

Sicherung und Optimierung der
therapeutischen Förderung
körperbehinderter Kinder in den
Westfälischen Schulen des LWL

**Programm
zur
Qualitätssicherung**



Landschaftsverband
Westfalen-Lippe

Landschaftsverband Westfalen-Lippe
Landesjugendamt und Westfälische Schulen
48133 Münster

Ansprechpartner:

Klaus Adriaans

Tel. 0251 591-3695

Fax: 0251 591-266

E-Mail: klaus.adriaans@lwl.org

Stand: 01. März 2005

Inhalt

1. Fachliche Qualität

1.1	<u>Leistungskonzept</u>	Seite 4
1.1.1	Qualifikation der Therapeutin/des Therapeuten	Seite 4
1.1.2	Patientenorientiertes Arbeiten nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen	Seite 5
1.1.3	Dokumentation	Seite 5
1.1.4	Interdisziplinäre Zusammenarbeit	Seite 5
1.2	<u>Strukturkonzept</u>	Seite 6
1.2.1	Räumliche und sächliche Ausstattung	Seite 6
1.2.2	Zeitbudget	Seite 6
1.2.3	Ablauforganisation / Prozessplanung	Seite 6
1.2.4	Kommunikationsstruktur	Seite 7
1.3	<u>Führungs-/Leitungskonzept</u>	Seite 8
1.3.1	Aufgabenbeschreibung für die Leitung des Therapeutischen Dienstes	Seite 8
1.3.2	Kompetenz der Leitungskraft	Seite 8
1.3.3	Qualifizierungsmaßnahmen	Seite 9
1.3.4	Zielvereinbarungen	Seite 9

2. Kundenqualität

2.1	Kundengruppen	Seite 10
2.2	Methoden zur Feststellung der Kundenzufriedenheit	Seite 10

3. Organisationsqualität

3.1	Leitbild des LWL	Seite 11
3.2	Personalführungsleitlinien	Seite 11
3.3	Mitarbeitergespräche / Führungskräftefeedback	Seite 12
3.4	Fortbildungsrichtlinien	Seite 12

4. Anlagen

Anlage	-	Leitbild des LWL	Seite 13
--------	---	------------------	----------

1. Fachliche Qualität

1.1 Leistungskonzept

Zur Sicherung und Optimierung der therapeutischen Behandlung der Schülerinnen und Schüler der Westf. Schulen für Körperbehinderte und der Westf. Schule für Blinde und Sehbehinderte Paderborn ist eine kritische Betrachtung der Aufgabenwahrnehmung durch die Beschäftigten der Therapeutischen Dienste unverzichtbar. Wichtigste Aufgabe ist nach wie vor die therapeutische Behandlung auf der Basis ärztlicher Verordnungen. Der Einsatz der therapeutischen Dienstkräfte und deren Aufgabenwahrnehmung ist daher so zu gestalten, dass diese Behandlungsbedarfe vorrangig erfüllt werden können.

Um dieses Ziel erreichen zu können, wurden die in einer Aufgabenbeschreibung aufgelisteten Aufgaben für die Bediensteten der Therapeutischen Dienste als verbindlich vorgegeben. Die Form der Aufgabenwahrnehmung ist in drei Kategorien eingeteilt.

a. Kernaufgaben

Diese Aufgaben werden von allen Beschäftigten des Therapeutischen Dienstes – teilweise mit Unterstützung durch TeamkollegenInnen - wahrgenommen.

b. Leitungsaufgaben

Diese Aufgaben werden von der Leitungskraft des Therapeutischen Dienstes wahrgenommen. Die Leitungskraft kann die Wahrnehmung einzelner Aufgaben bei Bedarf auf geeignete MitarbeiterInnen des Therapieteams delegieren.

c. Teamaufgaben

Diese Aufgaben werden nicht von *allen* Beschäftigten des Therapeutischen Dienstes wahrgenommen. Die Leitungskraft stellt allgemein und / oder im Einzelfall sicher, dass diese Aufgaben durch geeignete MitarbeiterInnen innerhalb des Therapieteams wahrgenommen werden.

1.1.1 Qualifikation der Therapeutin/des Therapeuten

Zur Wahrnehmung der Aufgaben gelten folgende Grundsätze:

- In den Therapeutischen Diensten der Schulen werden ausschließlich MitarbeiterInnen mit staatlicher Anerkennung als Ergotherapeut/in (ET) oder Physiotherapeut/in (PT) eingestellt.
- Die Abrechnung physiotherapeutischer Behandlungen mit den Leistungsträgern der Krankenversicherung muss durch eine ausreichende Anzahl von Bediensteten mit Zusatzqualifikation in „Bobath“ / „Vojta“ sicher gestellt werden.

- Als qualitätssichernde ergotherapeutische Behandlungsmethode sollte eine ausreichende Anzahl von Zusatzqualifikationen in „Sensorischer Integration“ vorhanden sein.
- Es ist sicher zu stellen, dass entsprechend den Rezeptanforderungen und Kundenanforderungen therapiert wird und Kunden qualifiziert beraten werden.

Der Bedarf notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen der Therapeutischen Dienste wird jährlich neu ermittelt. Der überwiegende Teil der hierfür zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel (80%) wird vorrangig für abrechnungsrelevante Fortbildungsmaßnahmen in der Physiotherapie (Bobath / Vojta / Psychomotorik) sowie für die grundlegende ergotherapeutische Behandlungsmethode (Sensorische Integrationstherapie) verwandt. Die verbleibenden Haushaltsmittel stehen für weitere qualitätssichernde Maßnahmen zur Verfügung.

1.1.2 Patientenorientiertes Arbeiten nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen

Zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen einzelner Bediensteter orientieren sich an den Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler bzw. den verordneten Therapieformen der behandelnden Ärzte. Durch qualitätssichernde Fortbildungen ist zu gewährleisten, dass die Behandlungen nach den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen erfolgen.

1.1.3 Dokumentation

Form und Anzahl durchgeführter therapeutischer Behandlungen sowie deren Ziele und Ergebnisse werden regelmäßig dokumentiert.

Für neu aufzunehmende Schülerinnen und Schüler wird im Rahmen des Verfahrens gemäß VOSF von den Lehrkräften ein Erfassungsbogen für die Therapie ausgefüllt, in dem die wesentlichen, therapielevanten Daten aufgenommen werden. Aktuelle Zielsetzungen für das Schul(halb)jahr werden im Rahmen von (Förderplan-)Gesprächen gemeinsam mit den Lehrkräften beraten und beschrieben; der Verlauf der Behandlung wird regelmäßig dokumentiert .

1.1.4 Interdisziplinäre Zusammenarbeit

Durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit der unterschiedlichen Berufsgruppen in der Schule (Lehrkräfte, Pflegepersonal, therapeutisches Personal) wird die ganzheitliche Förderung der Schülerinnen und Schüler gewährleistet.

1.2 Strukturkonzept

1.2.1 Räumliche und sächliche Ausstattung

Die therapeutischen Dienste der Westf. Schulen sind gemäß § 124 Abs. 2 SGB V als Leistungserbringer von Heilmitteln von den Krankenkassen anerkannt worden. Dies setzt u.a. voraus, dass die Therapeutischen Dienste über Behandlungsräume und eine Ausstattung verfügen, die eine zweckmäßige und wirtschaftliche Leistungserbringung gewährleisten. Darüber hinaus werden Räume und Ausstattung auf die besonderen Anforderungen und Bedürfnisse körperbehinderter und schwerstbehinderter Kinder und Jugendlicher ausgerichtet.

1.2.2 Zeitbudget

In den jeweiligen Therapeutischen Diensten wird monatlich die Anzahl der vorrangig zu erbringenden therapeutischen Behandlungen der Schülerinnen und Schüler ermittelt. Bei der Ermittlung dieser „Soll-Behandlungseinheiten“ werden die jeweiligen personellen Gegebenheiten des Therapieteams (Anzahl Vollzeit- / Teilzeitbeschäftigte) berücksichtigt. Die Sollvorgabe an Behandlungseinheiten wird für alle Betroffenen einheitlich festgelegt und ist für die Festlegung der Anzahl der gesamten Therapeutischen Behandlungen verbindlich. Darüber hinaus verbleibende Arbeitszeit steht insbesondere für interdisziplinäre Maßnahmen zur Verfügung.

1.2.3 Ablauforganisation / Prozessplanung

Durch eine Optimierung von Arbeitsabläufen in den Therapeutischen Diensten werden Mängel in der Organisation behoben und Arbeitsprozesse effizient gestaltet.

Die wesentlichen Aufgaben der Therapeutischen Dienste sind daher in ihren Abläufen idealtypisch beschrieben und graphisch dargestellt worden. Diese Prozessbeschreibungen dokumentieren die Abläufe, kennzeichnen die Verantwortlichen und erfassen die Beteiligten. In den Anlagen zu den Prozessbeschreibungen werden die bekannten oder zu erwartenden Problematiken erfasst. Dazu werden Erläuterungen gegeben, Empfehlungen ausgesprochen und verbindliche Regelungen getroffen.

Die Organisationsabläufe bedürfen einer ständigen Überwachung, Überprüfung und möglicherweise einer Anpassung an veränderte Situationen. Die Verantwortlichen sind daher zur Evaluation verpflichtet und müssen die Erkenntnisse unter Beteiligung der Fachabteilung des Schulträgers umsetzen.

1.2.4 Kommunikationsstruktur

Zur Sicherstellung der interdisziplinären Zusammenarbeit in der Schule, notwendiger Abstimmungen innerhalb des Therapieteam sowie zum erforderlichen Informationsaustausch über Förder- und Therapiebedarfe einzelner SchülerInnen und grundlegende Erneuerungen in der therapeutischen Behandlung findet der erforderliche Austausch zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen sowie innerhalb des Therapiebereiches auf unterschiedlichen Ebenen statt:

- Teilnahme an Sitzungen der Schulkonferenz, Schulpflegschaft, Klassenpflegschaft, Fachkonferenzen, pädagogischen Konferenzen
- Beratung pädagogisch und erzieherisch tätiger Bediensteter
- Teilnahme an Elternsprechtagen und schulärztlichen Untersuchungen
- Regelmäßige Zusammenkünfte der Leitenden TherapeutenInnen
- Regelmäßige Teambesprechungen im Rahmen der AGA

1.3 Führungs-/Leitungskonzept

Die Führungs- und Leitungsaufgaben werden von den Leiterinnen und Leitern der Therapeutischen Dienste wahrgenommen.

1.3.1 Aufgabenbeschreibung für die Leitung des Therapeutischen Dienstes

Die Aufgaben der Leiterinnen und Leiter der Therapeutischen Dienste als Führungs- und Leitungskraft sind in der Delegationsverfügung der Personalabteilung beschrieben und festgelegt.

1.3.2 Kompetenz der Leitungskraft

Die fachliche Qualifikation der Leitungskraft beinhaltet:

- Staatliche Anerkennung als Ergotherapeut/in oder Physiotherapeut/in (notwendig)
- mehrjährige Berufserfahrung (notwendig)
- fundierte Kenntnisse im Bereich der Therapie von körperbehinderten und entwicklungsverzögerten Kindern und Jugendlichen und deren Umsetzung in der therapeutischen Behandlung (erwünscht)
- Zusatzqualifikation im Bereich der „Sensorischen Integrationstherapie“ oder „Bobath-Therapie“ oder „Vojta-Therapie“ oder Vergleichbarem (erwünscht)

Die persönliche Qualifikation der Leitungskraft beinhaltet:

- Fähigkeit zur kooperativen und motivierenden Mitarbeiterführung eines interdisziplinären Teams
- Entscheidungsbereitschaft und Durchsetzungsvermögen
- Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit in der Zusammenarbeit mit allen anderen Berufsgruppen der Schule sowie den Eltern der Schülerinnen und Schüler
- Zielgerichtetes Handeln im Rahmen von Zielvereinbarungen
- Organisatorisches Geschick zur Sicherstellung des patientenorientierten Arbeitens durch Therapieplanung, Koordination und Controlling unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher Anforderungen
- Konflikt- und Kritikfähigkeit
- Eigeninitiative
- Strategisches Denken, Kreativität und Innovationsfähigkeit in der konzeptionellen Weiterentwicklung einer therapeutischen Abteilung
- Stabilität und Belastbarkeit

1.3.3 Qualifizierungsmaßnahmen

Um die Leitenden TherapeutenInnen für ihre neue Führungs- und Leitungsaufgabe zu qualifizieren, werden folgende Maßnahmen eingeleitet bzw. angeboten:

- Informationsveranstaltungen zum Tarifrecht und Arbeitsrecht
- Allgemeine Fortbildungsangebote des LWL für Führungskräfte
- Spezielle Fortbildung „Start in den Führungsalltag“ für Leitende TherapeutenInnen
- Regelmäßige Treffen aller Leitenden TherapeutenInnen
- Bildung regionaler, Schul- und Internatsverwaltung übergreifender Arbeitsgruppen
- Teilnahme an Führungskräftezirkeln
- Zielorientiertes Coaching

1.3.4 Zielvereinbarungen

Leitende TherapeutenInnen und LeiterInnen der Schul- und Internatsverwaltungen treffen jährlich gemeinsame Absprachen über die allgemeinen und besonderen Ziele, die im Folgejahr erreicht werden sollen. Die Ziele sowie die zur Realisierung der Ziele erforderlichen Maßnahmen werden in Zielvereinbarungen schriftlich festgelegt. In regelmäßigen Abständen wird geprüft, ob die vereinbarten Ziele erreicht werden können oder ob zusätzlich steuernde Maßnahmen ergriffen werden müssen.

In den jeweiligen Zielvereinbarungen werden grundsätzlich Aussagen zu folgenden Oberzielen getroffen:

- Der Therapeutische Dienst ist Dienstleister für seine Kundinnen und Kunden
- Der Therapeutische Dienst handelt wirtschaftlich
- Der Therapeutische Dienst verbessert seine Geschäftsprozesse
- Der Therapeutische Dienst sieht seine MitarbeiterInnen als wichtigste Ressource

Die Zielvereinbarungen werden auf der Basis einer verbindlichen Rahmenzielvereinbarung getroffen

2. Kundenqualität

2.1 Kundengruppen

Die Kunden der Bediensteten im Therapeutischen Dienst lassen sich in folgende Gruppen unterteilen:

- Schülerinnen und Schüler bzw. deren Erziehungsberechtigte
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schule (Lehrkräfte, Pflegekräfte)
- Kostenträger (z.B. Krankenkassen), Ärzte u.a.

2.2 Methoden zur Feststellung der Kundenzufriedenheit

Der Grad der Kundenzufriedenheit ist für alle o.a. Kundengruppen zu ermitteln. Zu allgemeinen Methoden, die Zufriedenheit der Kunden zu ermitteln gehört z.B. das Befragen einzelner Kunden zu konkreten Anlässen oder statistische Erhebungen über Art und Anzahl von ärztlichen Verordnungen vorzunehmen.

Um die Wünsche und Erwartungen der Kunden zu erfahren und die Leistungen des Therapeutischen Dienstes genauer beurteilen zu können, werden nach Kundengruppen getrennt, gezielte Kundenbefragungen vorgenommen werden. Die hierfür erarbeiteten Fragebögen sind auszuwerten; notwendige steuernde Maßnahmen sind zu beschreiben und umzusetzen.

Die Kunden sind über die Ergebnisse der Befragung zu informieren.

3. Organisationsqualität

Der LWL sieht sich als moderner Dienstleister, der auf Wirtschaftlichkeit und Bürgerorientierung setzt. Die Dienstleistungen werden von gut ausgebildeten, motivierten und leistungsstarken Beschäftigten erbracht. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, hat der LWL folgende Regelwerke aufgestellt, die in allen Dienststellen gleichermaßen Anwendung finden.

3.1 Leitbild des LWL

Der LWL hat seine Rolle als moderner Dienstleister und seine organisatorischen Ziele in einem Leitbild konkretisiert. Die Maßnahmen zur Sicherung und Optimierung der therapeutischen Förderung körperbehinderter Kinder in den Westf. Schulen sind auf der Basis dieses Leitbildes erarbeitet worden (Anlage).

3.2 Personalführungsleitlinien

Bereits im Februar 2001 hat der LWL die „Leitlinien für Zusammenarbeit und Personalführung beim LWL“ in Kraft gesetzt und an alle Bediensteten verteilt. Alle Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung orientieren sich an diesen Leitlinien, die folgende Ziele verfolgen:

- Eigenverantwortliches Engagement aller Beschäftigten
- Leistungen werden fachlich kompetent, kundenorientiert und wirtschaftlich erbracht
- partnerschaftliche und kollegiale Zusammenarbeit
- überzeugende sowie auf gegenseitigem Vertrauen beruhende Personalführung
- Leistungsbereitschaft

Die Personalführungsleitlinien sind im LWL-Intranet einsehbar:
[Anbieter/Personalabteilung/Personalentwicklung](#)

3.3 Mitarbeitergespräche / Führungskräftefeedback

Zur Umsetzung von Zielen, die in den Personalführungsleitlinien beschrieben sind, wurde beim LWL das Mitarbeitergespräch verbindlich eingeführt. Es soll insbesondere dazu beitragen:

- Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzter/Vorgesetztem und Mitarbeiter/in zu verbessern,
- die einzelne Mitarbeiterin/den einzelnen Mitarbeiter bestmöglich zu fördern,
- den Fortbildungsbedarf der Beschäftigten herauszufinden und Qualifizierungsperspektiven für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter zu entwickeln,
- die Organisation und die Arbeitsabläufe zu optimieren,
- die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Vorgesetzter/Vorgesetztem zu steigern.

Führungskräfte sind aufgefordert, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rückmeldungen über ihr Führungsverhalten zu ermöglichen. Aufgrund der bisher überwiegend guten Erfahrungen ist daher geplant, das Führungskräftefeedback im gesamten LWL einzuführen. Mit diesem Instrument soll ein Beitrag zur Entwicklung einer Kultur zunehmender Offenheit, Vertrauensbildung und zur Verbesserung der Kommunikation geschaffen werden.

Die Dienstanweisung zur Einführung und Durchführung von Mitarbeitergesprächen beim LWL sowie weitere Informationen hierzu sind im LWL-Intranet einsehbar:

[Anbieter/Personalabteilung/Personalentwicklung](#)

3.4 Fortbildungsrichtlinien

Für notwendige Fortbildungsmaßnahmen der Beschäftigten der Therapeutischen Dienste sind die geltenden Fortbildungsrichtlinien des LWL maßgeblich. Diese sind im LWL-Intranet einsehbar: [Anbieter/Personalabteilung/Personalentwicklung](#)

Welche organisatorischen Ziele verfolgen wir?

Der LWL ist flexibel und kostengünstig

Der LWL beteiligt sich an der Entwicklung neuer kommunaler Steuerungsmodelle und setzt geeignete Formen in seinem Bereich schrittweise um.

Kompetenz, Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung werden stärker delegiert

Der LWL setzt auf eine Dezentralisierung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung. Die Fachabteilungen, Außenstellen und Einrichtungen erhalten zur Erreichung ausgehendler und vorgegebener Leistungs- und Finanzziele zusätzliche Personal- und Finanzverantwortung. In Querschnittsabteilungen verbleiben vor allem die Aufgaben der Koordination, der Beratung und der übergreifenden Steuerung (strategisches Controlling).

Effizienz und Effektivität durch betriebswirtschaftliche Elemente

Betriebswirtschaftliche Elemente nehmen beim LWL einen hohen Stellenwert ein. Er nutzt die Möglichkeit, Aufgaben in anderer Rechtsform zu erfüllen, soweit dieses kostengünstiger, effektiver oder bedarfsgerechter ist.

Der LWL setzt auf neue Arbeitsformen

Insbesondere bei komplexen Aufgabenstellungen werden neue Arbeitsformen, z. B. in Form von Projektmanagement stärker berücksichtigt.

Was erwarten wir von unseren Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften?

Auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommt es an

Qualifizierte und eigenverantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource des LWL. Die Gewinnung eigenverantwortlich handelnder und qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Maßnahmen der Personalentwicklung tragen zu einer ständigen Qualitätssteigerung bei. Der LWL sorgt dafür, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Verantwortung für ihren Aufgabenbereich übertragen wird und sie diese Aufgaben auch qualifiziert wahrnehmen können.

Führung ist mehr als Führungsstil

Im LWL erfolgt Führung durch Zielvereinbarung. Führungserfolg ist daran zu messen, ob in dem jeweiligen Verantwortungsbereich die vereinbarten Ziele erreicht werden. Die Delegation von Verantwortung bedeutet auch einen veränderten Umgang mit Hierarchien. Von den Führungskräften erwarten wir motivierende, koordinierende und planerische Kompetenzen.

Der Dienstleister LWL fördert neue Qualifikationen seiner Mitarbeiter

Die Ausrichtung des LWL zu einem Dienstleistungsunternehmen und die Orientierung an dem Leitbild einer effizienten und effektiven Verwaltung bedeutet für alle Beschäftigten des LWL mehr Flexibilität, Verantwortungsbewußtsein, Motivation, Weiterbildungsbereitschaft und Kundenorientierung. Die Zielsetzung, Aufgaben kostengünstig zu erfüllen, wird auf allen Hierarchieebenen stärker verankert.

Leitbild für den LWL

Wer sind wir?

Der LWL ist ein Kommunalverband

Der LWL nimmt kommunale Aufgaben mit regionalem Bezug in Westfalen-Lippe wahr. Dies geschieht in arbeitsteiliger Zusammenarbeit mit seinen Mitgliedern, den Kreisen und kreisfreien Städten.

Der LWL ist Teil der kommunalen Familie

Der LWL ist seinen Mitgliedern nicht übergeordnet. Im Verhältnis zwischen Landschaftsverband und den Mitgliedskörperschaften gelten die Prinzipien der Subsidiarität und Partnerschaft.

Der LWL ist demokratisch verfaßt

Durch die politische Vertretung, die Landschaftsversammlung ("Westfalen-Parlament"), ist die Verbindung zur kommunalen Familie hergestellt. Dies gibt dem LWL Akzeptanz in den Gemeinden, Städten und Kreisen. Die Landschaftsversammlung ist Ausdruck und Garant für bürgerschaftliche Mitwirkung.

Der LWL arbeitet in Westfalen-Lippe, einer europäischen Region

Durch seine auf die Gesamtregion bezogenen Tätigkeiten, insbesondere aber durch die landschaftliche Kulturpflege, stärkt er die westfälische Identität. Er ist eine wesentliche Klammer dieser Region mit eigenständigem Profil.

Der LWL ist überall in Westfalen-Lippe präsent

Der LWL ist durch seine Sonderschulen, Kliniken und Zentren für Psychiatrie, Heime, Museen, Straßenbauämter, sonstigen Außenstellen sowie durch seine Dienstleistungen überall in der Region Westfalen-Lippe präsent. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Einrichtungen handeln und verstehen sich als Teil des "Gesamt-Unternehmens LWL".

Der LWL sorgt in Westfalen-Lippe für Ausgleich

Der LWL trägt in seinen Aufgabengebieten mit dazu bei, daß vergleichbare Lebensverhältnisse in allen Teilbereichen Westfalen-Lippes angestrebt werden. Leistungen werden regional ausgewogen erbracht.

Was leisten wir und wie erbringen wir unsere Dienstleistungen?

Der LWL nimmt vielseitige Aufgaben wahr

Der LWL erfüllt Aufgaben in der Psychiatrie, der Jugend- und Sozialhilfe, der Hilfe für Schwerbehinderte im Arbeitsleben und im Sonderschulwesen. Er plant, baut und unterhält Autobahnen, Bundes- und Landesstraßen und ist in der Kommunalwirtschaft aktiv. Er pflegt die kulturelle Identität Westfalen-Lippes, z. B. durch eigene zentrale Museen und die Denkmalpflege.

Der LWL steht für fachliche Kompetenz

Der LWL erfüllt seine Aufgaben mit fachlicher Kompetenz. Die Vertretung fachlicher Positionen erfolgt in qualifizierten und verantwortungsbewußten Diskussionen. In der fachlichen Umsetzung nutzt und fördert der LWL Bürgerbeteiligung und bürgerschaftliches Engagement.

Der LWL sichert Qualität innerhalb seiner Aufgabenvielfalt

Das Leistungsspektrum des LWL in seinen Aufgabengebieten ist breit gefächert:

- Beratung und finanzielle Förderung von einzelnen Anspruchsberechtigten, Projekten und Maßnahmen;
- Wahrnehmung umfassender originärer Aufgaben im Straßenwesen, in der Kulturpflege, der psychiatrischen Versorgung und dem Sonderschulwesen;
- Planung und Koordination insbesondere in den sozialen Aufgabengebieten;
- Aus-, Fort- und Weiterbildung von Fachkräften kommunaler und freier Träger;
- kommunal- und sozialpolitische Interessenvertretung in Land und Bund im Einklang mit den kommunalen Spitzenverbänden;
- Mittelvergabe und Prüfung der Verwendung für das Land Nordrhein-Westfalen.

Die Vielfalt der LWL-Aufgaben ist eine Chance

Die Bündelung unterschiedlicher Aufgaben unter dem gemeinsamen Dach des LWL ist eine Chance. Synergieeffekte werden ermöglicht. Die Aufgabenvielfalt bedingt eine Flexibilität der Organisation als Ganzes, so daß neue kommunale Aufgaben durch den LWL mit-übernommen werden können.

Der LWL ist eine moderne

Dienstleistungsverwaltung

Der LWL begriff sein Handeln als Dienstleistung, die in enger Kooperation mit den Kreisen und Städten den Bürgerinnen und Bürgern in Westfalen-Lippe zugute kommt. Er berücksichtigt damit besonders die Sichtweisen und die Interessen seiner Mitgliedskörperschaften, der Gemeinden, der Träger und Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege sowie der Bürgerinnen und Bürger. Die Dienstleistungserbringung trägt auch das Verhältnis der Organisationseinheiten des LWL untereinander.

Wichtige Partner und Kunden des LWL:

Die Kreise, Städte und Gemeinden

Die Mitgliedskörperschaften des LWL sowie die Gemeinden in Westfalen-Lippe sind wesentliche Kunden und Partner des LWL. Die Aufgabenerfüllung des LWL erfolgt in Abstimmung mit den Kreisen, Städten und Gemeinden und damit bedarfsorientiert.

Die freie Wohlfahrtspflege: Partner des LWL für eine soziale Infrastruktur

Die Träger und Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege sind wichtige Partner und Kunden im gesamten Sozial-, Jugend- und Gesundheitsbereich. Als regional Verantwortlicher für die soziale Infrastruktur in Westfalen-Lippe gestaltet der LWL zusammen mit der freien Wohlfahrtspflege die Rahmenbedingungen eines zeitgemäßen Subsidiaritätsprinzips.

Enge Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlich wichtigen Gruppen

Der LWL arbeitet eng mit gesellschaftlich wichtigen Gruppen zusammen. Er sucht und pflegt im Rahmen seiner Aufgabenwahrnehmung die Kooperation mit gesellschaftlich wichtigen Gruppen, wie z. B. Fach- und Interessenverbänden.

Der LWL ist sich seiner Verantwortung für den Umweltschutz bewußt

Umweltschutz wird als wichtige Führungsaufgabe angesehen und in allen Funktionen und auf allen Ebenen in konkrete Ziele und Verhaltensregeln umgesetzt.

Der LWL fördert aktiv die berufliche und soziale Gleichstellung von Frauen und Männern

Der Gleichstellungsplan des LWL formuliert konkrete Gleichstellungsziele und zeigt Wege zur Realisierung der beruflichen und sozialen Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf. Gleichstellung wird als wichtige Führungsaufgabe angesehen.