



# Tagesstätten

## Konzept

# Inhalt

1. Einleitung	3
2. Zielgruppe	4
3. Ziele	4
4. Rahmenbedingungen	5
5. Inhaltliche Schwerpunkte	6
5.1. Teilhabe am Arbeitsleben	6
5.1.1. Grundlagen	6
5.1.2. Bedeutung von Arbeit	7
5.1.3. Wie werden Arbeitsangebote gestaltet	8
5.1.4. Öffnung nach Außen	10
5.2. Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft	10
5.2.1. Arbeitsfreie Zeit	10
5.2.2. Zusammenarbeit mit Angehörigen, gesetzlichen Betreuern und Wohngruppen	12
5.3. Grundversorgung	12
6. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	13
6.1. Rolle der behinderten Mitarbeiter/innen	13
6.2. Struktur und Rolle der pädagogischen Mitarbeiter/innen	13
7. Solides Wirtschaften	15

# „Jeder Mensch will notwendig sein!“

(Klaus Dörner)

## 1. Einleitung

ZU LEBEN MIT BEHINDERUNG HAMBURG SOZIALEINRICHTUNGEN, gemeinnützige GmbH gehören acht regionale Tagesstätten für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen, 50 regionale Wohngruppen und verschiedene ambulante Dienste. Die GmbH 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.

Ein Leitbild definiert die Grundlagen der Arbeit und den inhaltlichen Anspruch. Dort heißt es unter anderem:

LEBEN MIT BEHINDERUNG HAMBURG SOZIALEINRICHTUNGEN „schaffen verlässliche, auf Kontinuität, Fachlichkeit und Fortentwicklung gegründete Strukturen.“ (Leitsatz 2) Um die Zufriedenheit der behinderten Nutzer/innen und ihrer Angehörigen zu erreichen, werden deren Kompetenz und Erfahrung mit einbezogen. „Ziel ist, das 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 „behinderte Mitarbeiter/innen“ werden bundesweit nicht einheitlich benutzt. Treffendere Begriffe werden auch von uns weiterhin gesucht.

Leitbild definiert inhaltliche Standards

Menschen mit schwerer und  
mehrfacher Behinderung

## 2. Zielgruppe

In den Tagesstätten werden Erwachsene oder Jugendliche nach Beendigung der Schulzeit aufgenommen. Es handelt sich um Menschen mit geistiger Behinderung, besonderen Verhaltensweisen, starken Bewegungseinschränkungen oder mehrfacher Behinderung, oft verbunden mit Kommunikationsschwierigkeiten. Aufgrund ihres Hilfebedarfs haben sie keine bzw. noch keine Perspektive auf Beschäftigung in einer Werkstatt für Behinderte (WfB) oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die behinderten Mitarbeiter/innen 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 Tagesstätten gefahren bzw. begleitet.

## 3. Ziele

Teilhabe am Arbeitsleben und  
am Leben in der  
Gemeinschaft

Ziel der Tagesstätten ist es, Menschen mit schweren und mehrfachen 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 schweren 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 behinderte/n Mitarbeiter/in erlebbar zu machen, dass die eigenen Fähigkeiten von der Umwelt wahrgenommen und als notwendig erachtet werden. Mit Aufnahme in einer Tagesstätte entsteht ein hoher Motivationsschub für die behinderten Mitarbeiter/innen. Ihre Selbstbestimmung und Selbständigkeit wird gefördert, gleichzeitig werden die Angehörigen stark entlastet.

## 4. Rahmenbedingungen

Rechtsgrundlage sind die §§ 39/40 BSHG, das SGB IX und der Landesrahmenvertrag. Mit dem Hamburger Kostenträger wird eine Leistungs-, Vergütungs- und Prüfungsvereinbarung abgeschlossen. Behinderte Mitarbeiter/innen von 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 behinderten Mitarbeiter/innen. Mit dem Kostenträger gibt es noch keine einvernehmliche Regelung zur Altersbegrenzung.

Aufnahme ohne  
Mindestkriterium

Die Tagesstätten sind von ihrer Größe und Struktur her überschaubar, in der Regel sind 20 bis 40 Plätze auf verschiedene Arbeitsgruppen mit drei bis neun behinderten Mitarbeiter/innen aufgeteilt.

20 bis 40 Plätze in kleinen  
Arbeitsgruppen

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.

Bauliche Standards

Die Einrichtungen von LEBEN MIT BEHINDERUNG HAMBURG sind in die vier Regionen Süderelbe, Altona, Nord und Ost aufgeteilt, denen auch die Tagesstätten zugeordnet sind. Für jede Region ist eine Regionalleitung zuständig. Eine weitere Regionalleitung ist die Dienst- und Fachaufsicht für die einzelnen Tagesstätten und direkt der Geschäftsführung unterstellt. Die Tagesstätten arbeiten eng mit der Geschäftsführung, Regionalleitungen und Verwaltung zusammen. Sowohl die Tagesstättenleitung als auch die Tagesstätten untereinander tauschen sich regelmäßig über fachliche Themen und Erfahrungen aus, strategische Handlungsrichtlinien werden gemeinsam erarbeitet. Die Beratungs- und

Zusammenarbeit und  
fachlicher Austausch

Hilfsangebote des ELTERNVEREINS werden genutzt, eine gute Kooperation prägt den Alltag.

## Hilfeplanung

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

## 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. Ein schriftlich definiertes Beschwerdeverfahren fördert den transparenten Umgang mit Beschwerden und ihre Bearbeitung.

## **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 behinderten Mitarbeiter/innen am besten gerecht werden. Strukturierte, regelmäßige und auch produktive Freizeitangebote, überschaubare Gruppengrößen und verlässliche Mitarbeiterstrukturen boten Chancen der persönlichen Weiterentwicklung.

Mit der Umsetzung des Normalisierungsprinzips in Deutschland seit den 1980er Jahren hat der Kerngedanke, dass behinderte Menschen die gleichen Rechte und Chancen haben wie nichtbehinderte Bürger/innen, neue Maßstäbe gesetzt. Die gesellschaftlichen

Bedingungen müssen so gestaltet werden, dass sie behinderten Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen, ohne sie einseitig den gesellschaftlichen Normen anzupassen.

Im Zuge des Normalisierungsprinzips wurde Arbeit auch für Menschen mit schweren und mehrfachen 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 behinderten Mitarbeiter/-innen am Arbeitsprozess ist dabei unterschiedlich ausgeprägt, das Erleben als aktiver und notwendiger Teil der eigenen Umwelt 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 behinderten Mitarbeiter/innen, wurden nacheinander in allen acht Tagesstätten eingeführt.

Normalisierungsprinzip

### **5.1.2. Bedeutung von Arbeit**

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“.

Arbeit als Struktur

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.

Zwei-Milieu Prinzip

In den Tagesstätten werden Tätigkeiten angeboten, die ein zielgerichtetes Handeln ermöglichen. Es werden Produkte geschaffen, an deren Herstellung die behinderten Mitarbeiter/innen einen meist überwiegenden Anteil haben. Diese Produkte sind sehr hoch-

Produkte herstellen

Dienstleistungen ausführen	wertig und werden von der Gesellschaft als wertvoll anerkannt und gekauft. Ein weiteres Beschäftigungsfeld sind Dienstleistungen für die eigene Tagesstätte oder externe Kunden wie z. B. Wäschepflege, Zuarbeiten für die Mahlzeiten, kleine Reparaturen und Einkäufe. Das eigene soziale Umfeld oder bekannte Personen profitieren von dieser Arbeit und erkennen diese Leistung an.
Sinnstiftend	Die Arbeitsvorgänge sind so angelegt, dass sie von den behinderten Mitarbeiter/innen leicht nachvollzogen werden können. Die Arbeit ist ohne zeitlichen und ökonomischen Druck. Es werden keine individuellen Löhne oder Prämien gezahlt. Überschüsse werden zu einem festgelegten Teil für gemeinsame Aktivitäten oder besondere Anschaffungen ausgegeben.
Neue Formen der Begegnung	Durch das gemeinsame Tätigsein entsteht die Möglichkeit einer neuen Form der Begegnung sowohl zwischen den behinderten Mitarbeiter/innen als auch zwischen den pädagogischen und den behinderten Mitarbeiter/innen. Die Beziehung wird stärker von der sachbezogenen Ebene der gemeinsamen Tätigkeit geprägt.

### **5.1.3. Wie werden Arbeitsangebote gestaltet**

Individuelle Lösungen	Das Ziel, für die einzelnen behinderten Mitarbeiter/innen eine passende Arbeit zu finden, wird nur durch individuelle Lösungen erreicht. Durch Befragen, genaues Beobachten, Analysieren und Ausprobieren werden die eigenen Fähigkeiten und Vorlieben der behinderten Mitarbeiter/innen herausgefunden und eigene Ideen aufgegriffen. Zusätzlich werden im Bedarfsfall das soziale Umfeld, Angehörige, Wohngruppe, die frühere Werkstatt für Behinderte (WfB) etc. mit einbezogen.
-----------------------	---

Helfende Hand	Jede Arbeitsgruppe hat klare und überschaubare Arbeitsabläufe entwickelt. Durch das Aufgliedern in kleine Handlungsschritte und durch individuelle Hilfestellungen (intern „Helfende Hand“ genannt) werden passende Tätigkeiten entwickelt. Hilfsmittel werden erstellt oder angeschafft, um eine größtmögliche Selbständigkeit der behinderten Mitar-
---------------	--

beiter/innen zu erreichen. Die Arbeitsbedingungen und Anforderungen werden an die Möglichkeiten und Bedürfnisse der behinderten Mitarbeiter/innen angepasst. Sie bilden die Grundlage, um eigene Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Durch gute Arbeitsmaterialien, eine motivierende Arbeitsatmosphäre und ausreichende personelle Unterstützung wird die Konzentration auf den Arbeitsschwerpunkt unterstützt. Behinderte Mitarbeiter/innen, die nicht arbeiten wollen oder können, werden akzeptiert. Gemeinsam werden neue Wege gesucht und andere Angebote entwickelt.

Fähigkeiten werden weiterentwickelt

Die behinderten Mitarbeiter/innen 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.

Teilnahme am gesamten Arbeitsprozeß

Die Arbeitsplätze und -inhalte sind zwar individuell ausgerichtet, aber durch die kleinteiligen Arbeitsschritte und unterschiedlichen Fähigkeiten der behinderten Mitarbeiter/-innen erhält die Gruppe eine hohe Bedeutung. Die Einzelnen erleben sich im gemeinsamen Arbeitsprozess, leisten einander Hilfe und lernen so die Arbeit der anderen Gruppenmitglieder wertzuschätzen.

Bedeutung der Gruppe

Jede Arbeitsgruppe ist ein komplexes Sozialsystem mit eigenen Ritualen, Regeln, Aufgaben und Abläufen. Da in der Regel die Entscheidung für eine bestimmte Gruppe oder einen bestimmten Arbeitsplatz durch die Leitung oder durch pädagogische Mitarbeiter/innen gefällt wird, müssen die behinderten Mitarbeiter/innen zur Mitgliedschaft in der Gruppe und ihren Regeln immer wieder motiviert werden.

Die jeweiligen Gruppen in den Tagesstätten arbeiten offen. Die behinderten Mitarbeiter/-innen haben die Möglichkeit, andere Arbeitsgruppen zu besuchen, dort ein Praktikum zu absolvieren oder auch die Gruppe zu wechseln. Für den Einzelnen wird ein Übergang in die WfB oder z. B. der Wechsel in eine andere Tagesstätte angestrebt, um die persönliche Weiterentwicklung zu fördern.

Veränderung wird angestrebt

#### **5.1.4. Öffnung nach Außen**

##### Kooperation mit Werkstätten für Behinderte

Werkstätten für Behinderte bieten eine mögliche berufliche Alternative für einzelne behinderte Mitarbeiter/innen der Tagesstätten. Gleichzeitig geben Tagesstätten den behinderten Mitarbeiter/innen der Werkstätten Möglichkeiten für Praktika, Außenarbeitsplätze, ergänzende Angebote und neue soziale Erfahrungen. Erste Formen der Kooperation zwischen Tagesstätten und Werkstätten für Behinderte werden erprobt und zu einer verlässlichen Zusammenarbeit ausgebaut.

##### Soziale Partnerschaften

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

##### Vermarktung

Die verstärkte 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/Dienstleistungen findet statt und damit eine Wertschätzung der Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit. 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 in der Gemeinschaft**

#### **5.2.1. Arbeitsfreie Zeit**

##### Ergänzende Angebote

Ein besonderes Augenmerk wird auf die arbeitsfreie Zeit und die ergänzenden Angebote gelegt. Diese wirken sich stabilisierend und fördernd auf die Arbeit und die Zufriedenheit der behinderten Mitarbeiter/innen aus. Für Einzelne können diese Angebote die Haupt-

beschäftigung sein, wenn die Konzentration und Motivation im Arbeitsprozess von kurzer Dauer ist oder noch keine geeigneten Tätigkeiten gefunden wurden. Viele Angebote werden gruppenübergreifend organisiert.

Geschulte Mitarbeiter/innen gestalten Entspannungs- und Wahrnehmungsübungen. Snoezelen, Basale Stimulation, Massage werden ergänzt durch Spiel- und Sportangebote, Begleitung zu therapeutischen Maßnahmen wie Reiten sowie musische und künstlerische Aktivitäten. Durch sinnliche Anregung werden neue Zugangswege zu Menschen gefunden, die sich auf Grund ihrer schweren Behinderung meist nicht selbständig artikulieren oder bewegen können. Diese sind oft die Grundlage, um entspannt und konzentriert am Gruppenleben und den Arbeitsangeboten teilzunehmen.

Die Nutzung öffentlicher Freizeiteinrichtungen wie Schwimmbäder, das Musizieren, Sport- und Bewegungsangebote oder gemeinsame Feste bieten neue Begegnungsmöglichkeiten. 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 behinderten Mitarbeiter/innen in unterschiedlichsten Feldern.

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

Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen können einen frühzeitigen Alterungsprozess erleben. Ziel unserer Arbeit ist, Abbauprozesse zu verlangsamen und die Bedürfnisse nach besseren Entspannungsmöglichkeiten und Orientierungshilfen sowie den Bedarf nach vermehrter Unterstützung individuell abzudecken.

Entspannungs- und Wahrnehmungsangebote

Bewegungsangebote

Lebenspraktische Bildungsangebote

Unterstützte Kommunikation

Altersentsprechende Angebote

Teilnahme am öffentlichen Leben

Die acht Tagesstätten sind auf den gesamten Hamburger Raum verteilt. Durch die zentrale Lage ergeben sich viele Möglichkeiten Kontakt aufzunehmen und am öffentlichen Leben des Stadtteils teilzunehmen. Regelmäßige Einkäufe und Spaziergänge, Tage der offenen Tür und der Verkauf von Produkten tragen dazu bei, dass die Tagesstätten in ihrem Umfeld akzeptiert werden.

Familiäre Bindungen

### **5.2.2. Zusammenarbeit mit Angehörigen, gesetzlichen Betreuern und Wohngruppen**

Die familiäre Bindung von Menschen mit Behinderung ist oft besonders eng. Aus diesem Grund arbeiten Eltern und Mitarbeiter/innen eng zusammen. Dies fördert das Vertrauen der Angehörigen in die Arbeit der Tagesstätten und Kompetenzen und Ressourcen können sinnvoll genutzt werden. Die Standards der Zusammenarbeit mit Angehörigen und gesetzlichen Betreuern sind durch interne Richtlinien festgelegt und die Mitarbeiter/innen werden in diesem Sinne regelmäßig geschult. Bei den behinderten Mitarbeiter/innen, die in Wohngruppen leben, wird ein intensiver Austausch mit den dort zuständigen Mitarbeiter/-innen geführt.

Zusammenarbeit mit Angehörigen und Wohngruppen

### **5.3. Grundversorgung**

Körperliche und psychische Bedürfnisse

Die Befriedigung der körperlichen und psychischen Bedürfnisse ist die Voraussetzung, damit behinderte Mitarbeiter/innen sich in ihrer gesamten Persönlichkeit entwickeln können. Ein Mensch muss frei sein von Schmerzen, Verspannungen und akuten Krankheiten, um sich wohlfühlen und arbeiten zu können. In den Tagesstätten wird durch entsprechende Pflegehilfen, durch unterschiedliche Lagerungshilfen und durch Entspannungsangebote das körperliche Wohl der behinderten Mitarbeiter/innen unterstützt. Auf gesunde und frische Ernährung wird Wert gelegt. Diäten und persönliche Vorlieben werden bei der Speiseplanung berücksichtigt. Zusätzlich kommen Krankengymnast/innen und Ergotherapeut/innen zur Behandlung in die Tagesstätte.

Körperliches Wohl

Gesunde Ernährung

## **6. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

### **6.1. Rolle der behinderten Mitarbeiter/innen**

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

Selbstbestimmung und  
Wahlmöglichkeiten

Jeder Mensch greift im Erwachsenenalter auf eine Fülle von Erfahrungen zurück, hat Vorlieben sowie Abneigungen entwickelt und möchte vom persönlichen Umfeld akzeptiert werden. Besondere Verhaltensweisen von Menschen mit Behinderung 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 behinderten Mitarbeiter/innen entfalten sich am besten in einer Atmosphäre der Sicherheit und des Vertrauens. Voraussetzung dafür ist, dass behinderte und pädagogische Mitarbeiter/innen eine Beziehung haben, die von gegenseitiger Achtung und Vertrauen geprägt ist.

Akzeptanz der  
Verhaltensweisen

### **6.2. Struktur und Rolle der pädagogischen Mitarbeiter/innen**

Die Leitungen und Mitarbeiter/innen der einzelnen Tagesstätten sind für den Arbeitsablauf und die Einhaltung der fachlichen Standards verantwortlich. Die behinderten Mitarbeiter/innen werden von pädagogisch ausgebildetem Personal (Sozialpädagogen/-innen, (Heil-)Erzieher/innen etc.), pädagogischen Helfer/innen, Zivildienstleistenden, Freiwilligen

Personalstruktur

im Sozialen Jahr oder Praktikanten/innen unterstützt und angeleitet.

### Fachlichkeit und Qualifizierungsmaßnahmen

Die Arbeit von fachlich qualifizierten und motivierten Mitarbeiter/innen bildet die Grundlage der Qualitätssicherung. Mitarbeiter/innen erhalten die Möglichkeit zur berufsbegeleitenden Qualifikation durch interne Fortbildung, Supervision etc. und externe Qualifizierungsmaßnahmen anderer Anbieter. Veränderte Schwerpunkte in der Arbeit wie z. B. Hilfeplanung, verstärkte Pflege oder handwerklich-therapeutische Fähigkeiten werden durch Fortbildungen unterstützt. Zusatzausbildungen und Berufserfahrung werden bei der Besetzung von Mitarbeiterstellen berücksichtigt.

### Kontinuierliche Bezüge

Die Mitarbeiter/innen arbeiten in kontinuierlichen Bezügen in festen Teams mit ihnen vertrauten behinderten Menschen. Stellenbeschreibungen legen die Verantwortungsbereiche, Maßnahmen der Personalentwicklung und Regeln der Zusammenarbeit fest. Auf regelmäßigen Dienst- und Konzeptbesprechungen wird die eigene Arbeit reflektiert, kollegiale Beratung durchgeführt und Handlungsstrategien entwickelt. Unterstützung und Beratung durch externe Fachleute ist möglich.

### Gestaltungsräume und Beteiligungsformen

Die Mitarbeiter/innen werden an den Konzepten und Strategien der eigenen Tagesstätte und der 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. Durch ein hohes Maß an Gestaltungsräumen und Mitbestimmung der pädagogischen Mitarbeiter/innen sind diese in der Lage, den behinderten Mitarbeiter/innen Möglichkeiten für ein selbstbestimmtes Leben anzubieten.

## 7. Solides Wirtschaften

Die Vergütung für die Tagesstätten erfolgt auf der Grundlage einer Vereinbarung nach §§ 93 BSHG mit der Hamburger Behörde für Soziales und Familie. Die Kosten werden in der Regel von den öffentlichen Kostenträgern übernommen.

Vergütung

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

Nachhaltigkeit

Umgang mit Ressourcen

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.

Qualitätssicherung und  
Qualitätsentwicklung

Die Inhalte dieses Konzepts, die regelmäßige Hilfeplanung nach einem einheitlichen Verfahren, Jahresberichte, eine Beschwerdestelle und Richtlinien für die Zusammenarbeit mit Angehörigen und Eltern sorgen für die Sicherung der Qualität und werden kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt.

In der Zukunft werden in allen Tagesstätten die Kooperationsformen mit Werkstätten für Behinderte intensiviert sowie Soziale Partnerschaften angestrebt, um die Teilhabemöglichkeiten der behinderten Mitarbeiter/innen zu verbessern. Gleichzeitig werden die ergänzenden Angebote und altersentsprechende Maßnahmen ausgebaut und den individuellen Bedürfnissen weiter angepasst.

Perspektiven

**LEBEN MIT BEHINDERUNG  
HAMBURG**

Mathias Westecker  
Regionalleiter Tagesstätten  
Südring 36, 22303 Hamburg  
Tel. 040-270 790-918  
[www-leben-mit-behinderung-hamburg.de](http://www-leben-mit-behinderung-hamburg.de)

**Bergedorf**

**Tagesstätte CARLA-TEIGELER-HAUS**

An den Dünen 2, 21033 Hamburg  
Tel. 72 402 70/Fax 721 065 95

**Harburg**

**Tagesstätte HARBURG CARRÉE**

Eddelbüttelstr. 46, 21073 Hamburg  
Tel. 767 515 32/Fax 767 515 33

**Volksdorf**

**Tagesstätte ROTER HAHN**

Saseler Weg 11, 22359 Hamburg  
Tel. 603 74 11/Fax 603 74 11

**Bergedorf**

**Tagesstätte RANDERSWEIDE**

Randersweide 63, 21035 Hamburg  
Tel. 735 17 44/Fax 735 905 49

**Neugraben**

**Tagesstätte FALKENBEK**

Neuwiedenthaler Str. 2a, 21147 Hamburg  
Tel. 701 99 53/Fax 702 76 05

**Winterhude**

**Tagesstätte ILSE WILMS**

Südring 36, 22303 Hamburg  
Tel. 270790 519/Fax 270790 948

**Finkenwerder**

**Tagesstätte NESSDEICH**

Neßdeich 74, 21129 Hamburg  
Tel. 419 148 23/Fax 419 148 30

**Osdorf**

**Tagesstätte KNABEWEG**

Knabeweg 40, 22549 Hamburg  
Tel. 800 45 51/Fax 800 45 51