HAMBURG
LEBEN MIT BEHINDERUNG

TAGESSTÄTTEN KONZEPT

»Jeder Mensch will notwendig sein.«

Klaus Dörner

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 5
2 Zielgruppe 6
3 Ziele 6
4 Rahmenbedingungen 7
5 Inhaltliche Schwerpunkte
5.1 Teilhabe am Arbeitsleben
5.1.1 Grundlagen 9
5.1.2 Bedeutung von Arbeit 10
5.1.3 Wie werden Arbeitsangebote gestaltet 11
5.1.4 Öffnung nach Außen 15
5.2 Teilhabe am Leben der Gemeinschaft
5.2.1 Arbeitsfreie Zeit 16
5.2.2 Zusammenarbeit mit Angehörigen, rechtlichen Betreuer/innen und Wohngruppen 17
5.3 Grundversorgung 19
6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
6.1 Rolle der Beschäftigten 19
6.2 Struktur und Rolle der pädagogisch Mitarbeitenden 20
7 Solides Wirtschaften 21

1 Einleitung

Zu *Leben mit Behinderung Hamburg Sozialeinrichtung gGmbH* gehören zehn regionale Tagesstätten für Menschen mit komplexen Behinderungen, über 30 regionale Wohngruppen, Hausgemeinschaften, ambulant betreute Wohngemeinschaften und verschiedene ambulante Dienste. Die gGmbH ist eingebettet in die Gesamtverantwortung von *Leben mit Behinderung Hamburg Elternverein e.V.* als alleinigem Gesellschafter. Sie nimmt als Dienstleistungsunternehmen die ihr vom Gesellschafter übertragenen Aufgaben verantwortlich wahr.

Leitbild definiert inhaltliche Standards

Das Leitbild definiert die Grundlagen der Arbeit und den inhaltlichen Anspruch. Dort heißt es unter anderem: *Leben mit Behinderung Hamburg Sozialeinrichtungen* „schafft verlässliche auf Kontinuität, Fachlichkeit und Fortentwicklung gegründete Strukturen" (Leitsatz 2). Um die Zufriedenheit der behinderten Nutzerinnen und Nutzer und ihrer Angehörigen zu erreichen, werden deren Kompetenz und Erfahrung mit einbezogen. „Ziel ist, dass Menschen mit Behinderung einen gleichberechtigten und ihre Würde achtenden Platz in den Familien und der Gesellschaft einnehmen. Sie sollen ihr Leben mit den gleichen Möglichkeiten und Chancen wie nichtbehinderte Menschen gestalten können" (Leitsatz 1).

Im Folgenden wird der Begriff Tagesstätte gleichgesetzt mit Tagesförderstätte. Die hier verwendeten Begriffe wie Tagesstätte oder Beschäftigte werden bundesweit nicht einheitlich benutzt.

2 Zielgruppe

Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung

In den Tagesstätten werden erwachsene Menschen in der Regel nach Beendigung der Schulzeit aufgenommen. Es handelt sich um Menschen mit geistiger Behinderung, besonderen Verhaltensweisen, starken Bewegungseinschränkungen, psychischen Behinderungen oder komplexer Behinderung, oft verbunden mit Kommunikationsschwierigkeiten. Aufgrund ihres Hilfsbedarfs haben sie keine bzw. noch keine Perspektive auf Beschäftigung in einer *Werkstatt für behinderte Menschen* (WfbM) oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Beschäftigten verfügen aufgrund ihrer unterschiedlichen Vorerfahrungen und ihres Alters sowie sehr individueller Beeinträchtigungen über verschiedenste Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnisse. Sie leben in häuslichen Bezügen oder in stationären Wohngruppen und werden in die Tagesstätte gefahren bzw. begleitet.

3 Ziele

Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft

Ziel der Tagesstätten ist es, Menschen mit komplexen Behinderungen eine Teilhabe am Arbeitsleben und eine Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft individuell zu ermöglichen. In den Tagesstätten werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Menschen mit komplexen Behinderungen ihr Arbeitsleben und ihre sonstigen Bedürfnisse nach ihren eigenen Möglichkeiten und Interessen gestalten können.

Die Angebote der Tagesstätten sind im Rahmen der wirtschaftlichen, personellen und räumlichen Voraussetzungen so individuell wie möglich gestaltet. Anspruch ist, für jede/n Beschäftigte/n erlebbar zu machen, dass die eigenen Fähigkeiten von der Umwelt wahrgenommen werden. Mit der Aufnahme in einer Tagesstätte entsteht ein hoher Motivationsschub für die Menschen mit Behinderung. Sie können ihre Selbstbestimmung, ihre Fähigkeiten und ihre Selbstständigkeit entwickeln.

4 Rahmenbedingungen

Aufnahme Mindestkriterium

Rechtsgrundlage sind die §§ 53f SGB XII, § 92,8 SGB XII und der Landesrahmenvertrag. Mit dem Hamburger Kostenträger wird eine Leistungs-, Vergütungs- und Prüfungsvereinbarung abgeschlossen. Beschäftigte in Tagesstätten erhalten keine Vergütung und sind nicht sozialversichert. Es gibt bei der Aufnahme kein Mindestkriterium der „verwertbaren Leistungsfähigkeit“ oder der Schwere und Art einer Behinderung. Aufnahmen werden bei Vorliegen der Kostenübernahme durch einen Kostenträger individuell nach Maßgabe der persönlichen Bedarfe der Bewerber/innen und der Möglichkeiten der jeweiligen Tagesstätte entschieden. Die Tagesstätten bieten individuelle Hilfen unabhängig vom Alter der Beschäftigten.

24 bis 50 Plätze in kleinen Gruppen

Die Tagesstätten sind von ihrer Größe und Angebotsstruktur her überschaubar, in der Regel sind 24 bis 50 Plätze auf verschiedene Arbeitsangebote und Gruppen zumeist mit neun Beschäftigten aufgeteilt.

Bauliche Standards

Die baulichen Standards sind entsprechend den inhaltlichen Anforderungen ausgerichtet, wobei die Barrierefreiheit eingehalten wird. Neben Pflegeräumen und Gemeinschaftsräumen gibt es Arbeitsgruppenräume und Räume für Einzelarbeit oder zur Entspannung.

Zusätzlicher fachlicher Austausch

Die Einrichtungen von *Leben mit Behinderung Hamburg* sind in die drei Regionen Ost, Süd und West aufgeteilt. Für jede Region ist eine Bereichsleitung zuständig. Eine weitere Bereichsleitung ist für den überregionalen Bereich Unterstütztes Arbeiten zuständig. Sowohl die Tagesstättenleitungen als auch die Mitarbeitenden in den Tagesstätten untereinander, tauschen sich regelmäßig über fachliche Themen und Erfahrungen aus, strategische Handlungsrichtlinien werden gemeinsam erarbeitet.

Die Beratungs- und Hilfsangebote des *Elternvereins* werden genutzt, eine gute Kooperation prägt den Alltag.

Hilfeplanung

Im Rahmen der Hilfeplanung werden gemeinsam mit den Beschäftigten deren Wünsche, Fähigkeiten und die notwendigen Unterstützungen erfasst und festgehalten. Die Hilfeplanung bildet somit die Grundlage für die Arbeit mit den Beschäftigten. Maßnahmen, die umgesetzt werden sollen, werden zeitlich terminiert und regelmäßig überprüft.

Eine weitere Möglichkeit die individuellen Wünsche, die Fähigkeiten und Ressourcen der Beschäftigten zu erfahren, bietet die personenzentrierte Methode der Persönlichen Zukunftsplanung. *Leben mit Behinderung Hamburg* hat dazu einige Moderatorinnen und Moderator ausgebildet, die einrichtungsübergreifend arbeiten.

Berichte und Dokumentation

Die Erstellung von Sozialberichten ist Grundlage für die jeweilige Weiterbewilligung der Kosten durch den Kostenträger. Eine Pflegedokumentation dient der Sicherstellung der notwendigen pflegerischen Maßnahmen und findet in Absprache mit den Wohngruppen oder den Angehörigen statt.

5 Inhaltliche Schwerpunkte

5.1 Teilhabe am Arbeitsleben

5.1.1 Grundlagen

Eigene Erfahrungen

Seit Eröffnung der ersten Tagesförderstätte 1977 hat sich gezeigt, dass individuelle Lösungen den Wünschen und Fähigkeiten der einzelnen Beschäftigten am besten gerecht werden. Strukturierte, regelmäßige und produktive Angebote, überschaubare Gruppengrößen und verlässliche Mitarbeiterstrukturen boten und bieten Chancen der persönlichen Weiterentwicklung.

Mit der Umsetzung des Normalisierungsprinzips in Deutschland seit den 1980er Jahren hat der Kerngedanke, dass Menschen mit Behinderung die gleichen Rechte und Chancen wie nichtbehinderte Menschen haben, neue Maßstäbe gesetzt. Die gesellschaftlichen Bedingungen müssen so gestaltet werden, dass sie Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen, ohne sie einseitig den gesellschaftlichen Normen anzupassen.

Normalisierungsprinzip/Inklusion

Im Zuge des Normalisierungsprinzips wurde Arbeit auch für Menschen mit komplexen Behinderungen eingefordert und u. a. mit der Neuausrichtung von Tagesförderstätten umgesetzt. Arbeit wird als zielgerichtete Tätigkeit verstanden, bei der

ein Produkt hergestellt oder eine Dienstleistung ausgeführt wird. Der Anteil der Beschäftigten am Arbeitsprozess ist dabei unterschiedlich ausgeprägt, das Erleben als aktiver Mensch steht im Vordergrund – nicht die Lohnarbeit. Vor diesem Hintergrund hat *Leben mit Behinderung Hamburg* Mitte der neunziger Jahre neue Schwerpunkte gesetzt. Kontinuierliche feste Gruppen mit definierten Arbeitsschwerpunkten, individuell zugeschnitten auf die Fähigkeiten und Wünsche der Beschäftigten, wurden nacheinander in allen zehn Tagesstätten eingeführt.

5.1.2 Bedeutung von Arbeit

Arbeit als Struktur

Für Erwachsene ist die regelmäßige Arbeit eine wichtige Strukturierung ihres Lebens. Sowohl Lohnarbeit als auch ehrenamtliche Tätigkeiten können Sicherheit bedeuten und helfen, die eigene Kreativität auszuleben und etwas Nützliches zu tun. Die Anerkennung wird oft darin gesehen, etwas für seine Umwelt getan zu haben und somit „notwendig zu sein“.

Zwei-Milieu-Prinzip

Erwachsene Menschen mit Behinderungen, die tagsüber keine (auch keine räumliche) Abwechslung haben, laufen Gefahr, viele Fähigkeiten zu verlieren und sich zu isolieren. Ein zweites Milieu außerhalb der Häuslichkeit dient hingegen der Integration.

Produkte herstellen

In den Tagesstätten werden Tätigkeiten angeboten, die ein zielgerichtetes Handeln ermöglichen. Es werden Produkte geschaffen, an deren Herstellung die Beschäftigten einen überwiegenden Anteil haben. Diese Produkte sind sehr hochwertig, werden als wertvoll anerkannt und finden ihren Absatz.

Dienstleistungen ausführen

Ein weiteres Beschäftigungsfeld sind Dienstleistungen wie beispielsweise Wäschepflege, Einkäufe, Papier schreddern. Das soziale Umfeld profitiert von dieser Arbeit und erkennt diese Leistungen an.

Sinn stiften

Die Arbeitsvorgänge sind so angelegt, dass sie von den Beschäftigten leicht nachvollzogen werden können. Die Arbeit findet ohne zeitlichen und ökonomischen Druck statt. Es werden keine individuellen Löhne oder Prämien gezahlt. Überschüsse werden zu einem festgelegten Teil für gemeinsame Aktivitäten oder besondere Anschaffungen verwandt.

Neue Formen der Begegnung

Durch das gemeinsame Tätigsein entsteht die Möglichkeit einer neuen Form der Begegnung sowohl zwischen den Beschäftigten als auch zwischen den Mitarbeitenden und den Beschäftigten. Die Beziehung wird stärker von der sachbezogenen Ebene der gemeinsamen Tätigkeit geprägt.

5.1.3 Wie werden Arbeitsangebote gestaltet

Kontinuierliche Bezüge

Die Mitarbeitenden und die Beschäftigten arbeiten in Teams.

Individuelle Lösungen

Das Ziel, für die einzelnen Beschäftigten eine passende Arbeit zu finden, wird durch individuelle Lösungen erreicht. Durch Befragen, genaues Beobachten, Analysieren und Ausprobieren werden die Fähigkeiten und Vorlieben der Beschäftigten herausgefunden und eigene Ideen aufgegriffen. Zusätzlich wird im Bedarfsfall das soziale Umfeld mit einbezogen.

Helfende Hand

Jede Arbeitsgruppe hat klare und überschaubare Arbeitsabläufe entwickelt. Durch das Aufgliedern in kleine, verständliche Handlungsschritte und durch individuelle Hilfestellungen - intern „Helfende Hand“ genannt - werden passende Tätigkeiten geschaffen. Hilfsmittel und arbeitsunterstützende Geräte werden erstellt oder angeschafft, um eine größtmögliche Selbstständigkeit der Beschäftigten zu erreichen.

Fähigkeiten werden weiterentwickelt

Die Arbeitsbedingungen und Anforderungen werden an die Möglichkeiten und Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst. Sie bilden die Grundlage, um Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Durch gute Arbeitsmaterialien, eine motivierende Arbeitsatmosphäre und ausreichende personelle Unterstützung, wird die Konzentration auf den Arbeitsschwerpunkt geschärft. Beschäftigte, die nicht arbeiten wollen oder können, stellen die Mitarbeitenden vor eine Herausforderung. Gemeinsam werden neue Wege gesucht und andere Angebote entwickelt. Hierbei wirkt ein hohes Maß an Kreativität der Mitarbeitenden mit.

Teilnahme am gesamten Arbeitsprozess

Die Beschäftigten werden in die gesamte Arbeitskette von der Planung über den Einkauf und die Herstellung bis zum Verkauf soweit wie möglich einbezogen. Es entsteht eine sinnlich nachvollziehbare Verbindung mit der eigenen und der Gruppenarbeit.

DICKIES
EST. 1922
FORT WORTH, TEXAS

Bedeutung der Gruppe

Die Arbeitsplätze und Arbeitsinhalte sind individuell ausgerichtet, aber durch die kleinteiligen Arbeitsschritte und unterschiedlichen Fähigkeiten der Beschäftigten erhält die Arbeitsgruppe eine hohe Bedeutung. Die Einzelnen erleben sich im gemeinsamen Arbeitsprozess, leisten einander Hilfe und lernen so die Arbeit der anderen Gruppenmitglieder wertzuschätzen.

Jede Arbeitsgruppe ist ein komplexes, soziales System mit eigenen Ritualen, Regeln, Aufgaben und Abläufen.

Veränderung wird angestrebt

Die Gruppen in den Tagesstätten sind offen für Beschäftigte, die andere Arbeitsinhalte kennenlernen möchten.

Für den Einzelnen wird ein Wechsel der Arbeitsgruppe, der Tagessstätte oder der Übergang in die Werkstatt für behinderte Menschen ermöglicht, um die persönliche Weiterentwicklung zu fördern.

Feinwerk – Berufsbildung

Mit *Feinwerk* ist ein Verfahren entwickelt worden, Menschen mit komplexen Behinderungen eine qualifizierte Maßnahme zur beruflichen Bildung zu ermöglichen. Sie können in den ersten zwei Jahren nach Aufnahme verschiedene Arbeitsbereiche ausprobieren, in Lernprozessen die eigene Qualifikation verbessern und Grundlagen für eine selbstbestimmte Wahl ihres Arbeitsplatzes legen.

5.1.4 Öffnung nach Außen

Soziale Partnerschaften

Neue Perspektiven und Möglichkeiten der Integration bieten soziale Partnerschaften mit Institutionen und Betrieben, die konzeptionell entwickelt und systematisch aufgebaut werden sollen. Handwerks- und Gewerbebetriebe in der Nachbarschaft, Künstler/innen oder öffentliche Institutionen sollen für gemeinsame Projekte gewonnen werden.

Die Arbeitstätigkeiten im Rahmen von *Auf Achse* sind fester Bestandteil des Konzepts. Jede/r Beschäftigte/r erhält nach Möglichkeit ein Arbeitsangebot außerhalb der Tagesstätte. Gruppenangebote von *Auf Achse* werden weiter ausgebaut. Außerdem gibt es die Möglichkeit, eine Tätigkeit in der eigenen Nachbarschaft auszuüben, ohne vorher die Räume einer Tagesstätte aufzusuchen.

Kooperation mit Werkstätten für behinderte Menschen

Werkstätten für behinderte Menschen bieten eine mögliche berufliche Alternative für einzelne Beschäftigte der Tagesstätten. Gleichzeitig geben Tagesstätten den Beschäftigten der Werkstätten Möglichkeiten für Praktika, Außenarbeitsplätze, ergänzende Angebote und neue soziale Erfahrungen.

Vermarktung

Die Vermarktung der Produkte aus den Tagesstätten ermöglicht Kontakte auf einer neuen und sachlichen Ebene. Ein Austausch über die Herstellung oder über die Qualität der Produkte oder Dienstleistungen findet statt und damit eine Wertschätzung der Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit. Der Verkauf über den Einzelhandel in der Region, eigene Verkaufs- oder Kunstausstellungen und Basare ermöglichen neue Formen des Austauschs und erreichen ein breites Publikum.

Kontakte in der unmittelbaren Region, schriftliche Informationen und öffentliche Veranstaltungen in den eigenen Räumen oder Teilnahme an anderen öffentlichen Veranstaltungen bieten eine Vielzahl von Begegnungsmöglichkeiten.

5.2 Teilhabe am Leben der Gemeinschaft

5.2.1 Arbeitsfreie Zeit

Ergänzende Angebote

Die arbeitsfreie Zeit und die ergänzenden Angebote, wie z.B. Entspannungs- und Wahrnehmungsübungen, basale Stimulation und künstlerische Aktivitäten wirken sich stabilisierend und fördernd auf die Arbeit und die Zufriedenheit der Beschäftigten aus. Viele Angebote werden gruppenübergreifend organisiert.

Ergänzende Angebote können die Grundlage dafür bilden, sich an Arbeitsangeboten zu beteiligen. Musik und Bewegungsangebote oder gemeinsame Feste bieten neue Begegnungsmöglichkeiten.

Lebenspraktische Bildungsangebote

Das soziale Lernen in der Gruppe, Kulturtechniken bei Mahlzeiten und der persönlichen Hygiene, Spiele und Pausengestaltung, Verhalten im Straßenverkehr, Umgang mit Geld und weitere Angebote dienen der Weiterbildung der Beschäftigten in unterschiedlichsten Feldern.

Unterstützte Kommunikation

Nonverbale Kommunikation und andere Verständigungsformen sind Grundlage der Beziehung für viele Beschäftigte. Individuelle Kommunikationsformen, Unterstützte Kommunikation, Körpersprache, Empathie und gezielter Einsatz technischer Hilfsmittel gehören zum kommunikativen Handwerkszeug, mit dem alle pädagogisch Mitarbeitenden in den Tagesstätten umgehen.

Altersentsprechende Angebote

Menschen mit komplexen Behinderungen können einen frühzeitigen Alterungsprozess erleben oder Erreichen die Altersgrenze in den Ruhestand. Ziel unserer Arbeit ist, Abbauprozesse zu verlangsamen und die Bedürfnisse nach besseren Entspannungsmöglichkeiten und Orientierungshilfen sowie den Bedarf nach vermehrter Unterstützung individuell abzudecken. Für die älteren Menschen mit Behinderung ist eine stärker individuell orientierte Zeitstruktur nötig. Alltagsgestaltende Angebote in den Bereichen Selbstversorgung, Erhaltung von Fähigkeiten, Gesundheitsförderung, Aktivierung und aktive Freizeitgestaltung werden vorgehalten.

5.2.2 Zusammenarbeit mit Angehörigen, rechtlichen Betreuer/innen und Wohngruppen

Familiäre Bindungen

Die familiäre Bindung von Menschen mit Behinderung ist oft besonders eng. Aus diesem Grund arbeiten Eltern und Mitarbeitenden eng zusammen. Dies fördert das Vertrauen der Angehörigen in die Arbeit der Tagesstätten und entspricht unserem Leitbild.

Zusammenarbeit mit Angehörigen und Wohngruppen

Die Standards der Zusammenarbeit mit Angehörigen und rechtlichen Betreuerinnen und Betreuern sind durch interne Richtlinien festgelegt und die Mitarbeitenden werden in diesem Sinne regelmäßig unterwiesen. Bei den Beschäftigten, die in Wohngruppen leben, wird ein regelmäßiger Austausch mit den dort zuständigen Mitarbeitenden geführt.

5.3 Grundversorgung

Körperliche und psychische Bedürfnisse

Die Befriedigung der körperlichen und psychischen Bedürfnisse ist die Voraussetzung, damit Beschäftigte sich in ihrer gesamten Persönlichkeit entwickeln können.

Körperliches Wohl

Ein Mensch muss frei sein von Schmerzen, Verspannungen und akuten Krankheiten, um sich wohl zu fühlen und arbeiten zu können. In den Tagesstätten wird durch entsprechende Pflegehilfen, durch unterschiedliche Lagerungshilfen und durch Entspannungsangebote das körperliche Wohl der Beschäftigten unterstützt.

Gesunde Ernährung

Auf gesunde Ernährung wird Wert gelegt. Sonderwünsche aus religiösen oder gesundheitlichen Gründen werden ermöglicht. Zusätzlich kommen Krankengymnast/innen, Logopäd/innen und Ergotherapeut/innen auf Verordnung zur Behandlung in die Tagesstätte.

6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

6.1 Rolle der Beschäftigten

Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten

Im Zentrum unserer Qualitätssicherung steht der Mensch mit Behinderung als primäre/r Nutzer/in unserer Dienstleistung. Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten stehen im Vordergrund. Die Beschäftigten entscheiden mit bei Fragen, die ihren Alltag, ihre Tagesplanung und ihre körperliche Verfassung betreffen.

Akzeptanz der Verhaltensweisen

Jeder Mensch greift auf eine Fülle von Erfahrungen zurück, hat Vorlieben sowie Abneigungen entwickelt und möchte vom persönlichen Umfeld akzeptiert werden. Besondere Verhaltensweisen von Menschen mit Behinderungen haben für die Einzelnen ihren Sinn und sind oft vor dem Hintergrund der Lebenserfahrungen und der Behinderungsform zu verstehen. Unsere Grundhaltung ist, die einzelnen Menschen mit ihren Verhaltensweisen und Ausdrucksformen zu akzeptieren und zu verstehen, um individuell die nötige Unterstützung zu leisten und gemeinsame Entwicklungsschritte zu gehen. Jeder Mensch verfügt über Fähigkeiten sowie die Möglichkeit hinzuzulernen und erlebt sich als Teil der Umwelt, unabhängig von Art und Schwere der Behinderung. Die Persönlichkeit und Fähigkeiten der Beschäftigten entfalten sich am besten in einer Atmosphäre der Sicherheit und des Vertrauens. Voraussetzung dafür ist, dass Beschäftigte und Mitarbeitenden eine Beziehung haben, die von gegenseitiger Achtung und Vertrauen geprägt ist.

6.2 Struktur und Rolle der pädagogisch Mitarbeitenden

Personalstruktur

Die Leitungen und die Mitarbeitenden der einzelnen Tagesstätten sind für den Arbeitsablauf und die Einhaltung der fachlichen Standards verantwortlich. Die Beschäftigten werden von pädagogisch ausgebildetem Personal (Sozialpädagog/innen, (Heil-)Erzieher/innen etc.) angeleitet und von Assistenzkräften, Freiwilligen im Sozialen Jahr oder Praktikant/innen unterstützt.

Fachlichkeit und Qualifizierungsmaßnahmen

Fachlich qualifizierte und motivierte Mitarbeitende bilden die Grundlage der Qualität unserer Arbeit. Mitarbeitende erhalten die Möglichkeit zur berufsbegleitenden Qualifikation durch interne und externe Fort-, Weiter- und Ausbildung sowie Supervision oder Fachberatung.

Stellenbeschreibungen legen die Verantwortungsbereiche, Maßnahmen der Personalentwicklung und Regeln der Zusammenarbeit fest. Auf regelmäßigen Dienst- und Konzeptbesprechungen werden die eigene Arbeit reflektiert, kollegiale Beratung durchgeführt und Handlungsstrategien entwickelt. Unterstützung und Beratung durch externe Fachleute ist möglich.

Gestaltungsräume und Beteiligungsformen

Die Mitarbeitenden werden an dem Konzept und der Strategie der Tagesstätten von *Leben mit Behinderung Hamburg* beteiligt und üben so Einfluss auf deren strategische Weiterentwicklung aus. Sie bekommen Verantwortung und Kompetenzbereiche übertragen, arbeiten selbständig und identifizieren sich mit dem Leitbild von *Leben mit Behinderung Hamburg.*

7 Solides Wirtschaften

Vergütung

Die Vergütung für die Tagesstätten erfolgt auf der Grundlage einer Vereinbarung nach §§ 75 SGB XII mit der Hamburger Behörde für Soziales, Familie und Integration. Die Kosten werden in der Regel von den überörtlichen Sozialhilfeträgern übernommen.

Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit der Arbeit ist durch solides Wirtschaften und strategisches Planen gewährleistet. Die zur Verfügung stehenden Mittel werden verantwortungsvoll eingesetzt. Betriebswirtschaftliche Verfahren werden genutzt, um Entscheidungen an den Bedürfnissen der Menschen zu orientieren und um wirksam sowie kostenbewusst zu handeln.

Umgang mit Ressourcen

Die einzelnen Tagesstätten erhalten ein Sachkostenbudget in eigener Verantwortung zur Planbarkeit der Arbeit. Für weitere Projekte werden zusätzliche Ressourcen erschlossen.

Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

Der Anspruch an die Qualität unserer Arbeit ist im Leitbild und im vorliegenden Konzept festgehalten. Maßnahmen der Qualitätssicherung geben die Chance, die Arbeit sinnvoll zu bestimmen und für Außenstehende transparent zu machen. Qualitätssicherung lässt Innovationen zu und gibt Orientierung für vereinbarte Standards. Maßgeblich hierfür ist die Zufriedenheit der Nutzer/innen unserer Dienstleistungen.

Die Inhalte dieses Konzepts, die regelmäßige Hilfeplanung nach einem einheitlichen Verfahren, eine Beschwerdestelle und Richtlinien für die Zusammenarbeit mit Angehörigen und Eltern sorgen für die Sicherung der Qualität und werden kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt. Ergänzende Konzepte wie *Feinwerk* (Berufliche Bildung), *Auf Achse* (Inklusives Arbeiten in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts), so wie Wunschwege (Persönliche Zukunftsplanung) stützen dies und zeigen die Innovationsfähigkeit der Tagesstätten.

Perspektiven

Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf erhalten die Möglichkeit, unterschiedliche Tätigkeiten entsprechend eigener Fähigkeiten und Vorlieben auszuüben. Ziel ist es, die Wahlmöglichkeiten zu erweitern und die Angebote innerhalb der Tagesstätte und von *Auf Achse* weiter auszudifferenzieren.

In der Zukunft werden in Tagesstätten die Kooperationsformen mit Werkstätten für behinderte Menschen intensiviert sowie soziale Partnerschaften angestrebt, um die Teilhabemöglichkeiten der Beschäftigten zu verbessern. Gleichzeitig werden die ergänzenden Angebote und altersentsprechende Maßnahmen ausgebaut und den individuellen Bedürfnissen weiter angepasst.

Impressum

Fotos: Eibe Marleen Krebs
Gestaltung: Aljoscha Siefke
V.i.s.d.P.: Mathias Westecker

Leben mit Behinderung Hamburg

Südring 36
22303 Hamburg

040. 270 790 – 0
www.lmbhh.de

Stand: Februar 2017

Leben mit Behinderung Hamburg
Mathias Westecker
Bereichsleitung
Südring 36
22303 Hamburg
040. 270 790 – 918
www.lmbhh.de

HAMBURG
LEBEN MIT BEHINDERUNG