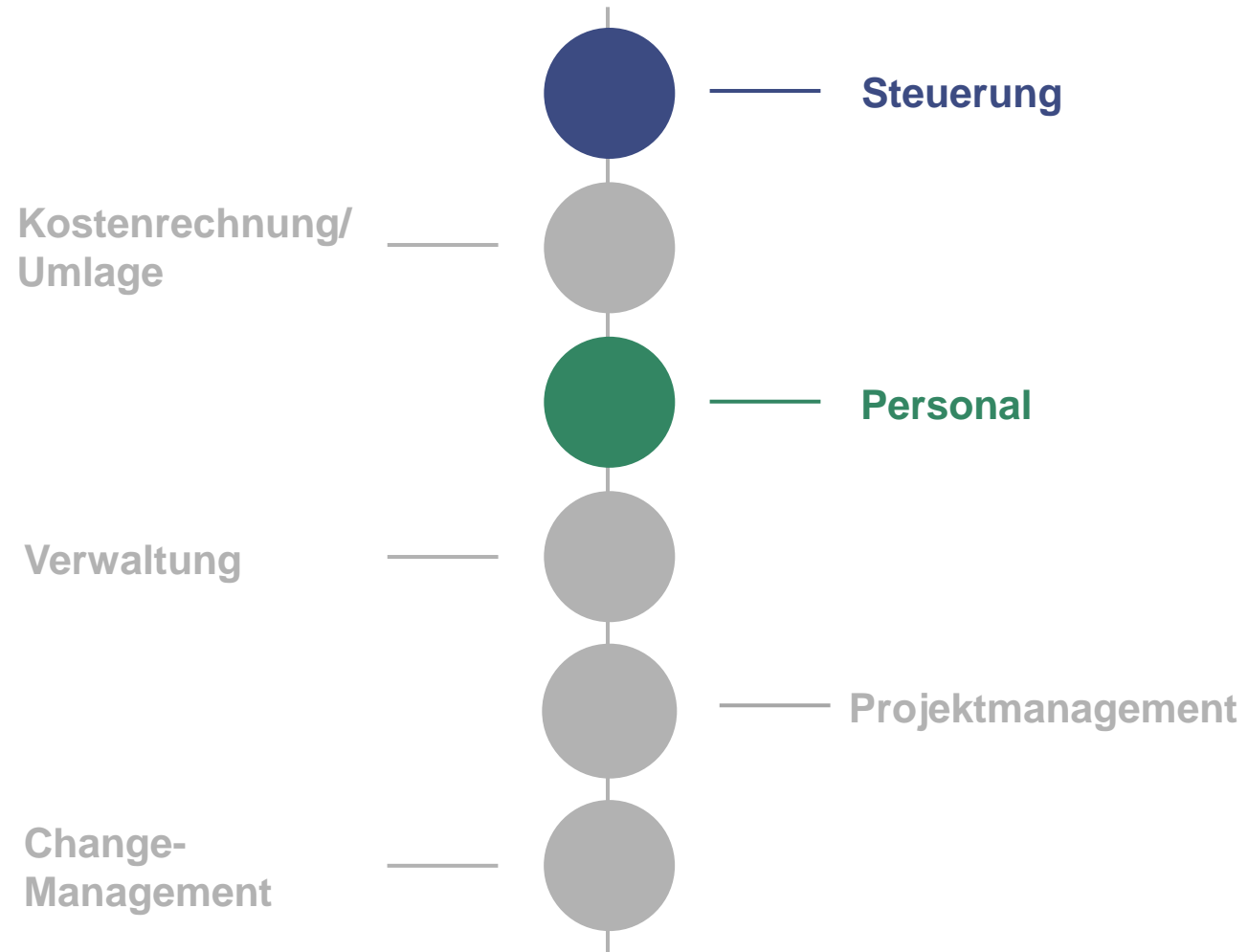
- Fachkonzeption
- Zielgruppen
- Leistungsangebote
- Leistungskatalog
- Leistungsmodule
- Leistungsbeschreibung
- Kalkulation
- Verhandlung



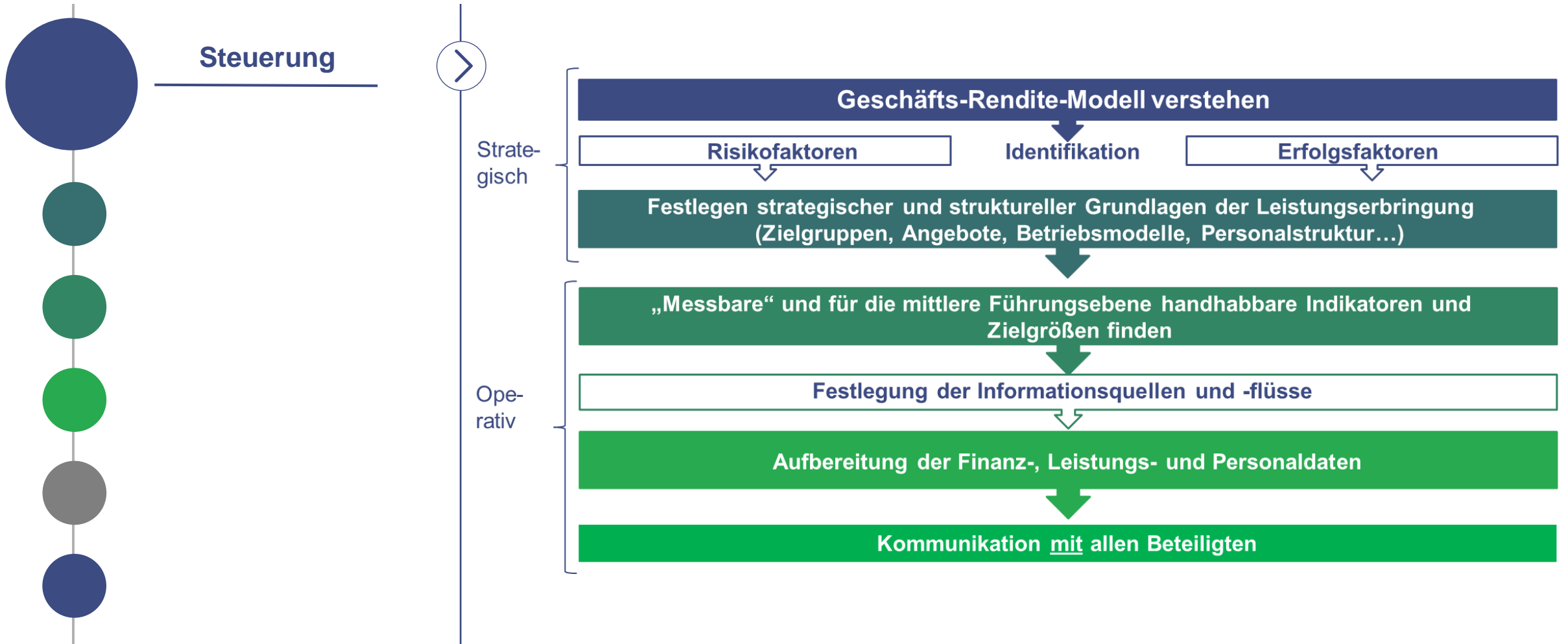
## Umstellung im weiteren Sinne



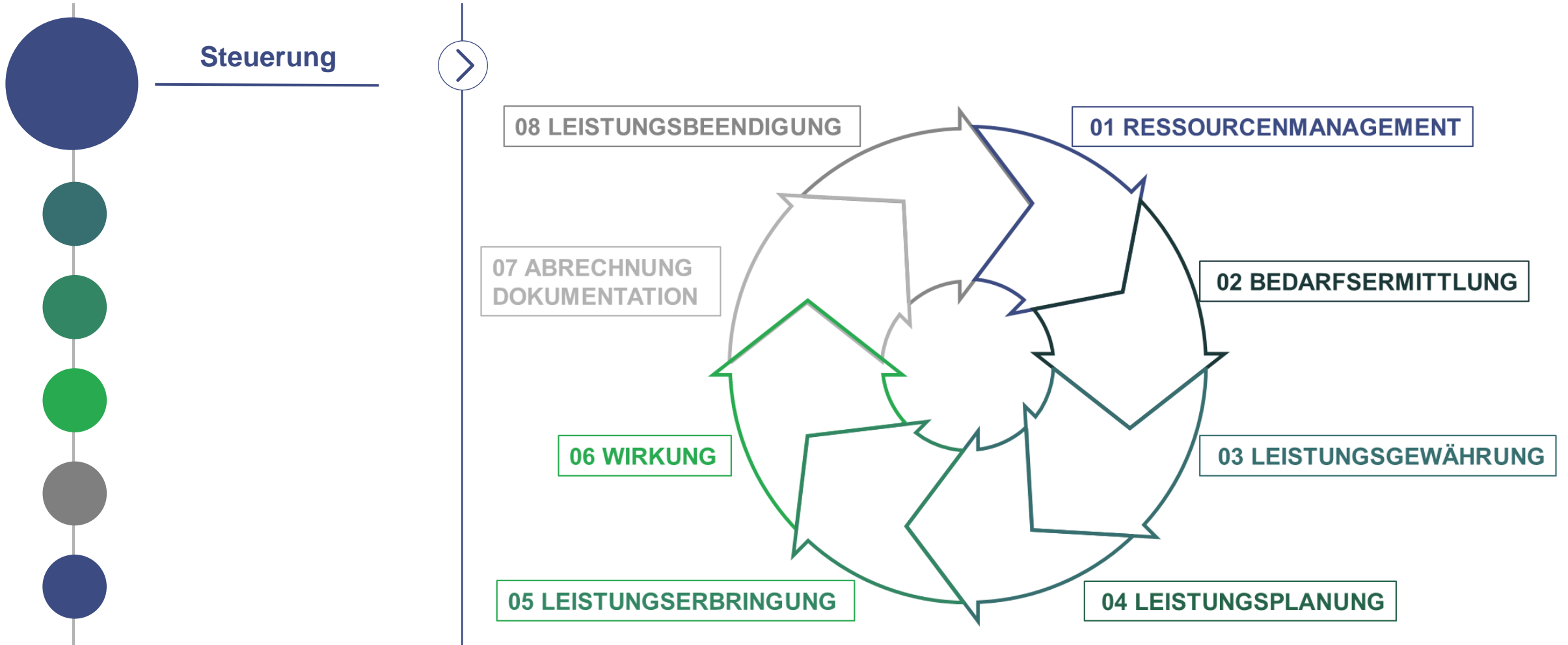
# Umstellung im weiteren Sinne



# Umstellung im weiteren Sinne

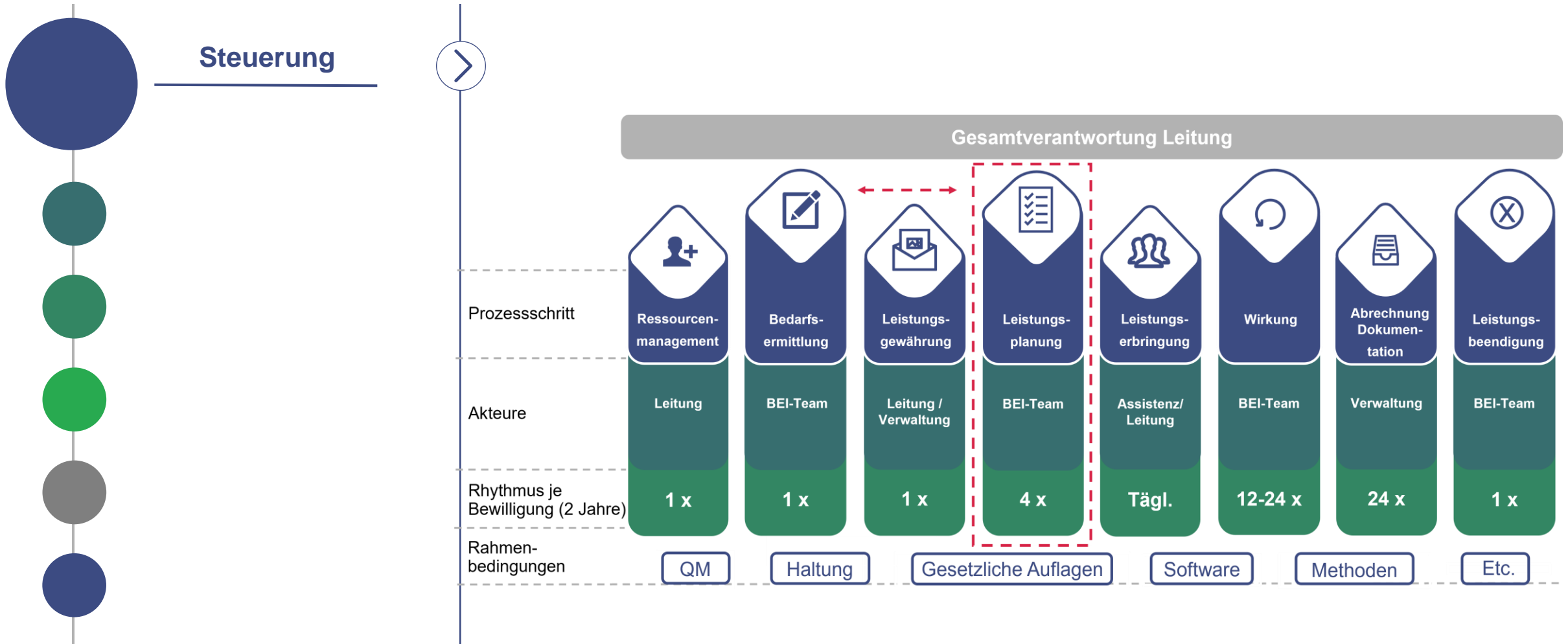


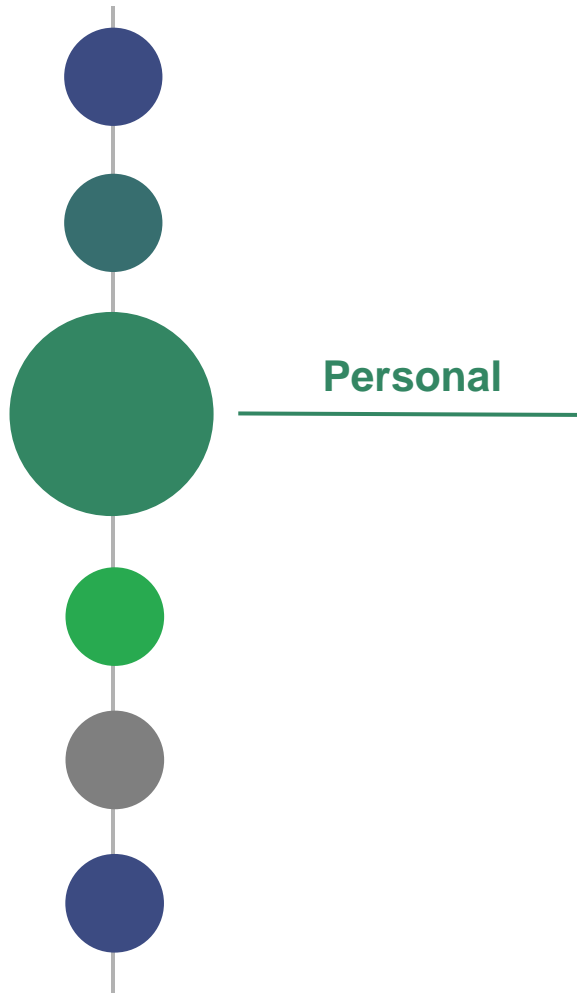
# Umstellung im weiteren Sinne





# 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**

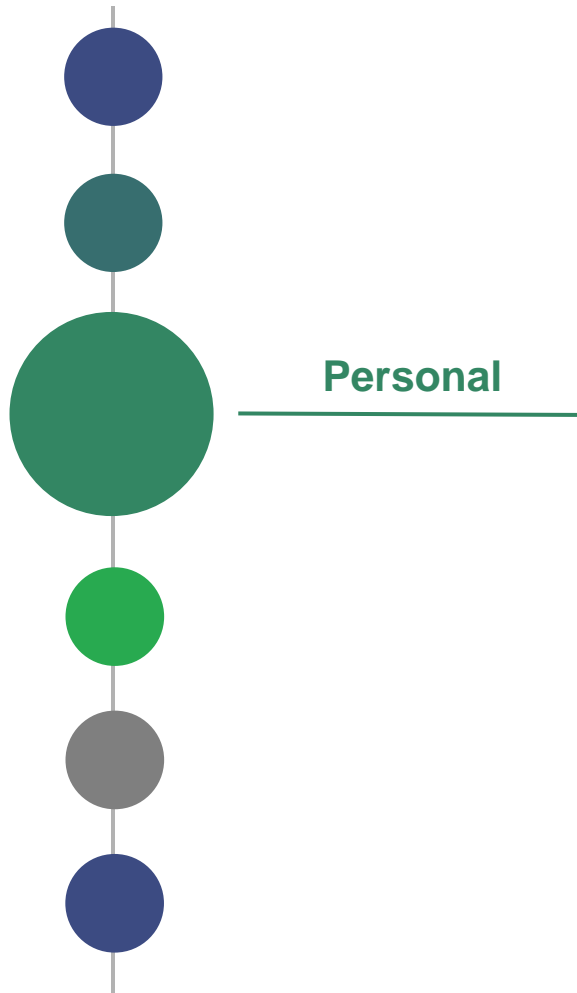
Festlegung der Personalanforderungen hinsichtlich der Menge, Qualifikation und Fort- und Weiterbildung

## **Personalsteuerung**

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

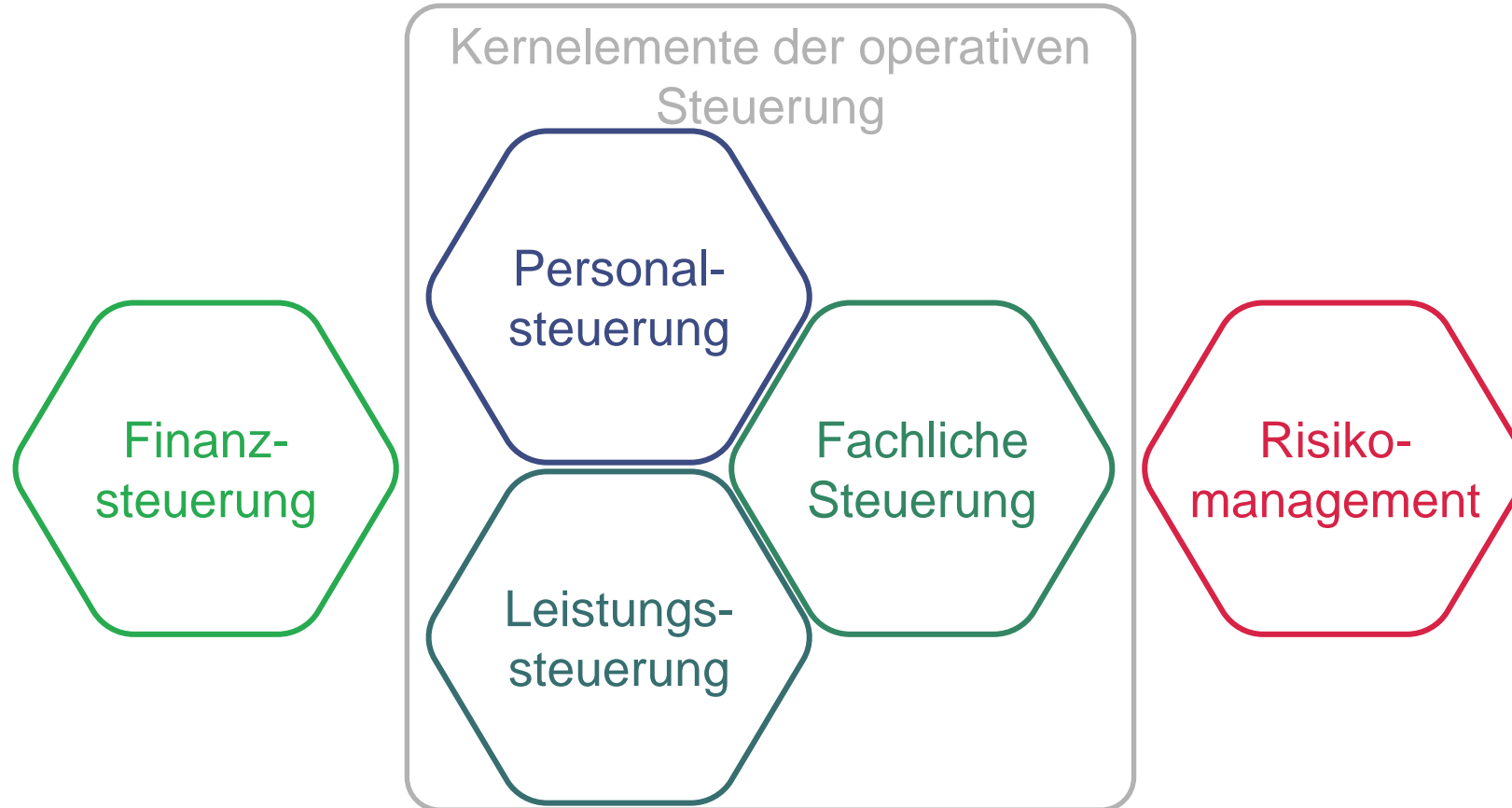
## **Personenzentrierte Bedarfe**

„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



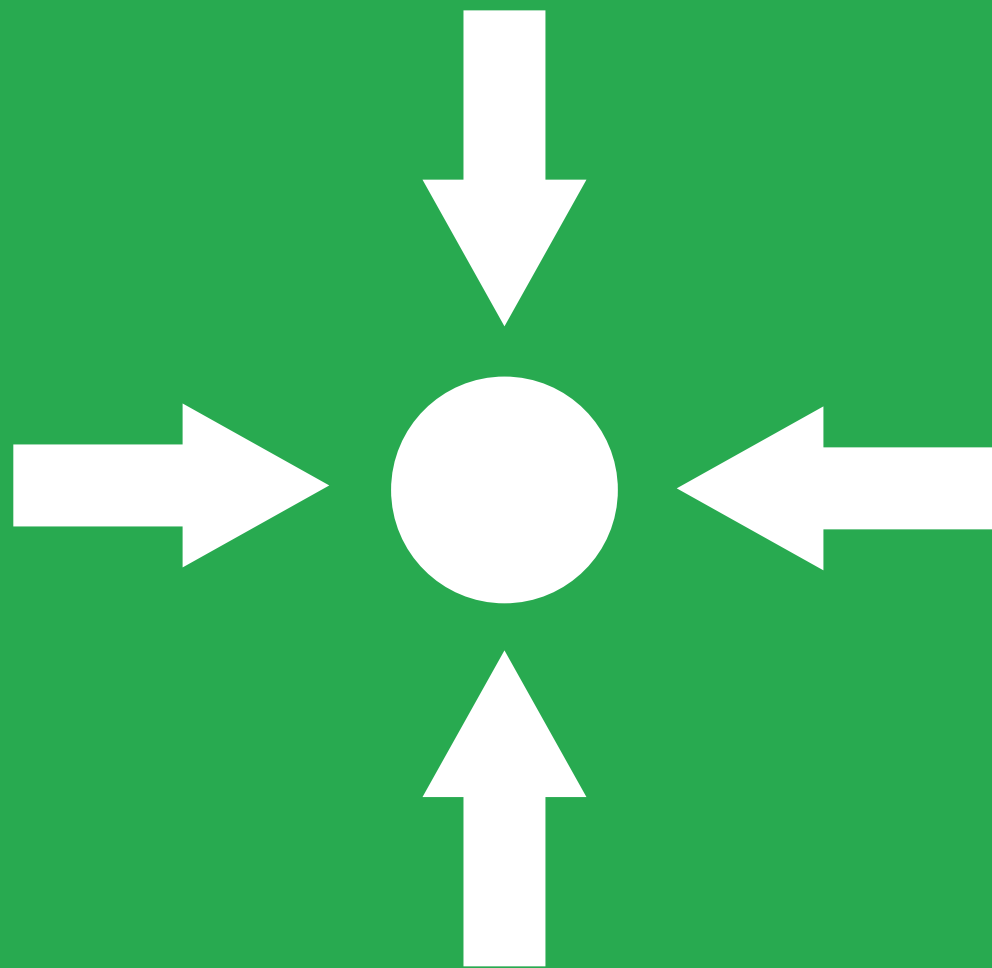
- Besondere Personengruppen konkret beschreiben
- Grenzen der Leistungserbringung ergeben sich aus den Bedarfen der Zielgruppe
- Angebote personenzentriert gestalten
- Wirtschaftliches Handeln und Personenzentrierung können nur „Hand-in-Hand“ gehen
- Innovationen in der Dienstleistungserbringung nutzen



*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](mailto:nagy@rosenbaum-nagy.de)

[schneider@rosenbaum-nagy.de](mailto:schneider@rosenbaum-nagy.de)

Aktuelle Seminare zum  
BTHG und anderen Themen  
unter [www.rosenbaum-nagy.de/seminare/](http://www.rosenbaum-nagy.de/seminare/)

Wir freuen uns über Ihr  
Interesse an unserem  
Newsletter!