



# Ambulant Betreutes Wohnen - Eingliederungshilfe

**JG Rhein-Main - Gesamtkonzept**

JG Rhein-Main  
Sankt Vincenzstift gGmbH  
Vincenzstr. 60  
65385 Rüdesheim / Rhein  
[www.st-vincenzstift.de](http://www.st-vincenzstift.de)

JG Rhein-Main  
Antoniushaus gGmbH  
Burgeffstraße 42  
65239 Hochheim am Main  
[www.antoniushaus-hochheim.de](http://www.antoniushaus-hochheim.de)

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 2 von 41

## Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel .....	4
2.	Vorstellung des Trägers .....	4
2.1	Trägerstruktur & Tätigkeitsfeld .....	4
2.2	Inhaltliche Ausrichtung / Grundlagen unserer Arbeit .....	7
3.	Rechtliche Grundlagen .....	8
4.	Zielgruppe / Personenkreis .....	9
5.	Orte zum Leben, Lernen und Arbeiten .....	9
5.1	Verbund Alfred-Delp-Haus .....	10
5.1.1	Wohnen in Oberursel und Umgebung .....	11
5.2	Verbund Antoniushaus.....	12
5.2.1	Wohnen in Hochheim und Umgebung .....	13
5.3	Verbund Sankt Vincenzstift.....	14
5.3.1	Wohnen in Rüdesheim und Umgebung.....	14
6.	Konzeptionelle Rahmenbedingungen .....	16
6.1	Methoden und pädagogische Grundhaltung .....	16
6.2	Teilhabemanagement.....	17
6.3	Fachkonzept Gewaltprävention und Schutzauftrag.....	18
6.4	Zusammenarbeit mit Angehörigen und rechtlichen Betreuungen .....	19
6.5	Datenschutzkonzept .....	19
6.6	Fachliche und politische Kooperationen .....	20
7.	Strukturelle Rahmenbedingungen.....	21
7.1	Übergreifende Dienste der Leistungserbringung.....	21
7.1.1	Fachabteilung Seelsorge.....	21
7.1.2	Medizinische Institutsambulanz Antoniushaus .....	23
7.1.3	Physio- und Ergo-Therapie .....	23
7.1.4	Fachdienst Sport und Bewegung.....	24
7.2	Übergreifende Dienste der Verwaltung.....	25
7.2.1	Fachbereich Controlling/Verwaltung/Logistik.....	25
7.2.2	Fachbereich Personal.....	26
7.2.3	Fachabteilungen Technisches Gebäudemanagement und Baumanagement .....	27

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 3 von 41

7.2.4	Fachabteilung IT.....	27
7.3	Personelle Ausstattung Leistungsbereich.....	27
7.4	Kommunikations- und Informationsstruktur .....	28
7.4.1	Informationsstruktur.....	28
7.4.2	Kommunikation.....	28
7.5	Planungs- und Dokumentationssoftware JG.Vivendi.....	29
8.	Mitwirkungsmöglichkeiten für Leistungsnehmer:innen und Angehörige .....	29
8.1	Vertretungsgremien .....	29
8.2	Weitere Mitwirkungsmöglichkeiten.....	30
9.	Maßnahmen der Qualitätssicherung.....	31
9.1	Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.....	31
9.1.1	Ausbildung.....	31
9.1.2	Fort- und Weiterbildung.....	32
9.1.3	Weiterentwicklung und Begleitung .....	33
9.2	Arbeitsschutz, Brandschutz und Prüfpflichten .....	35
9.3	Qualitätsmanagement .....	35
9.3.1	Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität.....	36
9.3.2	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess.....	37
10.	Perspektiven .....	38

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 4 von 41

## 1. Präambel

Dieses Gesamtkonzept bildet gemeinsam mit den Gesamtkonzepten der anderen Leistungsbereiche den Rahmen für alle weiteren (Fach-) Konzeptionen von JG Rhein-Main.

Das Gesamtkonzept basiert auf den in der [Strategie von JG Rhein-Main](#) formulierten Grundwerten sowie unserer Vision und beschreibt deren Umsetzung im betreffenden Leistungsbereich. Es bildet die Grundlage für die praktische Arbeit und wird bei Bedarf entsprechend angepasst.

## 2. Vorstellung des Trägers

Unter dem gemeinsamen Slogan „fachlich fit – menschlich inklusiv“ vernetzen sich drei starke, regionale Einrichtungen der Eingliederungshilfe: Die Antoniushaus gGmbH und die Sankt Vincenzstift gGmbH sowie das zur Sankt Vincenzstift gGmbH gehörende Alfred-Delp-Haus in Oberursel haben sich unter der Dachmarke JG Rhein-Main zusammengeschlossen, um künftige Herausforderungen durch gebündelte Kompetenz gemeinsam zu meistern und Lösungen zu finden.

Die beiden gGmbHs werden von einer gemeinsamen, dreiköpfigen Geschäftsführung geleitet (Dr. Dr. Caspar Söling, Sprecher der Geschäftsführung; Jolante Greger, Pädagogische Geschäftsführerin; Alexander Stahlheber, Kaufmännischer Geschäftsführer) und sind rechtlich unabhängige Gesellschaften.

JG Rhein-Main ist Teil der Josefs-Gesellschaft Köln, eines der größten katholischen Sozialunternehmen Deutschlands mit über 10.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in sechs Bundesländern. In ihrer Trägerschaft befinden sich Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, aber auch Krankenhäuser und Pflegeheime. Empowerment und Respekt, Solidarität und die Liebe zum Menschen werden in der Josefs-Gesellschaft großgeschrieben. Sie ist Mitglied im Deutschen Caritasverband.

### 2.1 Trägerstruktur & Tätigkeitsfeld

In den vergangenen Jahren haben sich alle drei Einrichtungen zu dezentralen Unternehmen entwickelt, die außerhalb ihres Kerngeländes zahlreiche weitere Wohnangebote aufgebaut haben und sowohl regional als auch überregional vernetzt sind. So ist jede Einheit mittlerweile zu einem Verbund aus verschiedenen Wohnmöglichkeiten geworden, der für individuelle Wohnanfragen passende Angebote machen kann. Jeder Verbund verantwortet seine Wohnbereiche, ambulanten Angebote, Therapien sowie gegebenenfalls Schulen, Kitas und Werkstätten. Übergreifend tätige Fachbereiche und -abteilungen unterstützen unter der Dachmarke JG Rhein-Main alle drei Verbünde (vgl. [7. Strukturelle Rahmenbedingungen](#)).

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 5 von 41

## Verbund Antoniushaus

Träger: Antoniushaus gGmbH  
Burgeffstr. 42  
65239 Hochheim am Main

Die Antoniushaus gGmbH ist eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Sitz in Hochheim am Main.

Als caritatives Dienstleistungsunternehmen in der schulischen Bildung von Menschen mit und ohne Behinderungen und im Bereich der Behindertenhilfe fördert das Antoniushaus Kinder und Jugendliche mit Behinderungen in einer Schule mit dem Förderschwerpunkt körperlich-motorische Entwicklung (Peter-Josef-Briefs-Schule) und in einer beruflichen Schule (Edith-Stein-Schule). In der Peter-Josef-Briefs-Schule werden Schüler:innen nach den Lehrplänen der Regelschule, der Schule für Lernen mit dem berufsorientierten Abschluss und nach den Richtlinien geistiger Entwicklung unterrichtet. An der Edith-Stein-Schule können Schüler:innen insbesondere mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung, aber auch Schüler:innen ohne Behinderungen, einen einfachen Hauptschulabschluss, den mittleren Bildungsabschluss oder die allgemeine Fachhochschulreife erreichen. Für Kinder und Jugendliche während der Dauer des Schulbesuchs (Grundschule bis Beendigung der Sekundarstufe II) bietet das Junge Wohnen Antoniushaus verschiedene Förder- und Betreuungsangebote. Diese setzen sich zusammen aus Internats- und Dauerwohnplätzen sowie Jugendhilfeplätzen. Für Erwachsene mit körperlichen und/oder geistigen Behinderungen bieten wir stationäre und ambulante Wohnplätze sowie ein tagesstrukturierendes Angebot an.

Ergänzt werden diese Angebote durch eine eigene Praxis für Ergotherapie und eine Praxis für Physiotherapie (vgl. [7.1.4 Physio- und Ergotherapie](#)), einen begleitenden medizinischen (vgl. [7.1.3 Medizinische Institutsambulanz Antoniushaus](#)) und einen psychologischen Dienst sowie ein überregionales Beratungs- und Förderzentrum.

Die Kerneinrichtung in Hochheim bietet einen parkartigen Lebensraum, der barrierefrei erschlossen und in die Stadt Hochheim integriert ist. Die Veranstaltungen und Räumlichkeiten sind für die Hochheimer Bürger:innen und Vereine geöffnet und damit ein integrierter Bestandteil des Gemeindelebens.

Die Geschichte des Antoniushaus ist eng verbunden mit der Geschichte der Josefs-Gesellschaft Köln. Deren Geschichte begann 1904 mit der Gründung des „Josefs-Krüppelheim“ in Bigge durch Pfarrer Heinrich Sommer.

Mit seinem Engagement legte Sommer den Grundstein für die heutige Arbeit im Bereich Behindertenhilfe, stets in Verbindung mit dem Grundsatz „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu leisten. „Größtmögliche Selbständigkeit und Unabhängigkeit durch medizinische, schulische und berufliche Rehabilitation“ hieß das Startprogramm Sommers, der als Pionier der Behindertenhilfe gilt.

An den Standort in Bigge schlossen sich schnell Neugründungen in Aachen (1905) und Hochheim im Jahr 1912 an. Der Impuls für die Gründung des Antoniushaus kam aus dem Bistum und wurde von der Josefs-Gesellschaft Köln aufgegriffen und umgesetzt. Das Antoniushaus startete mit der beruflichen Bildung (Schneiderei, Stickerei) körperbehinderter Mädchen, gefolgt von einem Kurs „Handelslehre“. In den folgenden Jahrzehnten wuchs das Antoniushaus und mit ihm seine Angebote in der Behindertenhilfe.

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 6 von 41

## Verbund Alfred-Delp-Haus

Träger: Sankt Vincenzstift gGmbH  
Vincenzstraße 60  
65385 Rüdesheim am Rhein

Ursprünglich wurde das Alfred-Delp-Haus 1987 auf Elterninitiative in Oberursel gegründet als familiennahes Wohnkonzept für erwachsene Menschen mit einer geistigen Behinderung. 2009 erfolgte die Übertragung an die Sankt Vincenzstift gGmbH.

Seit ist der Verbund Alfred-Delp-Haus weiter gewachsen und sein Angebotsspektrum umfasst ein stationäres Wohnangebot für Kinder und Jugendliche mit Behinderung inklusive einer Tagesgruppe sowie konzeptionell und sozialräumlich unterschiedliche ambulante und stationäre Wohnangebote und ein tagesstrukturierendes Angebot für Erwachsene mit Behinderung. Erweitert wird das Portfolio durch das offene Hilfsangebot „Freizeit, Bildung, Beratung“ sowie den psychologisch-heilpädagogischen Dienst.

## Verbund Sankt Vincenzstift

Träger: Sankt Vincenzstift gGmbH  
Vincenzstraße 60  
65385 Rüdesheim am Rhein

Die St. Vincenzstift gGmbH ist eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung und hat ihren Sitz in Rüdesheim-Aulhausen.

Im Jahr 1893 wird in der „Diözesan-Idiotenanstalt zum Hl. Josef in Marienhausen bei Assmannshausen a. Rh.“ das erste Kind aufgenommen. Zuvor hatte der Limburger Bischof Karl Klein dem Leiter des damaligen Diözesanknabenheims in Marienhausen, Prälat Matthäus Müller, die Aufgabe übertragen, ein Heim für geistig behinderte Kinder zu gründen. 1907 erhielt das Sankt Vincenzstift die „Staatliche Anerkennung als Stiftung des öffentlichen Rechtes“. Seit 2010 befindet es sich in Trägerschaft der Josefs-Gesellschaft gGmbH.

Der Verbund Sankt Vincenzstift ist im Bereich der Eingliederungshilfe, der Jugendhilfe und in der schulischen Bildung sowie der Aus- und Weiterbildung von Menschen mit und ohne Behinderungen im Rheingau tätig. Das Angebotsspektrum für Kinder und Jugendliche umfasst konzeptionell und sozialräumlich unterschiedliche stationäre Wohnangebote der Behindertenhilfe, eine Jugendhilfeeinrichtung sowie die Förderung von Kindern und Jugendlichen mit und ohne Behinderungen in einer integrativen Kindertagesstätte und der Vincenzschule Aulhausen, einem differenzierten Schulsystem von drei Förderschulen und einer inklusiven Grundschule.

Für Erwachsene mit geistigen und/oder körperlichen Behinderungen bieten wir verschiedene stationäre und ambulante Wohnplätze, ein tagesstrukturierendes Angebot sowie die Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) an. Ergänzt werden diese Angebote durch den familienentlastenden Dienst als offene Hilfe sowie interne Fachdienste wie den psychologisch-heilpädagogischen Dienst

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 7 von 41

(vgl. [7.1 Übergreifende Dienste der Leistungserbringung](#)). In der Fachschule für Sozialwesen werden Heilerziehungspfleger:innen ausgebildet (vgl. [9.1.1 Ausbildung](#)).

Einzartig sind das Kino Lindentheater als Inklusionsbetrieb und die Marien Kirche, die als einzige Kirche weltweit komplett von Künstlern und Künstlerinnen mit Behinderungen ausgestattet wurde. Der Vincenzpark, die Kerneinrichtung in Aulhausen, bietet einen parkartigen Lebensraum, der barrierefrei erschlossen und in den Ort Aulhausen integriert ist (vgl. [5.3.1 Wohnen in Rüdesheim und Umgebung](#)). Über die Marien Kirche, die Teil des Rheingauer Klostersteigs ist, bindet ein zertifizierter Wanderweg diese Kirche und den Vincenzpark in das Wegenetz des Rheingaus ein.

## 2.2 Inhaltliche Ausrichtung / Grundlagen unserer Arbeit

Das christliche Menschenbild bildet die Basis unserer Arbeit. Danach ist jeder Mensch ein einmaliges Geschöpf Gottes, mit einer unantastbaren einzigartigen Würde. Jede:r hat ein Recht auf Selbstbestimmung, Teilhabe, Mitwirkung und Gewaltfreiheit.

Auf dieser Basis ist es unser Ziel, Menschen mit und ohne körperliche und/oder geistige Behinderungen aller Glaubensrichtungen zu Selbstständigkeit, Eigenverantwortung und damit zu gesellschaftlicher Teilhabe entsprechend ihrer individuellen Möglichkeiten zu befähigen. Gegenseitige Akzeptanz und Achtsamkeit sowie die Bereitschaft, bewusst voneinander zu lernen und sich zu vertrauen, sehen wir als Basis gelungener Führung, Zusammenarbeit und Kommunikation.

JG Rhein-Main hat das Ziel, Lebensräume zu schaffen, die den besonderen Bedarfen unserer Leistungnehmer:innen gerecht werden und versteht sich dabei als anwaltschaftliche Vertretung, sozialer Dienstleister und kompetenter Partner.

Wir arbeiten „menschlich inklusiv“, weil jeder/jede Leistungsnehmer:in sich das für ihn/sie passende Angebot auswählen kann. Um jeden/jede Leistungsnehmer:in bedarfsgerecht fördern zu können, erheben wir deren Bedarfe und erstellen individuelle Teilhabepläne, welche die Basis unserer täglichen Arbeit bilden (vgl. [6.2 Teilhabemanagement](#)).

Konzepte, wie Personenzentrierung, Bildung, Teilhabe und Inklusion bilden dabei die Grundlagen unserer Arbeit, die in der UN-Behinderten- und der UN-Kinderrechtskonvention verortet sind (vgl. [6. Konzeptuelle Rahmenbedingungen](#)).

Dabei gilt für unsere Arbeit stets „Im Mittelpunkt der Mensch“ - das bedeutet ...

... für die Arbeit mit unseren Leistungsnehmern und Leistungsnehmerinnen:

- Wir achten darauf, ihnen auf Augenhöhe zu begegnen.
- Wir vermitteln Rechte und Pflichten und bleiben auch in Konflikten in Beziehung.
- Wir helfen ihnen, sich selbst etwas zuzutrauen, die eigenen Möglichkeiten zu entdecken und neue Fähigkeiten zu entwickeln.

... für die Arbeit mit unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen:

- Wir organisieren Fachlichkeit und beachten dabei die Zeitbedingtheit pädagogischer Konzepte.
- Wir sehen die Zeichen der Zeit, wagen Neues und suchen dabei nach unternehmerischen Lösungen.

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 8 von 41

- Freude am Beruf ist für uns ein Ziel. Das gelingt, wenn wir auf uns selbst und unsere Quellen achten.
- Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Klarheit, Zielsetzung und Verantwortlichkeit.
- Unsere Maßstäbe beruhen auf Vernunft, Religion und Liebe und unsere [Führungsleitlinien](#) orientieren sich daran.

... für die Gestaltung der Umwelt:

- Wir gestalten den unmittelbaren Sozialraum so, dass er Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglicht.
- Nachhaltigkeit und die Bewahrung der Schöpfung sind unsere elementare Lebensgrundlage.

Mit unserer Arbeit verfolgen wir eine Vision:

- Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit und ohne Behinderung leben in einer Gesellschaft, in der jeder Mensch in seiner Individualität, Geschichte und Religiosität akzeptiert ist.
- Die Beziehungen von Menschen mit und ohne Behinderung bilden ein stabiles soziales Netzwerk, in dem man einander Unterstützung und Achtung entgegenbringt.
- Alle Menschen haben Teil an der Gesellschaft und bringen sich mit ihren Stärken ein. Im Vordergrund stehen dabei die Ressourcen jedes/jeder Einzelnen; Schwächen spielen eine untergeordnete Rolle.
- Inklusion bedeutet für uns: Strukturelle, ideelle und sonstige Hindernisse sind abgebaut, sodass eine uneingeschränkte Teilhabe der Menschen in allen Lebensbereichen gewährleistet ist. Damit sind wir einer der attraktivsten Anbieter für Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderungen und in der Jugendhilfe.
- Mitarbeiter:innen sind unsere Stärke und unser Potenzial. Professionalität ermöglicht es ihnen, angemessen auf die Bedürfnisse und Bedarfe der Schüler:innen und Leistungsnehmer:innen einzugehen. Sie stellt gleichzeitig die wirtschaftliche und damit nachhaltige Grundlage unseres Handelns sicher.
- Durch ein gesundes Arbeitsumfeld, sichere Arbeitsverhältnisse und flexible Arbeitszeitmodelle sind die Verpflichtungen eines Betreuungs- und Pflegeberufes besser mit dem privaten Alltag vereinbar.

## 3. Rechtliche Grundlagen

Unsere Angebote unterliegen verschiedenen rechtlichen Grundlagen. Insbesondere sind dies:

- Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
- Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Kindern
- Die Sozialgesetzbücher, insbesondere das SGB IX
- Das Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz
- Der hessische Rahmenvertrag nach § 131 SGB IX zu den schriftlichen Vereinbarungen nach § 125 SGB IX für Leistungen zur Sozialen Teilhabe (Rahmenvertrag 3)
- Vereinbarung nach §125 SGB IX i.V.m. §126 ff. SGB IX für Menschen mit Behinderung, die Leistungen zur Sozialen Teilhabe in Form von Assistenzleistungen im Sinne des §78 SGB IX erhalten

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 9 von 41

## 4. Zielgruppe / Personenkreis

Unsere Leistungen richten sich an Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen im Sinne des § 99 SGB IX in Verbindung mit § 2 Absatz 1 SGB IX.

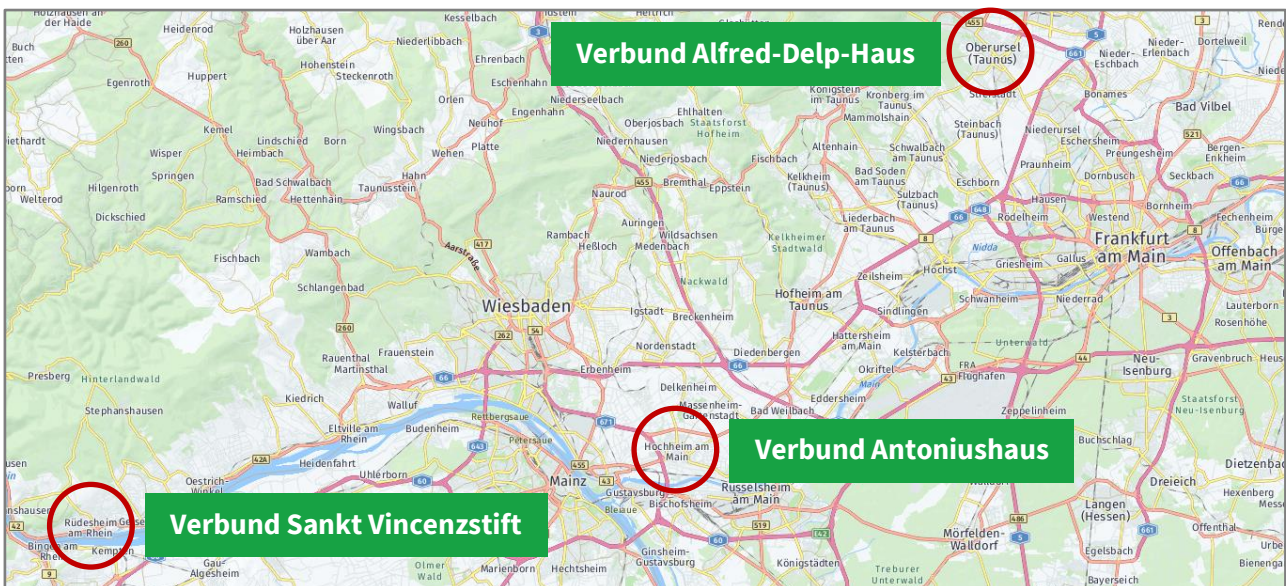
Dies sind Personen, die eine körperliche, geistige, seelische oder Sinnesbehinderung haben. In Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren werden diese Personen wesentlich an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft gehindert.

Da es sich bei der Betreuung im Rahmen des Ambulant Betreuten Wohnens um eine Leistung handelt, in der nicht durchgehend im 24-Stunden-Betrieb eine Betreuung stattfindet, richtet sich unser Angebot an erwachsene Menschen, die grundsätzlich in der Lage sind eigenständig zu leben und sich zu versorgen.

Ein Angebot mit einer intensiveren Betreuung wird im Verbund Alfred-Delp-Haus im Rahmen des BW+ (Betreutes Wohnen Plus) angeboten. Hier werden Menschen aufgenommen, die so eigenständig sind, dass sie nicht im Rahmen der Besonderen Wohnform betreut werden möchten, aber sich durch ein selbständiges Wohnen überfordert fühlen würden. Ein Hausdienst unterstützt hier bei der Haushaltsführung und nachts gibt es ebenfalls die Möglichkeit sich an eine:n Ansprechpartner:in zu wenden.

## 5. Orte zum Leben, Lernen und Arbeiten

Verteilt auf drei Verbünde bietet JG Rhein-Main Wohn- und Betreuungsmöglichkeiten an folgenden Hauptstandorten im Rhein-Main-Gebiet an:



Im Folgenden werden die jeweiligen sozialräumlichen und infrastrukturellen Gegebenheiten näher beschrieben.

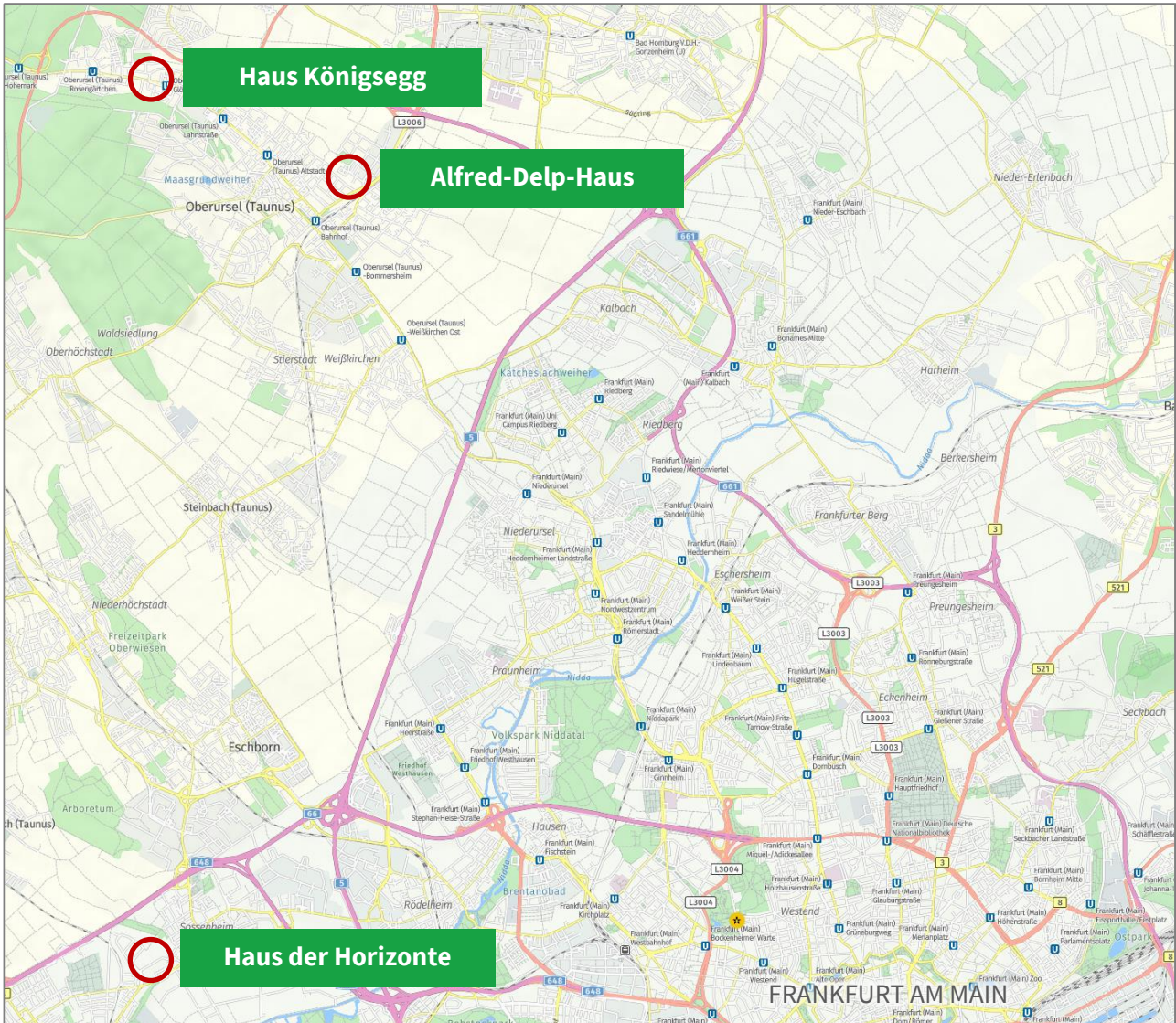
# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 10 von 41

## 5.1 Verbund Alfred-Delp-Haus

Der Verbund Alfred-Delp-Haus erstreckt sich über insgesamt drei Standorte in Oberursel und Frankfurt-Sossenheim:



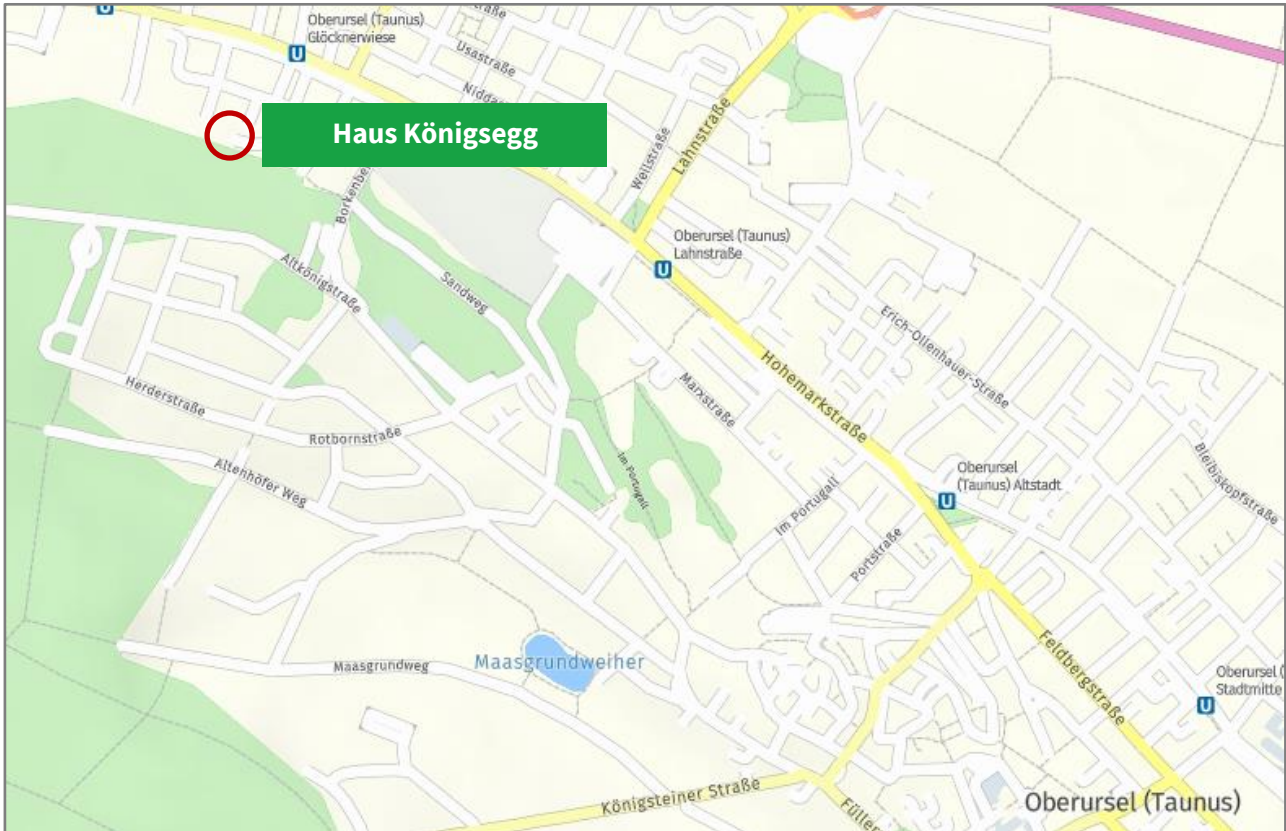
# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 11 von 41

## 5.1.1 Wohnen in Oberursel und Umgebung

In den Räumlichkeiten des Haus Königsegg in Oberursel befindet sich die Geschäftsstelle des Ambulant Betreuten Wohnens:



### Haus Königsegg

St.-Hedwigs-Weg 6

61440 Oberursel / Taunus

Von hier aus werden Leistungsnehmer:innen entweder in der eigenen Häuslichkeit oder in durch den Verbund Alfred-Delp-Haus angemieteten Wohnungen/Objekten in Oberursel und Umgebung betreut.

### Struktur-/Umweltfaktoren

Oberursel liegt verkehrsgünstig in der Nähe von Frankfurt am Main und ist gut an das Autobahnnetz und den ÖPNV angeschlossen. Die Stadt verfügt über mehrere Buslinien und eine U- sowie S-Bahn-Anbindung, die den öffentlichen Nahverkehr gewährleisten.

In Oberursel gibt es ein gut ausgebautes Gesundheitsversorgungssystem mit zahlreichen Arztpraxen, Fachärzten und -ärztinnen, sowie Apotheken. Darüber hinaus gibt es die Klinik Hohe Mark, sowie die Hochtaunuskliniken im benachbarten Bad Homburg.

# Gesamtkonzept

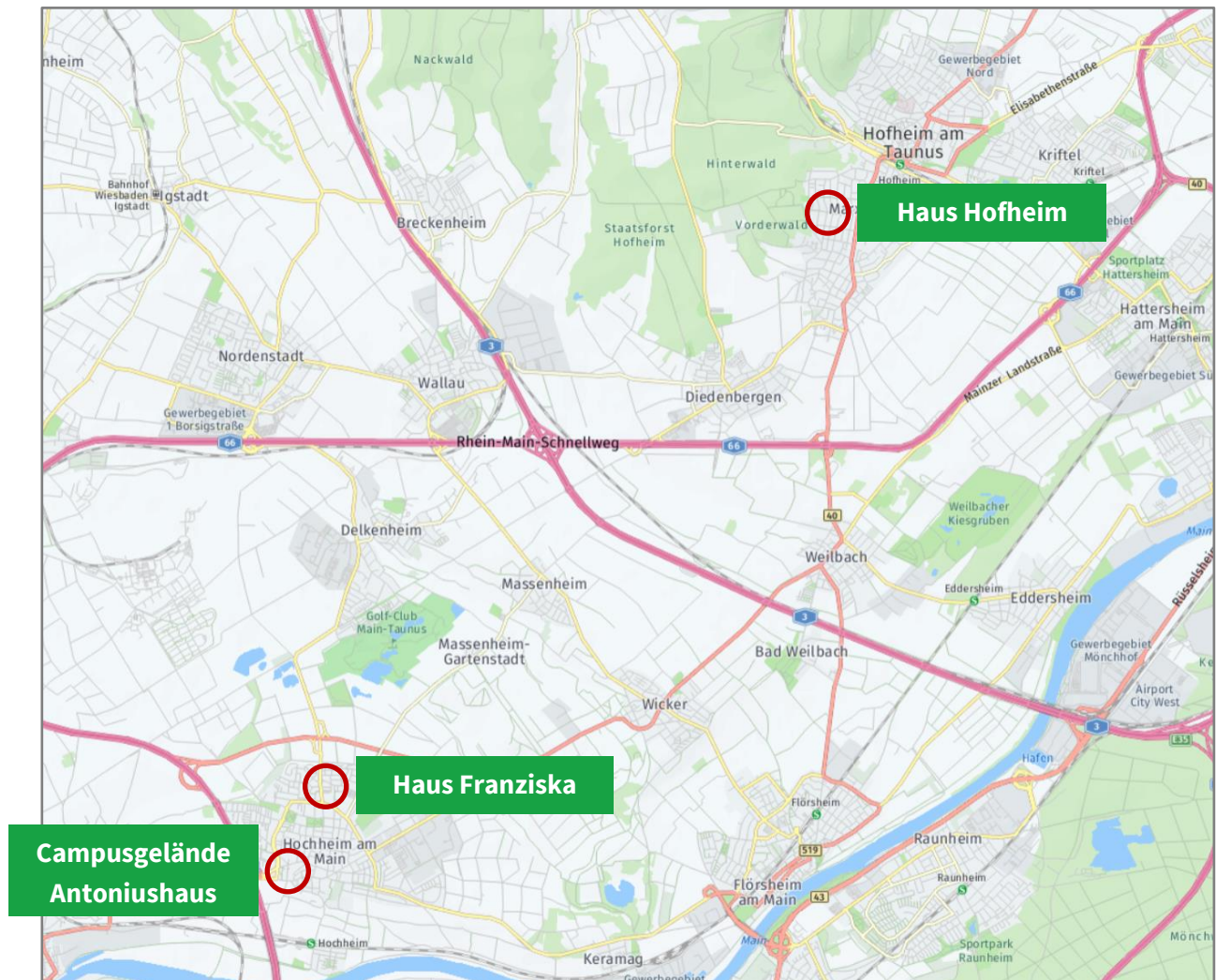
- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 12 von 41

Auch in Bezug auf Einkaufsmöglichkeiten, kulturelle Einrichtungen, sowie Freizeit- und Sportmöglichkeiten verfügt Oberursel über ein vielfältiges Angebot.

## 5.2 Verbund Antoniushaus

Der Verbund Antoniushaus erstreckt sich über insgesamt drei Standorte in Hochheim am Main und Hofheim am Taunus:



# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 13 von 41

## 5.2.1 Wohnen in Hochheim und Umgebung

Auf dem Campusgelände des Antoniushaus Hochheim befindet sich die Geschäftsstelle des Ambulant Betreuten Wohnens:



### Campus Antoniushaus

Burgeffstraße 42

65239 Hochheim am Main

Von hier aus werden Leistungsnehmer:innen entweder in der eigenen Häuslichkeit oder in durch den Verbund Antoniushaus angemieteten Wohnungen/Objekten in Hochheim und Umgebung betreut.

### Struktur-/Umweltfaktoren

Hochheim am Main liegt zentral gelegen im Rhein-Main-Gebiet mit direkter Verbindung in die Landeshauptstädte Mainz und Wiesbaden.

Strukturelle Voraussetzungen sind gegeben in Form von öffentlichem Nahverkehr, Einkaufsmöglichkeiten sowie Ärzten und Ärztinnen. Die Stadt Hochheim bietet eine gute technische und soziale Infrastruktur und ermöglicht die Teilhabe am öffentlichen Leben.

Unsere Leistungsnehmer:innen leben in eigener Häuslichkeit in Hochheim, Hofheim, Rüsselsheim, Flörsheim, Hattersheim oder Kelkheim. Weitere vom Antoniushaus angemieteten Wohnungen in Hochheim stellen den Lebensraum für viele Leistungsnehmer:innen dar.

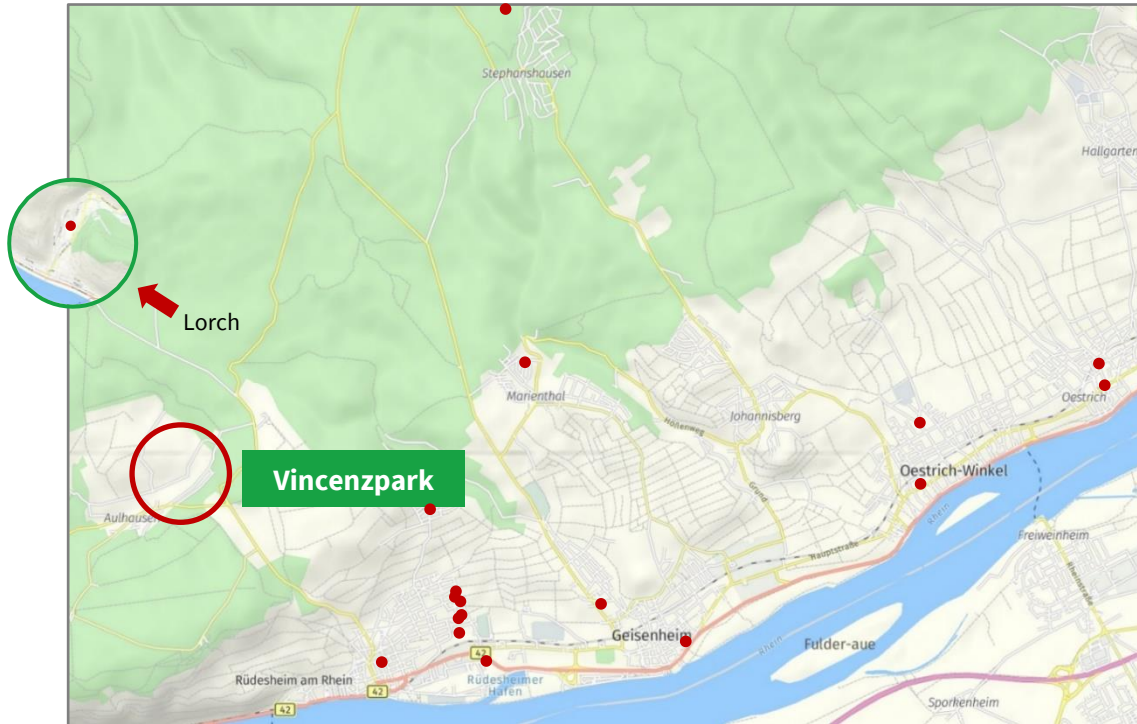
# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 14 von 41

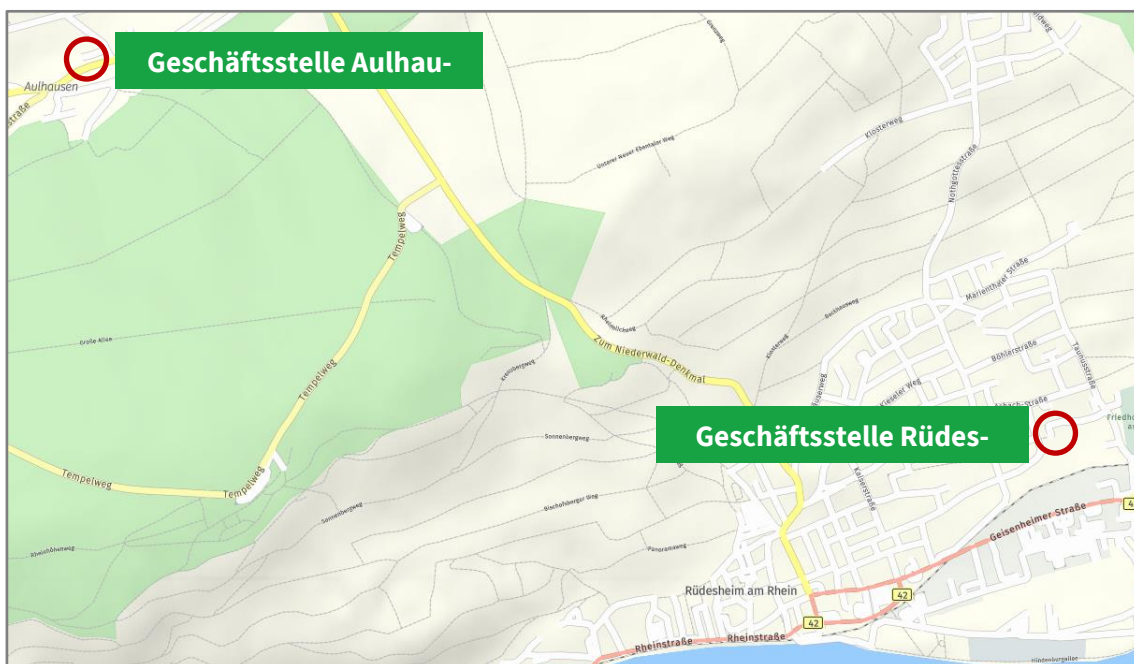
## 5.3 Verbund Sankt Vincenzstift

Der Verbund Sankt Vincenzstift erstreckt sich über verschiedene Standorte im Rheingau von Lorch bis nach Oestrich-Winkel:



### 5.3.1 Wohnen in Rüdeshaim und Umgebung

In Rüdeshaim und in Rüdeshaim-Aulhausen befinden sich die Geschäftsstellen des Ambulant Betreuten Wohnens:



# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 15 von 41

## **Geschäftsstelle Rüdesheim**

Ingelheimer Str. 6  
65385 Rüdesheim

## **Geschäftsstelle Rüdesheim-Aulhausen**

Hauptstraße 65  
65385 Rüdesheim

Von hier aus werden Leistungsnehmer:innen entweder in der eigenen Häuslichkeit oder in durch den Verbund Sankt Vincenzstift angemieteten Wohnungen/Objekten zwischen Assmannshausen bis Walluf und Kiedrich betreut.

## **Struktur-/Umweltfaktoren**

In Aulhausen werden viele Leistungsnehmer:innen betreut, die in direkter Nachbarschaft zum Campus des Sankt Vincenzstift, dem „Vincenzpark“, leben und von dessen Angeboten profitieren.

Der „Vincenzpark“ liegt am Rande von Aulhausen. Das verkehrsarme Gelände bietet viel Platz und Bewegungsfläche, sowie kurze und störungsfreie Wege. Darauf befinden sich mehrere Wohnhäuser für Kinder, Jugendliche sowie Erwachsene mit geistiger und/oder körperlicher Behinderung sowie für Leistungsnehmer:innen der Jugendhilfe Marienhausen. Auch zwei Cafeterien, eine integrative Kindertagesstätte sowie die Vincenzschule Aulhausen und ein Teil der Rheingau Werkstätten Rüdesheim sind auf dem Gelände untergebracht.

Öffentliche Verkehrsmittel (Bushaltestelle: Rüdesheim (Rhein)-Aulhausen St. Vincenzstift (Bus 187), Rüdesheim (Rhein)-Aulhausen Ludwig-Glaser-Straße (Bus 187)), der Wald, die Weinberge, die zwei hauseigenen Kirchen (Marienkirche, Vincenzkirche) sowie die örtliche Kirche in Aulhausen (St. Petronilla), die hauseigenen Turnhallen und Sportplätze, das hauseigene Schwimmbad, Spielplätze, die Vereinshalle (Gemeindehalle Anton-Brömser-Halle) mit örtlichen Vereinen sind zu Fuß zu erreichen.

An allen Betreuungsstandorten sind die strukturellen Voraussetzungen gegeben in Form von öffentlichem Nahverkehr, Ärzten und Ärztinnen, Einkaufs- und Freizeitmöglichkeiten sowie der Möglichkeit am öffentlichen Leben in der politischen wie konfessionellen Gemeinde teilzunehmen.

Zur optimalen Unterstützung unserer Leistungsnehmer:innen kooperiert das Ambulant Betreute Wohnen mit anderen Leistungsanbietern, mit Ärzten und Ärztinnen und der psychiatrischen Institutsambulanz sowie, wenn gewünscht, mit Vereinen der politischen Gemeinde Rheingau Taunus (bspw. Fußballverein, Turnverein etc.).

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 16 von 41

## 6. Konzeptionelle Rahmenbedingungen

Auf Basis der UN-Behinderten- sowie der Kinderrechtskonvention ist das Ziel unserer Arbeit, Menschen mit und ohne körperliche und/oder geistige Behinderungen zu gesellschaftlicher Teilhabe und Teilhabe an Bildung entsprechend ihrer individuellen Möglichkeiten zu befähigen. Die Achtung der Rechte von Menschen mit und ohne Behinderung steht hierbei im Fokus. Die Entwicklung bzw. Förderung der Selbständigkeit, der Erwerb bzw. Erhalt sozialer Kompetenzen und von Beziehungsfähigkeit, die Vermeidung und der Abbau freiheitsentziehender bzw. die Findung freiheitsfördernder Maßnahmen, die Wahrung der Intimsphäre, ein positiver Umgang mit Sexualität sowie der Schutz vor Gewalt jeglicher Art sind Bestandteile der täglichen Arbeit.

Für unsere Mitarbeiter:innen sind Richtlinien und Handlungsleitfäden erstellt, die kontinuierlich reflektiert werden. Handlungsleitende Verfahren und Prozesse sind und werden daraus entwickelt und stehen allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Qualitätshandbuch zur Verfügung (vgl. [9.3.1 Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität](#)). Im pädagogischen Alltag werden die Themen reflektiert und kontinuierlich fortgebildet.

Im Folgenden finden Sie einen Überblick über die wichtigsten Methoden und (Fach-) Konzepte.

### 6.1 Methoden und pädagogische Grundhaltung

Die Grundlage für eine selbstbestimmte Teilhabe eines jeden Menschen ist die Fähigkeit, mit der Umwelt in Kontakt treten zu können. Um dies adäquat unterstützen und fördern zu können, müssen unterschiedliche Faktoren in den Entwicklungsdimensionen des Menschen betrachtet werden.

Um den Bedarf an Betreuung und Förderung der Teilhabe individuell zu ermitteln, nutzen wir in unserer Bedarfsermittlung die „Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit“ (ICF). Die ICF wurde von der Weltgesundheitsorganisation entwickelt und 2001 verabschiedet. Sie behandelt Behinderung als eine Beeinträchtigung, die nicht an sich Teilhabe verhindert, sondern erst in Wechselwirkung mit schwierigen Umweltfaktoren. Vereinfacht gesagt: Behindert ist man nicht. Behindert wird man.

Die ICF ermöglicht eine einheitliche (internationale) Kommunikation über die Auswirkungen von Gesundheitsproblemen unter Berücksichtigung des gesamten Lebenshintergrunds eines Menschen (mit und ohne Behinderung). Sie hält vielzählige einzeln zu beschreibende Elemente aus folgenden Bereichen vor:

- Körperfunktionen: Beschreibung der physiologischen/psychologischen Funktionen des Körpers
- Körperstrukturen: Anatomische Teile des Körpers
- Aktivitäten: Handlungen und Aufgaben, die eine Person ausführen kann
- Partizipation: Teilnahme an gesellschaftlichen Aktivitäten und Rollen
- Umweltfaktoren: Einflüsse der Umgebung auf die Funktionsfähigkeit
- Personenbezogene Faktoren: Individuelle Merkmale und Einstellungen

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 17 von 41

Eng in Verbindung mit der ICF steht das bio-psycho-soziale Modell. Es verbindet die körperliche Gesundheit mit dem seelischen Wohlbefinden eines Menschen im Kontext seiner Umwelt und erweitert das dualistische biomedizinische Konzept, bei welchem Körper und Psyche getrennt voneinander gesehen werden.

Nach dem bio-psycho-sozialen Modell umfasst Gesundheit körperliche, emotionale, spirituelle, soziale und Umweltaspekte des Lebens. Dieser ganzheitliche Ansatz konzentriert sich auf den Menschen in seiner individuellen Lebenssituation und berücksichtigt die ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen. In der Praxis bedeutet dies neben der Erhebung des Bedarfs nach der ICF auch die Erfassung der Biographie inklusive prägender Vorkommnisse, der benötigten Medikamente und sonstiger relevanter Umweltaspekte.

Um mit unseren Leistungsnehmern und Leistungsnehmerinnen zielführend arbeiten zu können, ist es essentiell eine verlässliche, sichere Bindung aufzubauen. Diese bildet eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Menschen ihre Entwicklungsaufgaben bewältigen und ein prosoziales Verhalten sowie soziale Kognition entwickeln können. Je besser die Qualität der Bindung ist, desto mehr ist der Mensch in der Lage seine sichere Umgebung zu verlassen und seine Welt zu erweitern. Insbesondere junge Menschen benötigen in der Übergangsphase von Adoleszenz zu Erwachsenensein, von der Schule zum Beruf, stabile Beziehungen, um Bindungsfähigkeit zu erlernen.

Bei Menschen mit geistiger und/oder seelischer Behinderung erleben wir, dass aufgrund vielfältiger Ursachen unter anderem auch Bindungsstörungen vorliegen können. Die emotionale Entwicklung erfährt in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung. Bei der Bedarfsermittlung kann das emotionale Entwicklungsalter des Leistungsnehmers bzw. der Leistungsnehmerin abgeleitet werden. Dies soll zum einen verhindern deren emotionale Steuerungsfähigkeit zu überschätzen und zum anderen die emotionalen Bedürfnisse ermitteln und bedarfsgerecht abdecken. Auf diese Weise ermöglichen wir es unseren Leistungsnehmern und Leistungsnehmerinnen ihr persönliches Maß an Selbständigkeit in einem geschützten Rahmen zu erfahren und vermeiden Krisen durch Überforderung.

Eine gute Erhebung zur Erfassung der kognitiven Kompetenzen dient ebenfalls der Festlegung realistischer Ziele und deren Umsetzungsmöglichkeiten. Hierbei ist es bedeutsam, dass die Alltagsgestaltung gut strukturiert, wahrnehmbar und vorhersehbar ist. Dies trägt zu einer Umgebung bei, welche Rückzugsmöglichkeiten und ein hohes Maß an individueller Sicherheit im Sinne eines sicheren Ortes bietet.

## 6.2 Teilhabemanagement

Das Teilhabemanagement bildet den Kern unserer Arbeit: Hier verbindet sich der Leistungsbereich mit allen relevanten in- und externen Schnittstellen zu einem Unterstützungsnetzwerk, welches jeden bei uns lebenden Menschen auf seinem Weg zu größtmöglicher Teilhabe begleitet.

Wird ein:e Leistungsnehmer:in im Ambulant Betreuten Wohnen aufgenommen, wird ihm/ihr eine fallverantwortliche Fachkraft zugeordnet. Diese organisiert, überprüft und begleitet den zyklischen Prozess des Teilhabemanagements und ist darüber hinaus Beratung und zentrale Ansprechperson auch für die Angehörigen, rechtlichen Betreuungen und den Leistungsträger. So gestalten wir unser Teilhabemanagement passgenau und wirksam: personenzentriert, bedarfsgerecht und ressourcenorientiert.

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 18 von 41

Gemeinsam mit dem/der Leistungsnehmer:in erhebt die fallverantwortliche Fachkraft dessen/deren Unterstützungsbedarfe, indem sie diese:n bei der Erstellung des Personenzentrierten integrierten Teilhabeplans (PiT, Leistungsträgerinstrument) unterstützt. Dieser bildet die Grundlage des Gesamtplanverfahrens des Leistungsträgers nach § 117 SGB IX als Verwaltungsverfahren, mit dem die Wünsche des Leistungsnehmers bzw. der Leistungsnehmerin (Leistungsberechtigte Person, lbP) aufgenommen und die Ziele sowie der individuelle Bedarf an Teilhabeleistungen ermittelt werden. Hierbei erfährt die Sicht des Leistungsnehmers bzw. der Leistungsnehmerin eine besondere Gewichtung. Ziel ist es die Ziele und Angebote zur Förderung und Betreuung nachvollziehbar von dessen/deren individuellem Bedarf abzuleiten.

In einer gemeinsamen Teilhabeplanung werden die Ziele und dazugehörigen Maßnahmen mit dem Leistungsträger vereinbart und festgeschrieben.

Die Ziele des Teilhabeplans werden in die digitale Software JG.Vivendi übertragen, so dass im Zuge der Leistungsdokumentation darauf Bezug genommen werden kann (vgl. [7.5 Planungs- und Dokumentationssoftware JG.Vivendi](#)). Die Ausgestaltung der Leistungserbringung wird durch die fallverantwortliche Fachkraft regelmäßig, sowie im Zuge einer unterjährigen Bedarfs- und Entwicklungsüberprüfung (Monitoring), auf ihre Wirksamkeit überprüft und bei Bedarf angepasst. Hierbei wird festgestellt, ob die festgelegten Ziele im angedachten Zeitraum erreicht werden können. Bei Bedarf werden die Assistenzmaßnahmen methodisch-didaktisch angepasst oder auch neue Ziele und Maßnahmen abgeleitet. Im zweiten Fall erfolgt gegebenenfalls eine Abstimmung mit dem zuständigen Leistungsträger.

Vor Ablauf der Kostenzusage und dem damit verbundenen zeitlichen Gültigkeitsrahmen der Teilhabeplanung erfolgt die Evaluation dieser. Hierbei werden gemeinsam mit dem/der Leistungsnehmer:in die Zielerreichung bewertet und nicht sowie teilweise erreichte Ziele ggf. in die Folgeplanung übernommen. Mit der Erarbeitung eines neuen PiT beginnt der Zyklus von neuem.

## 6.3 Fachkonzept Gewaltprävention und Schutzauftrag

Schutz- oder hilfebedürftige Personen im Sinne des [Fachkonzept Gewaltprävention und Schutzauftrag](#) der JG Rhein-Main sind Schutzbefohlene nach § 225 Abs. 1 des Strafgesetzbuch (StGB). Ebenso treffen wir entsprechend § 7 des Hessisches Gesetz über Betreuungs- und Pflegeleistungen (HGBP) vom 12. März 2012 „(...) geeignete Maßnahmen, um Betreuungs- und Pflegebedürftige vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte, zu schützen.“

Darüber hinaus haben alle Bereiche für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gemäß § 1 Sozialgesetzbuch VIII (SGB) den gesetzlichen Auftrag „Kinder und Jugendliche für ihr Wohl zu schützen“. Mit Einführung der §§ 8a und 72a SGB VIII und dem 2021 verabschiedeten Kinder- und Jugendstärkungsgesetz hat der Gesetzgeber den Schutz von Kindern und Jugendlichen in besonderer Weise hervorgehoben.

Alle Formen von Gewalt und Gewaltverherrlichung, Diskriminierung und Mobbing widersprechen unseren Grundsätzen. Ein abgestimmtes Vorgehen und unterschiedliche Methoden beim Umgang mit Krisen sowie Präventionsmaßnahmen sind eng verzahnt mit weiteren (Fach-) Konzepten und unseren Arbeitsweisen.

Die Bausteine der Prävention stellen, neben einer Kultur der Achtsamkeit, organisatorische und konzeptionelle Maßnahmen dar, die (sexueller) Grenzüberschreitung und Gewalt vorbeugen bzw. sie verhindern

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 19 von 41

sollen. Dazu gehören beispielsweise die Schaffung eines sicheren Orts im jeweiligen Betreuungs-, Wohn- oder Arbeitssetting mit klaren Regeln, Absprachen und Prozessen, die Ahndung von Verstößen sowie eine bedarfsgerechte Gestaltung der Wohn- und Arbeitsräume. Die aktive Wahrnehmung des Rechts der Selbstbestimmung und die Förderung des Empowerments sind im pädagogischen Alltag von JG Rhein-Main eingebettet und finden sich in der individuellen Hilfe-, Förder- bzw. Teilhabepanung, in Besprechungs- und Informationsrunden und Veranstaltungen zur Selbstbehauptung wieder. Hierbei stellt die Anwendung diverser Mittel der Unterstützten Kommunikation einen wesentlichen Bestandteil dar, um Bedürfnisse und Grenzüberschreitungen thematisieren und darüber aufklären zu können.

Alle Präventionsmaßnahmen werden an die Zielgruppe, ihre Lebenswelt und ihre besonderen Bedarfs- und Gefährdungslagen angepasst. Hierfür sind in besonderer Weise die Präventionsfachkräfte von JG Rhein-Main zuständig. Diese schulen alle Mitarbeiter:innen (und z.T. externen Dienstleister:innen) regelmäßig und sensibilisieren diese dafür unterschiedliche Formen und/oder Anhaltspunkte von Gewalt zu erkennen, entsprechend zu intervenieren und die festgelegte Be- und Aufarbeitung eines möglichen Vorfalls einzuleiten. Zusätzlich arbeiten wir mit externen regionalen Fachberatungsstellen zusammen.

Unser Dokument [Verhaltenskodex und Selbstausskunfts-/Selbstverpflichtungserklärung](#) stellt die Handlungsleitlinie für alle Mitarbeiter:innen von JG Rhein-Main dar.

## 6.4 Zusammenarbeit mit Angehörigen und rechtlichen Betreuungen

Die Zusammenarbeit mit allen an der Teilhabepanung beteiligten Personen ist für die Zielerreichung von großer Bedeutung (vgl. [6.2 Teilhabemanagement](#)). Die Kooperation und der Austausch mit Angehörigen sowie rechtlichen Betreuungen findet daher auf der Grundlage statt, eine Verständigung sowie einen konstruktiven Dialog zu ermöglichen, um die Zielerreichung unserer Leistungsnehmer:innen zu gewährleisten.

Gespräche mit Angehörigen werden im Grundsatz gemeinsam mit dem/der Leistungsnehmer:in geführt, sofern keine anderen Absprachen Gültigkeit besitzen.

Rechtliche Betreuungen haben den Anspruch, in ihrem Aufgabenkreis umfassend von uns informiert zu werden.

Mit Newslettern und Informationsbriefen informiert die Einrichtung die Angehörigen zusätzlich über Aktuelles, Rückblicke zu Veranstaltungen und ähnliches (vgl. [7.4.2 Information](#)).

## 6.5 Datenschutzkonzept

JG Rhein-Main garantiert seinen Leistungsnehmern und Leistungsnehmerinnen sowie den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen den sicheren Umgang mit Daten. Alle Mitarbeiter:innen werden bei ihrer Einstellung über die Datenschutzbestimmungen aufgeklärt und bestätigen dies mit ihrer Unterschrift.

Das [Datenschutzkonzept](#) legt fest, wie personenbezogene Daten verarbeitet und geschützt werden sollen. Es gilt für alle Daten, insbesondere in sensiblen Bereichen wie personenbezogenen und Gesundheitsdaten,

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 20 von 41

die einem hohen Schutzniveau unterliegen. Die Verarbeitung erfolgt nach den Prinzipien der Rechtmäßigkeit, Zweckbindung, Erforderlichkeit, Datenintegrität, Vertraulichkeit und Datenvermeidung. Verantwortlich für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen ist die Geschäftsführung, unterstützt von einem/einer Datenschutzkoordinator:in.

Die Verarbeitung erfolgt nur im Rahmen dokumentierter Verarbeitungstätigkeiten und bei der Nutzung von IT-Systemen sind strikte Sicherheitsvorkehrungen einzuhalten. Externe Dienstleister werden vertraglich zur Einhaltung der Datenschutzstandards verpflichtet.

Bei der automatisierten Datenverarbeitung gelten besondere Vorschriften, wie die Nutzung individueller Kennwörter und die tägliche Sicherung der Daten. Auch bei der Nutzung von Internet- und Telekommunikationsdiensten sind spezifische Sicherheitsmaßnahmen vorgeschrieben, wie die Verschlüsselung von E-Mails und der Schutz von Fax- und Telefonverbindungen.

Regelmäßige Überprüfungen und Aktualisierungen des Datenschutzkonzepts gewährleisten die kontinuierliche Einhaltung und Anpassung an rechtliche Vorgaben.

## 6.6 Fachliche und politische Kooperationen

JG Rhein Main pflegt ein umfangreiches Netzwerk an Kooperationen mit unterschiedlichen Ausprägungen:

Die Josefs-Gesellschaft Köln ist Mitglied im Deutschen Caritas Verband. Daraus resultieren die Mitgliedschaften bei der Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V. Berlin und bei der Caritas Landesarbeitsgemeinschaft Hessen.

Als katholischer Träger steht JG Rhein-Main in regelmäßigem Austausch mit dem Bistum Limburg, vor allem mit dem Bereich Pastoral und Bildung, dem Referat Seelsorge für Menschen mit Behinderung, sowie dem Kommissariat der Katholischen Bischöfe im Land Hessen.

Innerhalb der Josefs-Gesellschaft Köln gibt es zahlreiche regelmäßig tagende Arbeitsgruppen (AG) zu allen operativen Bereichen als auch zu fachlichen Themen, an welchen Vertreter:innen aus den jeweiligen Tochtergesellschaften mitwirken. Dazu zählen beispielsweise die AG Teilhabemanagement, AG Förderschule, AG Besondere Wohnformen, AG Gewaltprävention und ähnliches.

Darüber hinaus gibt es Kooperationen mit verschiedenen Pflegeschulen und (Fach-) Hochschulen, durch welche den Studierenden Praktikumsplätze geboten werden, aber ebenso ein fachlicher Austausch gepflegt wird.

Ebenfalls zentral für die erfolgreiche und entwicklungsorientierte Arbeit von JG Rhein-Main ist die politische Vernetzung auf allen Ebenen. Dazu zählt die lokale Zusammenarbeit mit den jeweiligen Bürgermeistern und Bürgermeisterinnen und den Kreisfraktionen bis hin zu Landtags- und Bundestagsabgeordneten. Zu entsprechenden Fachabteilungen im Sozialministerium und Kultusministerium werden Kontakte gepflegt, sowie mit den entsprechenden Abteilungen des Landeswohlfahrtsverbandes regelmäßige Masterplangespräche geführt.

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 21 von 41

Keine weitere Erwähnung finden hier die zahlreichen Vereine, Firmen und Unternehmen, welche mit Veranstaltungen, Spenden und sogenannten „Social Days“ die Lebensqualität unserer Leistungsnehmer:innen bereichern.

## 7. Strukturelle Rahmenbedingungen

Im folgenden Kapitel werden die wesentlichen organisatorischen Aspekte zur Sicherstellung einer bedarfsgerechten Betreuung beleuchtet.

An der Spitze der JG Rhein-Main steht die Geschäftsführung, bestehend aus dem Sprecher der Geschäftsführung, der pädagogischen Geschäftsführung und der kaufmännischen Geschäftsführung (vgl. [2. Vorstellung des Trägers](#)).

Unterhalb der Geschäftsführung sind die unterschiedlichen Leistungsbereiche, wie z.B. der Bereich Erwachsene oder die verschiedenen Schulen, angesiedelt. Jeder Bereich wird von einer Bereichsleitung koordiniert und geleitet, die direkt der Geschäftsführung unterstellt ist. Flankiert werden diese Bereiche von Fachbereichen und -abteilungen, die Aufgaben und Dienstleistungen für die Leistungsbereiche anbieten und erbringen. Hierzu zählen die Fachbereiche Controlling/Verwaltung/Logistik, Personal und Teilhabemanagement/Qualitätssicherung sowie die Fachabteilungen Kommunikation, Fundraising, Seelsorge, Technisches Gebäudemanagement, Baumanagement, Datenschutzkoordination und Informationstechnik.

Die Organigramme der Verbünde (vgl. [Organigramm Verbund Alfred-Delp-Haus](#), [Organigramm Verbund Antoniushaus](#), [Organigramm Verbund Sankt Vincenzstift](#)) verdeutlichen die interdisziplinäre Zusammenarbeit und die klare Aufgabenteilung innerhalb der Organisation. Sie zeigen, wie die verschiedenen Bereiche, Fachbereiche und -abteilungen miteinander verbunden und wie die Verantwortlichkeiten strukturiert sind, um eine optimale Förderung der Leistungsnehmer:innen zu gewährleisten.

### 7.1 Übergreifende Dienste der Leistungserbringung

Die zur Unterstützung der Arbeit der Leistungsbereiche sowie als Ergänzung des Leistungsspektrums übergreifend tätigen Fachabteilungen und Dienste werden im Folgenden kurz vorgestellt werden.

#### 7.1.1 Fachabteilung Seelsorge

Im Zentrum des Auftrags der Fachabteilung Seelsorge steht das christliche Menschenbild: Danach ist jeder Mensch ein einmaliges Geschöpf Gottes, mit einer unantastbaren einzigartigen Würde. Die Seelsorge in JG Rhein-Main ist konfessionell sowie religiös offen. Sie ist ein Angebot für alle Leistungsnehmer:innen und Mitarbeiter:innen.

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 22 von 41

Das Seelsorge-Konzept der JG Rhein-Main orientiert sich am Gesamt-Seelsorge-Konzept der Josefs-Gesellschaft. In der [Strategie von JG Rhein-Main](#) ist das Thema der Religiosität klar positioniert - dort heißt es (vgl. hierzu auch [2.2 Inhaltliche Ausrichtung / Grundlagen unserer Arbeit](#)):

- Unsere Maßstäbe beruhen auf Vernunft, Religion und Liebe und unsere Führungsleitlinien orientieren sich daran.
- Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit und ohne Behinderung leben in einer Gesellschaft, in der jeder Mensch in seiner Individualität, Geschichte und Religiosität akzeptiert ist.

Um dies zu erreichen, macht die Fachabteilung Seelsorge in den Verbänden Antoniushaus und Sankt Vincenzstift für alle Leistungsnehmer:innen und Mitarbeiter:innen unterschiedliche Angebote.<sup>1</sup> Dazu gehören wöchentliche Wortgottesdienste und Eucharistiefeiern in Leichter Sprache, Messdienerstunden, Schulseelsorge sowie Religionsunterricht und religionspädagogische Arbeit in Kindertagesstätte und Krippe, inklusive Erstkommunion-Kurse sowie Firm- und Konfirmanden-Unterricht, kulturelle Angebote für Leistungsnehmer:innen und spirituelle Angebote für Mitarbeiter:innen. Auch die Einzel- oder Gruppenbegleitung im Trauerfall, Trauer-Seminare und -Fortbildungen sowie Trauerfeiern und Beerdigungen gehören zum Portfolio, ebenso wie die Vorbereitung und Feier von Taufen und Hochzeiten.

Teil des Leistungsspektrums ist außerdem das gut frequentierte Angebot für Einzelgespräche: Die Seelsorger:innen stehen in Krisensituationen bei. Sie können mit den Leistungsnehmern und Leistungsnehmerinnen zusammen Sinn- und Lebensperspektiven entwickeln. Sie können Hilfen aus dem Glauben anbieten, die es Menschen mit und ohne Behinderung ermöglichen, zu einer tragfähigen Einstellung zum Leben zu kommen. Häufige Themen sind außerdem Konfliktsituationen im Team, Belastungssituationen und private Krisensituationen.

Darüber hinaus werden, neben besonderen Angeboten zu den liturgisch geprägten Zeiten (Fastenzeit, Adventszeit), diverse außerordentliche Anlässe seelsorgerisch gestaltet, wie zum Beispiel: inklusive Wallfahrten und Tagesfahrten für Leistungsnehmer:innen, Besuche der evangelischen Kirchentage, Angebote zur Freizeitgestaltung, inklusive Kooperationen mit externen Angeboten, Mitarbeit bei der Organisation von Festen und Veranstaltungen für Leistungsnehmer:innen sowie Mitarbeiter:innen.

Ein weiterer wichtiger Baustein sind Kontakte mit den Nachbargemeinden oder anderen kirchlichen Gruppen.

Manche dieser Angebote wie bspw. inklusive Wallfahrten sind nur dank großzügiger finanzieller Spenden möglich. Die Fachabteilung Fundraising der JG Rhein-Main leistet hier einen wichtigen Beitrag zur Erweiterung bzw. Erhaltung der Angebotsvielfalt.

Im Verbund Sankt Vincenzstift ist die Fachabteilung Seelsorge ist auch für die Betreuung der „Brückenköpfe“ zuständig. Das Brückenmodell des Bistum Limburg bietet im Rahmen von einrichtungsübergreifenden Fortbildungen Weiterbildungs-, Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten zu Angeboten des christlichen Glaubens in den einzelnen Einrichtungen. Das Modell geht von so genannten „Brückenköpfen“ aus

---

<sup>1</sup> Der Verbund Alfred-Delp-Haus wird durch die örtliche Gemeinde seelsorgerlich betreut.

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 23 von 41

bzw. möchte Mitarbeiter:innen zu solchen schulen. Diese „Brückenköpfe“ sollen den Bedarf in den Einrichtungen beobachten und den Ausbau entsprechender Angebote vorantreiben. Ziel ist es das Thema religiöse Teilhabe in der Einrichtung zu verorten.

Dabei sollen auch Brücken in die Gemeinden vor Ort gebaut werden, die eine Teilhabe am christlichen Leben ermöglichen und sowohl Menschen mit Behinderung in die Gemeinden einbinden, als auch Ehrenamtliche aus den Gemeinden in Aktivitäten in und für die Einrichtungen integrieren.

## 7.1.2 Medizinische Institutsambulanz Antoniushaus

Der Medizinische Dienst im Verbund Antoniushaus hat seit 2025 eine eigene Medizinische Institutsambulanz kurz „MIA“, an der hausärztlich-internistische und orthopädische Fachärzte und Fachärztinnen Sprechstunden für unsere Leistungsnehmer:innen und Schüler:innen mit Grad der Behinderung über 70 anbieten.

Unser Ziel ist es die Gesundheit zu erhalten, behinderungsbedingte Folgeerkrankungen soweit wie möglich zu vermeiden und Teilhabe durch Kompensation behinderungsbedingter Einschränkungen zu fördern. Dies geschieht individuell und auf Augenhöhe mit den Leistungsnehmern und Leistungsnehmerinnen und ihren Personensorgeberechtigten. Uns ist es wichtig multiprofessionell zu arbeiten und unsere Leistungsnehmer:innen bestmöglich in ihrer Gesundheitsfürsorge zu unterstützen.

Wenn komplexe Hilfsmittel wie Rollstühle gebraucht werden, arbeiten wir auf Wunsch eng mit Therapeuten und Therapeutinnen sowie mit Hilfsmittelversorgern zusammen.

Viele unserer Leistungsnehmer:innen haben in frühester Kindheit einen Sauerstoffmangel erfahren und leiden unter einer eingeschränkten Mobilität. Auf Wunsch werden in diesen Fällen gemeinsam mit unseren erfahrenen Therapeuten und Therapeutinnen (vgl. [7.1.4 Physio- und Ergo-Therapie](#)) und Hilfsmittelfirmen Lösungen entwickelt. Diese können z.B. in der Verordnung eines Elektrorollstuhls mit Aufrichtfunktion und individueller Anpassung bestehen. Oder aber es wird durch regelmäßiges Stehen, beispielsweise im Unterricht, dem durch eingeschränkte Mobilität erhöhten Risiko für Inaktivitätsosteoporose und Kontrakturen entgegengewirkt.

Zusätzlich bietet die MIA auch hausärztliche Leistungen an, wie z.B. Gripeschutzimpfungen.

Ein weiteres Angebot ist die Vorsorgeplanung für gesundheitliche Krisen und die letzte Lebensphase kurz „BvP“.

## 7.1.3 Physio- und Ergo-Therapie

Im Verbund Antoniushaus ist die Therapieabteilung eine interprofessionelle Schnittstelle zwischen Angehörigen, Schule, Wohnbereichen, Ärzten und Ärztinnen, Therapeuten und Therapeutinnen sowie den Leistungsnehmern und Leistungsnehmerinnen. Ihre Zielgruppe umfasst die Schüler:innen der Peter-Josef-Briefs-Schule und der Edith-Stein-Schule, die Leistungsnehmer:innen der angegliederten Wohnbereiche sowie externe Leistungsnehmer:innen.

In der Ergo- und Physiotherapie finden Therapien nach den Leistungen der Gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV) auf Grundlage einer Verordnung durch den/die behandelnde:n Arzt/Ärztin statt. Die mit den Leistungsnehmern und Leistungsnehmerinnen festgelegten Therapieziele sind eng verzahnt mit den

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 24 von 41

Zielen der Förder- bzw. Teilhabepläne (vgl. [6.2 Teilhabemanagement](#)). Basisziele sind neben der Erarbeitung von Handlungsstrukturen, Kraft- und Ausdauertraining, Verbesserung der Körperwahrnehmung und Koordination, Kontrakturprophylaxe und Stärkung der kognitiven Fähigkeiten. Die Behandlungen von Menschen mit komplexen Behinderungen sind angelehnt an diverse Behandlungskonzepte wie z.B. Bobath, Vojta, Castillo Morales, Brunkow, Manuelle Therapie, Behandlung nach Schroth Manuelle Lymphdrainage, PNF, sensorische Integrationstherapie, Psychomotorik, Affolter, CO-OP. Folgende Testverfahren sind Grundlage der Befundung: GMFCS, Movement ABC 2, DTVP II, COPM, COSA, Kiphard, PEDI – D, Ganganalyse, Konzept Gehen – Verstehen.

Ergänzend zu den therapeutischen Behandlungsinhalten werden im Rahmen der Unterstützten Kommunikation Hilfen und Konzepte erprobt und trainiert.

Die Therapieabteilung bietet im Verbund Antoniushaus eine umfangreiche Unterstützung im Bereich der Hilfsmittelplanung und -versorgung in Kooperation mit diversen Ärzten und Ärztinnen sowie Sanitätshäusern an. Die Hilfsmittelversorgung ermöglicht eine optimale Umsetzung der im SGB IX beschriebenen Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und möchte einer drohenden Behinderung vorbeugen. Dabei wird auf die Wirtschaftlichkeit der Hilfsmittel in Bezug auf ihre Nutzung geachtet.

Für den Bereich der Schule besteht die Unterstützung bei der Hilfsmittelversorgung speziell in Bezug auf Unterrichtsteilhabe wie z.B. Kommunikationshilfsmittel, Hilfsmittel zum Bedienen von Computern, Stifthalterungen, spezielle Scheren, Arbeitstische usw.

Neben den oben benannten Tätigkeitsfeldern und Qualitätsmerkmalen ist auch die Arbeit mit Angehörigen ein wichtiger Bestandteil der therapeutischen Arbeit.

## 7.1.4 Fachdienst Sport und Bewegung

Im Verbund Sankt Vincenzstift versteht sich der Fachdienst Sport und Bewegung als Querschnittsdienstleister mit vielfältigen Aufgaben. Basierend auf der individuellen Teilhabeplanung bietet er Leistungen an, welche sich an den Bedarfen und Wünschen der Leistungsnehmer:innen orientieren.

Die Angebote finden einzeln oder in der Gruppe statt und erstrecken sich von Sport- oder Bewegungsangeboten, mit dem Ziel der motorischen Bewegungsförderung bzw. des Erhalts oder des körperlichen Ausagierens, bis hin zu Freizeit- oder erlebnispädagogischen Angeboten mit dem Ziel der sozialen Teilhabe oder der Bildung. Des Weiteren besteht die Möglichkeit an Trainingsgruppen teilzunehmen und damit leistungsorientiert zu trainieren oder Rehasport zu treiben.

Hierbei nutzt der Fachdienst neben den umliegenden Wiesen und Waldgebieten das vielfältige Raumangebot des Vincenzpark (Turnhallen, Gymnastikhalle mit Motorik-Zentrum etc.), sowie den Spiel- und den Sportplatz mit Laufbahn, Beachvolleyballfeld, Fitnessgeräten und Tischtennisplatte (vgl. [5.3.1 Wohnen in Rüdesheim und Umgebung](#)).

In den Ferien gibt es ein vielfältiges Ferienprogramm und ca. alle zwei Jahre werden mehrtägige Erlebnisfreizeiten angeboten, die möglichst inklusiv angelegt sind. Darüber hinaus organisiert der Fachdienst Sportveranstaltungen mit Special Olympics und anderen Partnern auf dem Gelände des Vincenzpark.

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 25 von 41

Für die Rheingau Werkstätten Rüdesheim bietet der Fachdienst Training für die Sportveranstaltungen von Special Olympics an. Die Trainingsgruppe „Schwimmen“ konnte dabei schon viele Erfolge auf regionaler, nationaler und auch internationaler Ebene erringen.

## 7.2 Übergreifende Dienste der Verwaltung

Die Verwaltung der JG-Rhein-Main ist in verschiedene Fachbereiche und -abteilungen unterteilt (vgl. [7. Strukturelle Rahmenbedingungen](#)), die jeweils spezifische Aufgaben und Verantwortlichkeiten haben, um den reibungslosen Ablauf der Organisation zu gewährleisten:

### 7.2.1 Fachbereich Controlling/Verwaltung/Logistik

Der Fachbereich Controlling/Verwaltung/Logistik deckt mit seinen Abteilungen ein breites Aufgabenspektrum ab.

Die Kernaufgabe der **Abteilung Leistungsabrechnung** ist die Verwaltung der Leistungsnehmerdaten und die Abrechnung der erbrachten Leistungen. Sie führt die digitale Leistungsnehmerakte, welche alle relevanten Informationen über die Leistungsnehmer:innen, einschließlich persönlicher Daten und Kontakte, Leistungsdokumentation und abrechnungsrelevanter Angaben enthält. Diese Daten bilden die Grundlage für eine korrekte Abrechnung und Kommunikation. Die digitale Führung ermöglicht eine effiziente und sichere Verwaltung der Daten (vgl. hierzu auch [7.5 Planungs- und Dokumentationssoftware JG.Vivendi](#)).

Die Abteilung erstellt Rechnungen für die erbrachten Leistungen und übermittelt diese elektronisch an die entsprechenden Leistungsträger. Um Fragen zu klären und sicherzustellen, dass alle finanziellen Transaktionen korrekt abgewickelt werden, steht sie in engem Austausch mit den Leistungsträgern.

Als Grundlage für die Wirtschafts- und Finanzplanung sowie das Finanzberichtswesen stellt die Abteilung Belegungsstatistiken zur Verfügung.

Die **Abteilung Controlling/Rechnungswesen** ist für das Finanzcontrolling als auch die handelsrechtliche Buchführung des Unternehmens zuständig. Dazu gehören die Erfassung sowie der monatliche und geschäftsjährliche Abschluss aller Geschäftsvorgänge (alle Einnahmen, Ausgaben und interne Verrechnungen). Zweiterer bildet die Grundlage für die finanzielle Berichterstattung und Steuererklärungen. Außerdem unterstützt und überwacht die Abteilung die Verwaltung von Barbeträgen in den Wohneinheiten, bearbeitet eingehende Rechnungen (Kreditoren) und stellt sicher, dass Zahlungen an Lieferanten pünktlich erfolgen. Gleichzeitig überwacht sie die Zahlungseingänge (Debitoren) von Leistungsnehmern und Leistungsnehmerinnen sowie Leistungsträgern, gleicht die Konten ab und leitet im Bedarfsfall Mahnverfahren ein.

Die Erstellung von Steuererklärungen und die mittelfristige sowie langfristige finanzielle Planung des Unternehmens fallen ebenfalls in den Aufgabenbereich dieser Abteilung. Hierzu erstellt sie u.a. detaillierte Kostenkalkulationen für verschiedene Geschäftsbereiche v.a. zur Refinanzierung durch die Erlösvergütungen (im Rahmen der Vertragsverhandlungen) und bereitet Zahlenmaterial für in- und externe Berichte auf.

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 26 von 41

Die **Abteilung Versicherung und Einkauf** hat eine zweifache Funktion: Sie schließt neue Versicherungsverträge ab, überprüft regelmäßig die bestehenden Verträge auf ihre Aktualität und Angemessenheit und kümmert sich um die Abwicklung von Schadensfällen. Außerdem sorgt sie dafür, dass alle notwendigen Materialien wie Inkontinenzartikel, hauswirtschaftliche Artikel, Büromaterial und Reinigungsmittel in ausreichender Menge und rechtzeitig zur Verfügung stehen.

Der **interne Fahrdienst** des Verbund Sankt Vincenzstift ermöglicht es Leistungsnehmern und Leistungnehmerinnen mobil zu bleiben und stellt durch Versorgungsfahrten sicher, dass benötigte Materialien rechtzeitig an ihren Bestimmungsort gelangen. Er ist auch für die übergreifende Anschaffung, Wartung und Pflege der Fahrzeuge zuständig, um deren Einsatzbereitschaft und Sicherheit zu gewährleisten.

Im Verbund Antoniushaus ist der Technische Dienst (vgl. [7.2.3 Fachabteilungen technisches Gebäudemanagement und Baumanagement](#)) für die Betreuung des Fuhrparks verantwortlich.

Zur Verpflegung der Leistungsnehmer:innen und Mitarbeiter:innen bereiten die **Küchen** des Verbund Antoniushaus und des Verbund Sankt Vincenzstift Mahlzeiten nach unterschiedlichen Produktionsweisen zu, wobei auf eine ausgewogene und gesunde Ernährung geachtet wird. Sie gewährleisten die Versorgung mit spezieller wie bspw. Diät- oder laktosefreier Kost. Die Hauptmahlzeit wird nach den Regeln der deutschen Gesellschaft für Ernährung zusammengestellt.

Die Mahlzeiten werden entweder in den zugehörigen Cafeterien ausgegeben oder an die Wohngruppen und -häuser geliefert. Die Verteilung der Mahlzeiten, teilweise verbunden mit der Organisation des Transports, erfolgt durch die Mitarbeiter:innen der Küchen bzw. der Cafeterien.

Die Abteilung sorgt für die ordnungsgemäße Lagerung der Lebensmittel, um deren Frische und Qualität zu gewährleisten. Nach der Speisenzubereitung und -ausgabe werden die genutzten Behälter und das Geschirr regelgerecht (nach HACCP „Hazard Analysis and Critical Control Points“ (Gefahrenanalyse und kritische Kontrollpunkte)) gereinigt und für den nächsten Einsatz vorbereitet.

## 7.2.2 Fachbereich Personal

Der Fachbereich Personal kümmert sich um alle Belange der Mitarbeiter:innen, von der Einstellung bis zur Gehaltsabrechnung. Seine Aufgaben umfassen die Führung und Pflege der digitalen Personalakte (inkl. Kontaktdaten, Verträge, Gehaltsabrechnungen und Leistungsbeurteilungen), die Verwaltung und ordnungsgemäße Archivierung von Personalunterlagen, die Lohn- und Gehaltsabrechnung inklusive der Erfassung und Verarbeitung von Zeitzuschlägen und Fehlzeiten sowie die Reisekostenabrechnung. Dabei stellt er die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Grundlagen und der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes sicher.

Zudem unterstützt der Fachbereich Führungskräfte bei der Durchführung von Bewerbungs- und Wiedereingliederungsgesprächen nach längerer Abwesenheit sowie bei regelmäßigen Personalgesprächen. Er ist verantwortlich für die Planung und Organisation von Weiterbildungen, Schulungen und Pflichtfortbildungen für die Mitarbeiter:innen. (vgl. [9.1 Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen](#))

Der Fachbereich führt die Stellenpläne und bereitet auf dieser Grundlage die Stellen- und Personalkostenplanung vor. Die Stellenpläne dienen unter anderem der Personaleinsatzsteuerung.

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 27 von 41

## 7.2.3 Fachabteilungen Technisches Gebäudemanagement und Baumanagement

Diese Fachabteilungen kümmern sich um die Instandhaltung und Sicherheit der Gebäude und Anlagen und begleitet die Planung und Umsetzung von Neubauten.

Die Fachabteilung Technisches Gebäudemanagement stellt sicher, dass alle notwendigen Vorschriften im Bereich des Arbeits- und Brandschutzes eingehalten werden, wozu auch regelmäßige Schulungen und Inspektionen gehören (vgl. [9.2 Arbeitsschutz, Brandschutz und Prüfpflichten](#)). Sie koordiniert und überwacht alle notwendigen Wartungsarbeiten und führt kleinere Reparaturen selbst durch. Größere Reparaturen werden von externen Dienstleistern erbracht, deren Arbeit von der Fachabteilung überwacht wird. Sie führt außerdem regelmäßige Kontrollen der technischen Anlagen in den Gebäuden durch, um deren reibungslosen Betrieb sicherzustellen. Auch die Verwaltung und Ausgabe von Schlüsseln für Mitarbeiter:innen und andere berechnigte Personen erfolgt hier.

## 7.2.4 Fachabteilung IT

Die Fachabteilung IT sorgt für die digitale Infrastruktur des Unternehmens. Sie ist verantwortlich für die Verwaltung und den Betrieb der gesamten IT-Infrastruktur, einschließlich Netzwerke, Server, Datenbanken und der Bereitstellung eines jugendschutzgesicherten Leistungsnehmer-WLAN. Bei technischen und Anwendungs-Problemen steht sie den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zur Verfügung, um diese schnellstmöglich zu beheben. Auch die Beschaffung, Einrichtung und Wartung von Computern, Telefonen und anderen technischen Geräte gehört zu ihrem Aufgabenbereich.

Die Fachabteilung IT arbeitet zudem kontinuierlich an der Weiterentwicklung und Optimierung der digitalen Prozesse im Unternehmen, um deren Effizienz und Sicherheit zu verbessern.

## 7.3 Personelle Ausstattung Leistungsbereich

Im Ambulant Betreuten Wohnen werden personenbezogene Leistungen angeboten, die sich aus dem individuellen Hilfebedarf der Leistungsnehmer:innen ergeben. Diese werden je nach Hilfebedarf in Form von qualifizierter oder kompensatorischer Assistenz erbracht. Infolgedessen bestimmt der Bedarf der Leistungsnehmer:innen den Einsatz von Arbeitskräften und ist Ausgangspunkt für die Personalplanung (Anzahl der Stellenanteile).

Die Leitung des Ambulant Betreuten Wohnens steuert den Personaleinsatz sowie die Akquise neuer Mitarbeiter:innen. Die Dienstplangestaltung erfolgt auf Basis des Bedarfs der Leistungsnehmer:innen und kann täglich variieren.

Die vorgesehenen Disziplinen und Qualifikationen der Mitarbeiter:innen sind Sozialpädagogen und -pädagoginnen (mit Hochschulstudium), Erzieher:innen, Heilerziehungspfleger:innen, Krankenpfleger:innen sowie Heilerziehungs- und Krankenpflegehelfer:innen. Darüber hinaus aber auch Hilfskräfte nach Einarbeitung.

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 28 von 41

## 7.4 Kommunikations- und Informationsstruktur

Kommunikation bildet die Grundlage jeglichen sozialen Miteinanders:

### 7.4.1 Informationsstruktur

Deshalb ist in JG Rhein-Main ein verbundübergreifendes Konferenzwesen etabliert, welches die Zusammenarbeit als multiprofessionelles Team sichert.

Die Eckpfeiler bilden die drei Netzwerke „Wohnen und Arbeit“, „Schule“ und „Verwaltung“, bestehend aus den jeweiligen Bereichs-, Fachbereichs- und Fachabteilungsleitungen und der Geschäftsführung. Sie kommen regelmäßig zum Informationsaustausch, zur Klärung von Schnittstellen und zur zielgerichteten Steuerung der Bereiche zusammen. Die Informationen fließen je nach Notwendigkeit wechselseitig in die anderen Netzwerke mit ein. Das Dach bildet, neben der Geschäftsführungsbesprechung, die Gesamtkonferenz, in der alle Bereiche, Fachbereiche und -abteilungen vertreten sind. Unterfüttert wird dies mit Fachforen zu aktuellen Themen.

Neben Regelterminen zwischen den jeweiligen Geschäftsführungen und Bereichs-, Fachbereichs- und Fachabteilungsleitungen finden außerdem regelmäßige Besprechungen mit der Mitarbeitervertretung und den Leistungsnehmer- sowie Angehörigen-Vertretungsgremien statt (vgl. [8.1 Vertretungsgremien](#)). Das Fundament bilden die Kommunikationsstrukturen in den (Fach-) Bereichen und Abteilungen selbst, durch Teambesprechungen, Dienstübergaben und Konferenzen.

Verbundsinterne als auch -übergreifende Informationen werden über das Intranet und/oder innerhalb der diversen Besprechungen gestreut.

### 7.4.2 Kommunikation

Die Fachabteilung Kommunikation informiert in- und externe Interessensgruppen über aktuelle Entwicklungen, Projekte und Themen der JG Rhein-Main. Dabei steht die transparente und kontinuierliche Kommunikation im Mittelpunkt. Neben der klassischen Pressearbeit und der Kommunikation über Social-Media-Kanäle werden weitere Instrumente eingesetzt, um unterschiedliche Zielgruppen zu erreichen:

An alle Zielgruppen richten sich das (Online-) Magazin „JG Rhein-Main inklusiv“ (auch in Leichter Sprache), ebenso wie die Aktivitäten auf Facebook, Instagram und YouTube.

Für unsere Leistungsnehmer:innen bereiten wir Informationen zu diversen Themen und Veranstaltungen in Leichter Sprache auf und stellen diese bspw. mittels Poster, Broschüren oder Flyern zur Verfügung.

Unsere Mitarbeiter:innen finden alle notwendigen Informationen im Intranet: Neben der Kommunikation aktueller Ereignisse in JG Rhein-Main sind hier unter anderem Informationen zum BTHG und sonstigen gesetzlichen Regelungen, zu Fach- und Fortbildungsthemen sowie das Qualitätsmanagementhandbuch hinterlegt. Ergänzt wird dies durch unsere Homepage sowie die Karriereseite und Mitarbeiterbriefe der Geschäftsführung.

Für Angehörige, Personensorgeberechtigte, rechtliche Betreuungen sowie weitere Partner und Stakeholder stehen neben der Homepage und der Karriereseite, direkte Anschreiben zu relevanten Themen und Veranstaltungen als Informationsquelle zur Verfügung.

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 29 von 41

Die Medienlandschaft wird in Form von Pressemitteilungen informiert, zudem werden über Interviews und Pressetermine Einblicke gewährt.

## 7.5 Planungs- und Dokumentationssoftware JG.Vivendi

Im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung und in Vorbereitung auf die schrittweise Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes hat JG Rhein-Main 2018 mit der Implementierung der Software JG.Vivendi in allen Verbänden begonnen. Unter Berücksichtigung der Anforderungen des Datenschutzes (vgl. [6.5 Datenschutzkonzept](#)) kommen die drei Module Vivendi.NG, Vivendi.PD und Vivendi.PEP zum Einsatz:

In **Vivendi.NG** werden die Leistungsnehmerakten geführt. Es handelt sich um das Verwaltungsmodul welches zur Leistungsabrechnung und zum Controlling verwendet wird. Des Weiteren erfolgt hierüber die Leistungsdokumentation des Ambulant Betreuten Wohnens als auch der Jugendhilfe Marienhausen.

**Vivendi.PD** steht für „Planung und Dokumentation“ – es handelt sich hierbei um das Arbeitswerkzeug der Wohnbereiche, der Rheingau Werkstätten Rüdesheim sowie des Case Managements und des Sozialdienstes. Diese bilden in Vivendi.PD den Prozess der Bedarfsermittlung, die finale Leistungsplanung und Dokumentation der Leistungserbringung ab (vgl. [6.2 Teilhabemanagement](#)). Auch Absprachen mit Schnittstellen, relevante Kontakte der Leistungsnehmer:innen sowie digitalisierte leistungsnehmerbezogene Dokumente wie Gerichtsbeschlüsse und Arztbriefe werden hier eingepflegt. So stehen alle Informationen allen an der Betreuung der Leistungsnehmer:innen beteiligten Personen schnell und umfassend zur Verfügung. Die Schulen nutzen Vivendi.PD zur Erstellung der Förderplanung.

Das Modul **Vivendi.PEP** dient der Personaleinsatzplanung und Erfassung der Arbeitszeit sowie der Führung der digitalen Personalakte (vgl. [7.2.2 Fachbereich Personal](#)).

Alle Module sind untereinander vernetzt, so dass eine interne Kommunikations- und Informationsstruktur geschaffen wurde, die uns bei der Bewältigung der Anforderungen und Nachweispflichten gegenüber allen interessierten Parteien unterstützt und zukunftssicher aufstellt.

## 8. Mitwirkungsmöglichkeiten für Leistungsnehmer:innen und Angehörige

Für Leistungsnehmer:innen gibt es unterschiedliche barriere sensible Gestaltungsräume. Neben den unmittelbaren Möglichkeiten ihren (Gruppen-) Alltag sowie ihre Teilhabeplanung mitzugestalten, gibt es weitere Mitwirkungsmöglichkeiten, welche im Folgenden kurz erläutert werden und zu Teilen auch für Angehörige und rechtliche Betreuungen zugänglich sind.

### 8.1 Vertretungsgremien

Für Leistungsnehmer:innen gibt es je nach Alter und Bereichszuordnung in jedem Verbund zentrale Vertretungsgremien. Die Heimbeiräte (Wohnen für Kinder und Jugendliche sowie Erwachsene), der Heimrat (Jugendhilfe), der Werkstattrat als auch die Schülervvertretungen werden regelmäßig neu gewählt und

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 30 von 41

tragen (wohngruppen-) übergreifende Themen in regelmäßige Treffen mit den zuständigen Bereichsleitungen und der Geschäftsführung. Die Zusammenarbeit ist durch eine schriftliche Ordnung geregelt und wird durch einen/eine unabhängige:n Berater:in begleitet. So können Anliegen ohne Umwege direkt kommuniziert und bspw. auch Entscheidungen gegen ein Anliegen nachvollziehbar und transparent besprochen werden. Die Vertreter:innen der Räte sind Bindeglied zwischen den Leistungsnehmern und Leistungnehmerinnen, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie den Einrichtungsleitungen. Sie bringen sich regelmäßig in konzeptionelle Überlegungen ein, indem sie als Sprachrohr für die Ideen der Leistungsnehmer:innen fungieren und deren Blickwinkel beleuchten. Außerdem verstehen sie sich als Vermittler:innen bei Schwierigkeiten und Konflikten.

Für Angehörige und rechtliche Betreuungen besteht die Möglichkeit sich in den Angehörigen- und Betreuerbeirat wählen zu lassen und in diesem Rahmen an der Verbesserung der Lebenssituation der Leistungsnehmer:innen mitzuwirken und sich über die regelhafte Angehörigenarbeit (vgl. [6.4 Zusammenarbeit mit Angehörigen und rechtlichen Betreuungen](#)) hinaus einzubringen.

## 8.2 Weitere Mitwirkungsmöglichkeiten

Neben den Sitzungen der Leistungsnehmervertretungsgremien finden regelmäßige Bewohnerkonferenzen statt und laden die Leistungsnehmer:innen ein Rückmeldungen, Wünsche und Bedarfe zu ihrer (individuellen) Lebenssituation zu äußern. Gemeinsam üben die Leistungsnehmer:innen innerhalb des Sozialverbands ihre intrinsisch motivierten Wünsche und Veränderungsbedarfe mitzuteilen und Kompromisse zu finden.

Eine wichtige unabhängige Instanz der Josefs-Gesellschaft Köln ist der Ombudsmann. Dieser unterstützt die Menschen mit Behinderung bei der Wahrung ihrer Rechte und arbeitet eng mit den Leistungsnehmervertretungsgremien der Verbände zusammen (vgl. [8.1 Vertretungsgremien](#)). Er handelt nach dem Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“. Das wesentliche Element seiner Arbeit ist die Beratung, welche durch die Leistungsnehmer:innen im direkten Kontakt in Anspruch genommen werden kann.

Die alle zwei Jahre stattfindenden Zufriedenheitsbefragungen der Leistungsnehmer:innen, Angehörigen und rechtlichen Betreuungen zielen auf die Überprüfung und die daraus resultierende Anpassung des Leistungsspektrums ab. Die Teilnehmer:innen sind aufgerufen ihre Eindrücke, Wünsche und Kritik zurückzumelden und somit Einfluss auf die weitere Entwicklung der Organisation zu nehmen.

Für alle in- und externen Parteien steht außerdem das Verbesserungs- und Beschwerdemanagement zur Verfügung, um Ideen, Verbesserungsvorschläge und Beschwerden (bei Bedarf auch anonym) einzureichen. Über unsere Homepage, das Intranet und mittels Vordrucken neben unseren Beschwerdebriefkästen kann jede:r eine Eingabe einreichen. Diese gesetzliche Verpflichtung wird von dem Referenten/der Referentin des Sprechers der Geschäftsführung betreut und nachgehalten. Das Verbesserungs- und Beschwerdemanagement wird jährlich durch die Bereichsleitungen in den verschiedenen Vertretungsgremien vorgestellt (vgl. [8.1 Vertretungsgremien](#)).

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 31 von 41

Die Ergebnisse der jährlichen Auswertung werden für die Mitarbeiter:innen im Intranet veröffentlicht und mit den Leistungsnehmern und Leistungsnehmerinnen besprochen.

Gemäß dem Hinweisgeberschutzgesetz verfügt die Josefs-Gesellschaft Köln über ein Hinweisgeberportal, über welches Informationen über besondere Verstöße innerhalb eines Unternehmens anonym gemeldet werden können.

## 9. Maßnahmen der Qualitätssicherung

Die folgend beschriebenen Maßnahmen dienen der Sicherung der Qualität unserer Dienstleistungen.

### 9.1 Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen

Unsere Personalentwicklungskonzepte und -Maßnahmen leiten sich aus den strategischen Unternehmenszielen ab (vgl. [Strategie von JG Rhein-Main](#)). Durch die unterschiedlichsten Qualifizierungsmaßnahmen werden Mitarbeiter:innen unterstützt, die Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die sie benötigen, um die Unternehmensziele schlussendlich auch zu verwirklichen.

Folgende Ziele werden mit der Qualifizierung unserer Mitarbeiter: innen verfolgt:

- Aufrechterhaltung und Vertiefung von Hard Skills und Soft Skills, um das fachliche und methodische Know-how sowie die sozialen und persönlichen Kompetenzen zu fördern
- Sicherung des Fach- und Führungskräftebestands
- Steigerung der Zufriedenheit und Motivation
- Aufdeckung von Defiziten und Fehlbesetzungen, um rechtzeitig gegenzusteuern
- Verbesserung der Wirtschaftlichkeit und Effizienz des Unternehmens
- Bewältigung zukünftiger Herausforderungen und Aufgaben

#### 9.1.1 Ausbildung

Unser erster Ansatzpunkt ist die Qualifizierung und Bindung von Schülern und Schülerinnen, Praktikanten und Praktikantinnen sowie FSJ'lern und FSJ'lerinnen. Hierbei geht es darum schon frühzeitig junge Talente zu entdecken, für uns zu begeistern und an uns zu binden. Dies ist ein wesentlicher Baustein für die zukünftige Qualitätssicherung unserer Einrichtung.

#### Jahres-/Praktika, Bundesfreiwilligendienst (BFD) und freiwilliges soziales Jahr (FSJ)

Mit einem Praktikum erhalten die Schüler:innen einen guten und vor allem realistischen Einblick in unser Unternehmen und in die unterschiedlichen Aufgabenbereiche. Wir bieten Orientierungspraktika ab der 9. Klasse an.

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 32 von 41

Aus Arbeitgebersicht gibt es viele gute Gründe für ein soziales Jahr: Freiwilligendienstler:innen oder Bufdis (Bundesfreiwilligendienstler:innen) treffen in ihrem Freiwilligendienst viele ganz unterschiedliche Menschen und lassen sich auf neue Situationen ein. Offenheit, Neugier und Flexibilität stärken die eigene Persönlichkeit, die Zusammenarbeit mit anderen Menschen stärken die Team- und Kommunikationsfähigkeiten. Und auch Konflikte gilt es zu lösen. An diesen Herausforderungen wachsen junge Menschen, die dabei zunehmend mehr Verantwortung übernehmen können. Dies wiederum stärkt das Selbstbewusstsein.

Durch gezielte Anleitung während des FSJ sammeln die jungen Kollegen und Kolleginnen bereits viele wichtige Erfahrungen. Dies hat entscheidenden Einfluss auf die Berufswahl. Bei der Betreuung der FSJ'ler:innen arbeiten wir mit der Caritas in Limburg und Volunta zusammen.

Mögliche Einsatzorte sind Wohngruppen der Bereiche Wohnen für Kinder und Jugendliche, Wohnen für Erwachsene sowie der Jugendhilfe, in unseren Schulen und der Kita sowie im Technischen Dienst.

Darüber hinaus bieten wir Jahrespraktika für Sozialassistenten und -assistentinnen an. Hierbei handelt es sich in Hessen um eine zweijährige schulische Ausbildung. Sozialassistenten und -assistentinnen übernehmen pädagogische, hauswirtschaftliche und sozialpflegerische Aufgaben. In den besonderen Wohnformen sowie in den Wohngruppen des Bereichs Wohnen für Kinder und Jugendliche bieten wir Praxisplätze für das erste Jahr der Ausbildung an. Zudem können auch Erzieher:innen ihre fachpraktische Ausbildung bei uns in den Wohnsystemen absolvieren. Hierzu haben wir Kooperationsverträge mit den entsprechenden Fachschulen abgeschlossen. Zudem bieten wir Pflegepraktika in den Bereichen Wohnen für Kinder und Jugendliche sowie studienbegleitende Praktika für Psychologen und Psychologinnen an. Auch hier gibt es entsprechende Kooperationsverträge.

All diesen Personengruppen stellen wir kompetente Anleiter:innen an die Hand.

## **Fachschule für Heilerziehungspflege in Geisenheim**

In der zum Verbund Sankt Vincenzstift gehörenden Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Heilerziehungspflege, in Geisenheim bieten wir die dreijährige Ausbildung zum/zur Heilerziehungspfleger:in an. Während der Ausbildung lernen die Studierenden, Menschen mit körperlicher oder geistiger Behinderung die Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, die sie alleine nicht bewältigen können. Die Ausbildung erfolgt abwechselnd in Theorie und Praxis. Die Theorie findet an der Fachschule für Sozialwesen statt. Für die Praxisphasen bieten wir in JG Rhein-Main entsprechende Stellen an. Erfahrene Anleiter:innen begleiten die Studierenden intensiv in der Praxis.

Durch ein vielfältig ausgestaltetes Programm unterstützen wir auch Quereinsteiger:innen bei der Ausbildung. Dadurch binden wir entsprechende Talente und werden auch in Zukunft unsere Qualifikationsstandards sicherstellen können.

### **9.1.2 Fort- und Weiterbildung**

Bildung ist ein zentrales Element in JG Rhein-Main. Wir möchten Mitarbeiter:innen in ihrer täglichen Arbeit unterstützen und sie für neue Herausforderungen rüsten. Um dies zu erreichen, werden Fort- und Weiterbildungen in drei Kategorien angeboten:

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 33 von 41

**Standardschulungen** umfassen gesetzlich vorgesehene Seminare, die je nach Berufsgruppe im regelmäßigen Turnus zu durchlaufen sind. Derzeit bieten wir folgende Schulungen jährlich an:

- Vivendi.PD (vgl. [7.5 Planungs- und Dokumentationssoftware JG.Vivendi](#))
- Expertenstandards
- JG Teilhabemanagement (vgl. [6.2 Teilhabemanagement](#))
- Freiheitsfördernde/-entziehende Maßnahmen
- Gewaltprävention (vgl. [6.3 Fachkonzept Gewaltprävention und Schutzauftrag](#))
- Erste Hilfe
- Brandschutz (vgl. [9.2 Arbeitsschutz, Brandschutz und Prüfpflichten](#))

Darüber hinaus werden in den einzelnen Gruppen und Abteilungen Unterweisungen und gruppenspezifische Schulungen vorgenommen.

**Individuelle Fort- und Weiterbildungsangebote** werden jährlich bedarfsorientiert entwickelt und im jährlich erscheinenden Bildungsplaner beworben.

In den von uns entwickelten Fortbildungsreihen werden die Mitarbeiter:innen zielgruppenspezifisch auf ihre Aufgaben vorbereitet:

- In unserer Seminarreihe „Professionell Gruppen leiten“ setzen sich Gruppenleitungen mit den Anforderungen an die Führungskräfte auseinander. Sie reflektieren und erweitern ihre eigenen Führungskompetenzen und erlangen dadurch mehr Sicherheit im alltäglichen Führungshandeln.
- In der Seminarreihe „Pädagogik für inländische Pflegefachkräfte“ setzen diese sich intensiv mit pädagogischen Fragestellungen auseinander.
- In der Fortbildungsreihe „Teammultiplikatoren und -multiplikatorinnen als Experten und Expertinnen für Deeskalation“ werden Mitarbeiter:innen dazu ausgebildet die Inhalte und Vorgehensweisen der Deeskalation in ihre Teams zu tragen und diese bei der praktischen Umsetzung zu begleiten.
- Die Leitungskräfte in JG Rhein-Main werden zu den [Führungsleitlinien](#) der Einrichtung geschult.
- Für Quereinsteiger:innen in den Besonderen Wohnformen bieten wir eine aus derzeit sieben Modulen bestehende Fortbildung an. In dieser Veranstaltung werden den Teilnehmern und Teilnehmerinnen die pädagogischen Grundprinzipien und Herangehensweise nähergebracht. So erlangen sie Handlungssicherheit für eine qualifizierte, am individuellen Bedarf der Leistungsnehmer:innen orientierte Assistenz.
- Neben diesen Seminarreihen bieten wir Seminare zu pädagogischen Themen, der Förderung von persönlichen und sozialen Kompetenzen sowie EDV-Anwenderschulungen an.

Zusätzlich nutzen wir derzeit die E-Learning Plattform OLE+ für weitere **gesetzlich vorgegebene Lernmodule**, die ebenfalls kontinuierlich durchzuführen sind.

## 9.1.3 Weiterentwicklung und Begleitung

Das langfristige Ziel der strategischen Personalentwicklung besteht darin, Mitarbeiter:innen so zu qualifizieren und zu begleiten, dass sie bestmöglich zum Unternehmenserfolg beitragen und zugleich durch die

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 34 von 41

Weiterentwicklung motiviert bleiben. Systematische Personalentwicklung führt demnach zu einer Win-Win-Situation, denn es profitieren sowohl die Mitarbeiter:innen als auch das Unternehmen. Vor diesem Hintergrund haben wir folgende Angebote entwickelt:

## **Berufseinsteiger:innen**

Je nachdem, welchen Abschluss zukünftige Mitarbeiter:innen mitbringen, bietet sich eine Berufsausbildung, ein berufsbegleitendes Studium oder ein Traineeprogramm an. Auch Praktika können, wie bereits beschrieben, ein sinnvoller Einstieg sein (vgl. [9.1.1 Ausbildung](#)).

Außerdem unterstützen wir unsere Mitarbeiter:innen, wenn sie bei uns berufsbegleitend studieren mit einem Stipendium.

Zusätzlich ermöglichen wir Quereinsteigern und -einsteigerinnen, welche die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, eine durch den Dienstgeber geförderte Ausbildung zum/zur Heilerziehungspfleger:in zu absolvieren.

## **Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen**

Neue Mitarbeiter:innen begrüßen wir in unserem Welcome Café. Neue ausländische Kollegen und Kolleginnen werden mit einer einwöchigen Einführungsveranstaltung auf ihre Tätigkeit in den Wohngruppen vorbereitet.

Die Einarbeitung erfolgt in den jeweiligen Bereichen, hierfür existieren differenzierte Einarbeitungs-Checklisten.

## **Personal-/Mitarbeiterentwicklungsgespräche**

Neben den anlassbezogenen Personalgesprächen gibt es mindestens alle zwei Jahre stattfindende Personal- bzw. Mitarbeiterentwicklungsgespräche.

Der/die direkte Vorgesetzte führt mit jedem/jeder Mitarbeiter:in ein Entwicklungsgespräch. In diesem Gespräch werden die aktuelle Arbeitssituation aus Sicht des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, die Zusammenarbeit mit dem/der direkten Vorgesetzten sowie die Zusammenarbeit aus Sicht der Führungskraft einschließlich von Verbesserungspotentialen beleuchtet.

## **Angebote zu Fall-/Supervision, Coaching etc.**

In Fallsupervisionen werden unsere Mitarbeiter:innen durch unsere Psychologen und Psychologinnen in der täglichen Arbeit unterstützt. Bei Bedarf unterstützen wir auch die Inanspruchnahme von Teamsupervision durch externe Anbieter.

Darüber hinaus bieten wir Coachings an, um die Stärken und Ziele einzelner Mitarbeiter:innen oder aber auch eines gesamten Teams zu identifizieren und so zur Personalentwicklung beizutragen. Diese Angebote erhalten insbesondere unsere Führungskräfte, um sie so bei den täglichen Herausforderungen zu unterstützen.

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 35 von 41

## 9.2 Arbeitsschutz, Brandschutz und Prüfpflichten

Seit 1996 verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz alle Arbeitgeber durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der damit verbundenen Gefährdungen eigenständig die notwendigen Maßnahmen zum Schutz ihrer Beschäftigten abzuleiten. Das Arbeitsschutzgesetz setzt dabei auf eine qualifizierte Beratung, z.B. durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und -ärztinnen im Unternehmen oder durch externe sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Dienstleister.

Im Einklang mit den Rahmenregelungen der Europäischen Union gibt dieses Vorgehen der JG Rhein-Main mehr Spielraum, aber auch mehr Verantwortung. Die JG Rhein-Main muss z.B. im Zweifelsfall belegen, dass die getroffenen Maßnahmen dem aktuellen Stand der Arbeitsweise (z.B. Betreuung in den Kinderhäusern) oder Technik (z.B. Ozon-Brom-Therapiebad) entsprechen. Forum des Austausches zum Arbeitsschutz ist der Arbeitssicherheitsausschuss und verantwortlich für die Umsetzung des Arbeitsschutzes sind die Bereichsleitungen.

Dabei ist die Gefährdungsbeurteilung das zentrale Instrument für zielgerichtete betriebliche Präventionsmaßnahmen auf Grundlage der Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Mit einer guten und verständigten Gefährdungsbeurteilung lassen sich physische und psychische Belastungen frühzeitig erkennen und entsprechend intervenieren.

Eine besondere sicherheitstechnische Maßnahme ist die Prüfung elektrischer Anlagen, Geräte und Maschinen (aus der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV Vorschrift 3 / Unfallverhütungsvorschrift), die in JG Rhein-Main durch die Abteilungen Facility Management und Technischer Dienst durchgängig und wiederholt ausgeführt werden (vgl. [7.2.3 Fachabteilungen Technisches Gebäudemanagement und Baumanagement](#)).

Für bauliche Anlagen besonderer Art oder Nutzung (Sonderbauten, wie alle Gebäude der JG Rhein-Main) wird auf Grundlage der Landesbauordnungen ein ganzheitliches Brandschutzkonzept umgesetzt. Im Brandschutzkonzept ist der Nachweis für die Umsetzung der Schutzziele des Bauordnungsrechtes über die Verknüpfung aller brandschutztechnischen Einzelmaßnahmen in sich schlüssig dargestellt. Dabei geht es um den Schutz aller Leistungsnehmer:innen und Mitarbeiter:innen.

Die Notwendigkeit zur Bestellung eines/einer Brandschutzbeauftragten ergibt sich aus der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung (Gefährdungen durch „Brand“) und aus baurechtlichen Forderungen und Vorgaben der Bundesländer zur Benennung eines/einer Brandschutzbeauftragten.

In der JG Rhein-Main sind diese bestellt und warten mit Schulungen und Informationen auf.

Die Medizinprodukte-Betreiberverordnung gilt ebenso für JG Rhein-Main, weshalb Beauftragte für Medizinproduktesicherheit bestimmt wurden. Diese haben die Aufgabe als zentrale Kontaktperson zwischen Herstellern und Behörden zu fungieren und interne Prozesse und Maßnahmen im Fall von Zwischenfällen mit Medizinprodukten oder Rückrufaktionen zu koordinieren. Eine Dokumentation bzw. die Abgrenzung zu privaten Medizinprodukten z.B. von Schülern und Schülerinnen ist damit verpflichtend.

## 9.3 Qualitätsmanagement

Für die Sicherstellung und Weiterentwicklung der mit den Leistungsträgern vereinbarten sowie unserer internen Qualitätsstandards halten wir in JG Rhein-Main ein Qualitätsmanagementsystem vor. Dieses

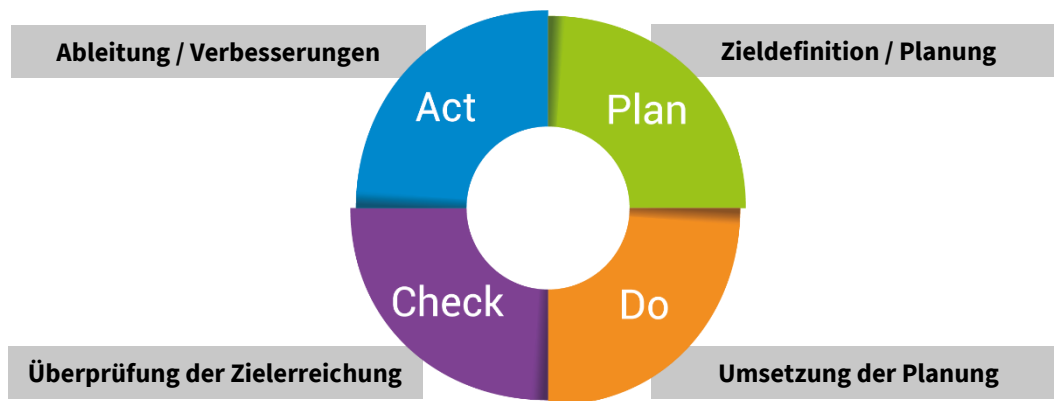
# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 36 von 41

richtet sich nach dem Plan-Do-Check-Act-Zyklus (PDCA), welcher dazu dient, unsere Arbeitsweisen und Leistungen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen, anzupassen und zu optimieren.

Der PDCA-Zyklus beginnt mit der Planung und Zielformulierung eines Vorhabens, welches im nächsten Schritt umgesetzt und dokumentiert wird. Anhand der Dokumentation erfolgt die Überprüfung der Zielerreichung, aus welcher im letzten Schritt Verbesserungsmöglichkeiten und/oder Anpassungen abgeleitet werden, welche wiederum in die neue Planung einfließen.



## 9.3.1 Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität

Die **Strukturqualität** umfasst die Qualität der Rahmenbedingungen, welche zur vereinbarten Leistungserbringung notwendig sind.

Hierzu zählt unter anderem die adäquate personelle Ausstattung (vgl. [7.3 Personelle Ausstattung Leistungsbereich](#)), welche bemessen an den Assistenzbedarfen der Leistungsnehmer:innen zu gewährleisten ist. Die fachliche Eignung der Mitarbeiter:innen ergibt sich aus den Vertragsinhalten des jeweiligen Leistungsbereichs bzw. der Einrichtungenpersonalverordnung und wird durch die Möglichkeit und Verpflichtung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (auch Supervision) stetig weiterentwickelt (vgl. [9.1 Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen](#)). Damit wird sichergestellt, dass sich das Wissen aller Mitarbeiter:innen auf dem aktuellen wissenschaftlichen Stand befindet und kontinuierlich erweitert wird.

Die Aufgaben und Zuständigkeiten innerhalb der Verbünde sind in Stellen- und Funktionsbeschreibungen sowie im Organigramm festgehalten.

Die räumliche und sachliche Ausstattung ist den Anforderungen zur Erbringung der Assistenzleistungen entsprechend vorhanden (z.B. Büroräume, Kommunikationsmittel, Computer, Hilfsmittel).

Gemäß den Anforderungen der **Prozessqualität** hat JG Rhein-Main eindeutig beschriebene, transparente Prozesse und Standards, welche Arbeitsabläufe festlegen und abbilden, um diese konstant umzusetzen und an welchen sich alle Beteiligten orientieren können. Zugleich dienen diese Prozesse und Standards dazu, Messgrößen festzulegen, die eine Überprüfbarkeit der Leistungen und deren Wirksamkeit ermöglichen und sichern. Hierzu zählen unter anderem die Umsetzung der ICF-basierten Teilhabepaltung gemäß des Prozess Teilhabemanagement auf Grundlage der individuellen Bedürfnisse der Leistungsnehmer:innen (vgl. [6.2 Teilhabemanagement](#)) sowie begleitende Prozesse und Standards (z.B. Aufnahme,

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 37 von 41

Dokumentationsstandards, sowie Zufriedenheits- und Essensbefragungen). Diese werden fortlaufend evaluiert und weiterentwickelt.

Unter aktiver Mitwirkung der Leistungsnehmer:innen und deren rechtlicher Betreuung verfolgen wir konsequent die Umsetzung und Erreichung der individuellen personenzentrierten Teilhabeziele. Diese, sowie die Leistungsdokumentation, werden zusammen mit ihnen regelmäßigen Monitorings und Evaluationen unterzogen (vgl. [6.2 Teilhabemanagement](#)). Dabei erfolgt die qualitative Zielüberprüfung methodisch vor allem durch Beobachtung und fachliche Einschätzung durch die Fachkräfte, indem regelmäßig während und am Ende des Bewilligungszeitraums der Zielerreichungsgrad festgestellt wird. Diese Wirkungskontrolle ist fester Bestandteil unserer Leistungserbringung.

Zur Überprüfung der **Ergebnisqualität** aller Unternehmensbereiche werden Kennzahlen erhoben. Diese Kennzahlen sind in einer Jahres-Ziel- und Maßnahmenplanung hinterlegt und werden im Rahmen der Quartalsberichte überprüft.

## 9.3.2 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess hat zum Ziel die Ergebnisse unserer Arbeit regelmäßig zu überprüfen und anzupassen, Fortschritte sichtbar zu machen und die Ziele und Maßnahmen der Verbände gemeinsam fortzuschreiben, um unseren unternehmerischen Erfolg zum Wohl der durch uns betreuten Menschen zu sichern.

Handlungsleitend sind hierbei die vielfältigen Anforderungen, die durch Leistungsnehmer:innen, Mitarbeiter:innen, Gesetze und Verordnungen, Kostenträger und Angehörige bzw. rechtliche Betreuungen an uns gestellt werden, ebenso wie unsere eigenen Qualitätsansprüche.

Um die Zufriedenheit und Qualität mit den Leistungen, Angeboten und der Organisation als Ganzes aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln sowie auf Veränderungen (rechtliche Vorgaben, Veränderung der Klientel und der Bedarfe etc.) zeitnah reagieren zu können, hält JG Rhein-Main unterschiedliche Werkzeuge vor, welche sich über alle Strukturen erstrecken. Hierzu zählen insbesondere die [Strategie von JG Rhein-Main](#), das Verbesserungs- und Beschwerdemanagement, Zufriedenheitsbefragungen, Dienstleister- und Lieferantenbewertungen, interne Begehungen (wie z.B. Pflegevisiten und Hygienebegehungen und insoweit externe Audits. All diese Maßnahmen und Prozesse unterliegen dem PDCA-Zyklus und dienen der kontinuierlichen Verbesserung und Weiterentwicklung von JG Rhein-Main.

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 38 von 41

## 10. Perspektiven

JG Rhein-Main unterliegt – wie vermutlich fast alle Einrichtungen der Eingliederungshilfe – diversen Entwicklungen und Veränderungen, die im Folgenden kurz skizziert werden:

Die Leistungsnehmerschaft verändert sich: Während immer weniger Personen mit weit verbreiteten Behinderungen wie Trisomie 21 geboren werden, weitet sich der Anteil von Personen mit Verhaltensproblematiken und komplexeren Behinderungsbildern kontinuierlich aus. Diese Entwicklung setzte in den vergangenen Jahren zunächst im Kinder- und Jugendbereich ein und breitet sich in der Folge kontinuierlich im Erwachsenenalter weiter aus.

Die Belegungspolitik „ambulant vor stationär“ führt nicht zu einem Abbau von Plätzen in der besonderen Wohnform, sondern zu einer Konzentration von Personen mit hohen Hilfebedarfen. Sie drohen zu Inklusionsverlierern zu werden.

Gesellschaftspolitisch führt diese Entwicklung zu einem widersprüchlichen Bild: Einerseits werden „Inklusion“ und „Deinstitutionalisierung“ infolge des Staatenberichts zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen regelmäßig eingefordert, andererseits führen Belegungspolitik und Bundesteilhabegesetz vor allem zu gewaltigem Zuwachs an Bürokratie. Auch im Umfeld sozialer Unternehmen steigen die administrativen Anforderungen erheblich.

Der Fachkräftemangel hat auch die Eingliederungshilfe erreicht. Nach einer Umfrage des Evangelischen Fachverbandes für Teilhabe im ersten Halbjahr 2023 sind die Auswirkungen des Fachkräftemangels in der Eingliederungshilfe gravierend: „So bleiben 60 Prozent der offenen Fachkräfte-Stellen länger als sechs Monate unbesetzt. Dieser dramatische Personalmangel hat nicht nur organisatorische Konsequenzen, sondern wirkt sich auch direkt auf die Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen aus. Eine Mehrheit von 53 Prozent der Befragten bestätigt, dass die Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung dazu geführt haben, dass Einrichtungsplätze nicht wiederbesetzt werden konnten.“<sup>2</sup>

Immer mehr Krisen prägen die Arbeit und das Lebensgefühl der Menschen. Neben den massiven Auswirkungen der Umweltverschmutzung und Klimaerwärmung gewinnen aktuell die geopolitischen Rahmenbedingungen an unmittelbarer Bedeutung. Diese Entwicklung wird zunehmend typisch für unser Jahrzehnt, die BANI-Dekade: Brittle, Anxious, Non-linear, Incomprehensible (also brüchig, ängstlich, nicht-linear, unverständlich).

Die Perspektiven für JG Rhein-Main werden stark von diesen Herausforderungen geprägt sein. Deshalb zeigen wir im Folgenden auf, wie wir darauf reagieren bzw. sie in unsere Entwicklungen einbinden wollen:

---

<sup>2</sup> URL: [Umfrage: Fachkräftemangel bedroht die Arbeit für Menschen mit Behinderungen – Mehr als die Hälfte der Einrichtungen können Plätze nicht besetzen - Der evangelische Fachverband für Teilhabe \(BeB\) \(beb-ev.de\)](#) [Abrufdatum: 20.09.2024].

# Gesamtkonzept

## - Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 39 von 41

Die Konzeption neuer Angebote muss den genannten Entwicklungen Rechnung tragen. Sie müssen einerseits die individuellen Bedarfe stärker berücksichtigen, andererseits den sich abzeichnenden Fachkräftemangel. Effektiver Personaleinsatz wird an Bedeutung gewinnen und das bedeutet schon bei der Konzeptionsentwicklung zu überlegen, wie Leistungen gebündelt sowie Verselbständigung gestärkt werden können und somit weniger Mitarbeiter:innen gebraucht werden.

Der Trend Dienstleistungen zu bündeln und für einzelne Einrichtungen, Häuser und Abteilungen zu erbringen, wird sich fortsetzen. Die Matrixstruktur von JG Rhein Main wird an Bedeutung gewinnen, weil sie so ihre Fachkompetenz gezielt einbringen und die Arbeit vor Ort entlasten kann. Dazu wird sich die Organisation verändern müssen. Die Pädagogik muss von Aufgaben entlastet werden, die sie daran hindert ihre Kernkompetenzen einzusetzen. Unser Verständnis von Deinstitutionalisierung ist, dass Fachabteilungen und Fachbereiche die unmittelbare pädagogische Arbeit entlasten. Sie bevorzugen nicht, sondern vermitteln Sicherheit und unterstützen bei der Bewältigung der Anforderungen.

Gleichzeitig gewinnt die Lebensqualität für Leistungsnehmer:innen und Mitarbeiter:innen an Bedeutung. Es gilt Rahmenbedingungen zu schaffen, die den sozial-emotionalen Bedürfnissen gerecht werden. Dies ist bei den anstehenden baulichen Umsetzungen, die hier nicht einzeln aufgeführt werden, mit zu bedenken.

Parallel dazu wird es des weiteren Ausbaus ambulanter Leistungen bedürfen. Je größer die Versorgungslücke bei den besonderen Wohnformen wird, umso wichtiger wird es sein, ambulante Leistungen für Familien zu entwickeln, um sie in schwierigen Situationen zu unterstützen.

Den von uns eingeschlagenen Weg der Inklusion gilt es konsequent fortzusetzen. Keine geschlossenen Systeme, aber differenzierte, sozialraumoffene Angebote, die den Bedarfen und Bedürfnissen der Leistungsnehmer:innen Rechnung tragen.

Auf die Herausforderungen des Fachkräftemangels gilt es mit einem ganzen Bündel von Maßnahmen zu antworten:

Das erste Bündel von Maßnahmen betrifft die Bindung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen:

- Aufnahme von Angeboten/Fortbildungen zur mentalen Gesundheit in Pflicht-Fortbildungen: MBSR („Mindfulness Based Stress Reduction“ steht im Deutschen für „Stressbewältigung durch Achtsamkeit“), Yoga, Meditation, Supervision, ...
- Verdeutlichung von JG Rhein-Main als nahbarer Arbeitgeber (bspw. durch Feste, After-Work-Partys etc.)
- Führen regelmäßiger Reflexionsgespräche (v.a. ältere Mitarbeiter:innen)
- Verbesserung der Prozesse zum On- und Offboarding von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
- Betreiben von Wissensmanagement durch Wissenssicherung (Know-How nachhaltig sichern bspw. durch Emailverläufe, Übergabedokumente)
- Pädagogische Qualifizierung von Quereinsteigern und Quereinsteigerinnen

# Gesamtkonzept

## - Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 40 von 41

- Mit Blick auf den zunehmenden Anteil von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit anderen Muttersprachen gilt es das Thema kulturelle Vielfalt als Herausforderung und Chance zu etablieren und die entsprechenden Maßnahmen in Form einer Willkommenskultur und der kultursensiblen Kommunikation zu entwickeln.<sup>3</sup>
- Bindung älterer Mitarbeiter:innen durch Arbeitsangebote, die auch für Rentner:innen attraktiv sind.

Das zweite Bündel betrifft die Zugänge zur Arbeit:

- Systematische Weiterentwicklung von Bundesfreiwilligendienst und FSJ-Programmen; evtl. dazu schon als Vorstufe Jugendlager in den Ferien anbieten
- Vereinfachung der Zugänge zu Ausbildung: HEP-Helfer:innen Ausbildung etablieren
- Etablierung eines weiteren Standorts der Fachschule evtl. in Oberursel (vgl. [9.1.1 Ausbildung](#))
- Öffnung des Fortbildungsinstituts um Fortbildungen auch für Mitarbeiter:innen anderer Träger

Das dritte Bündel betrifft das Ehrenamt:

- Entwicklung von Konzepten zur stärkeren Einbindung von Angehörigen
- Entwicklung von Sozialraumorientierung/lokalen Teilhabekreisen
- Entwicklung von Exposure-Programmen für engagierte Interessierte
- Ehrenamtskoordination

Das vierte Bündel betrifft den Ausbau technischer Unterstützungssysteme, welche die menschliche Arbeit nicht ersetzen, aber ergänzen:

- Verwendung von Smart-Home-Systemen im ambulanten Bereich genauso wie in der besonderen Wohnform.
- Nutzung künstlicher Intelligenz ...
  - ... in der Pädagogik: Zum Beispiel für Trainingsprogramme von Unterstützer Kommunikation, Koordination etc.<sup>4</sup>
  - ... in der Dokumentation: Zum Beispiel Nutzung von ChatGPT um bestimmte Datensätze automatisch in eine gut lesbare Tabelle zu überführen.
- Einsatz von Pflege- und Therapie-Robotern<sup>5</sup>
- Entwicklung eines ethikbasierten Verständnisses zum Einsatz technischer Unterstützungssysteme.

<sup>3</sup> Vgl. hierzu z.B. [Integration ausländischer Fachkräfte - Willkommenskultur schaffen - IHK zu Coburg; RZ\\_JGPublicPersonal\\_HEFT\\_DINA4\\_2024-02-12.indd \(jg-gruppe.de\)](#), S. 15

<sup>4</sup> Vgl. hierzu z.B. [Handreichung „Künstliche Intelligenz \(KI\) in Schule und Unterricht“ | Digitale Schule Hessen](#)

<sup>5</sup> Vgl. hierzu z.B. [Autismus-Therapie mit sozialen Robotern: So kann ein KI-Roboter helfen | Gut zu wissen | BR \(youtube.com\)](#)

# Gesamtkonzept

- Ambulant Betreutes Wohnen -

Seite 41 von 41

Mit den Jahren nach 2020 habe ein Zeitalter begonnen, das vom Klimawandel und von globalen systemischen Veränderungen geprägt ist. Die Auswirkungen des BANI-Zeitalters sind nicht zu unterschätzen und in die Entwicklung der Unternehmen zu integrieren. Digitalisierung und die Umsetzung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen<sup>6</sup> sind zwei große Transformationen, die man als vierte und fünfte industrielle Revolution bezeichnen kann.

Die Wettbewerbsökonomie wird sich verändern hin zu einer Ökonomie, in der die Unternehmen zukünftig im Einklang mit der Umwelt und mit sozialen Faktoren agieren werden.

Die Lösung des Problems liegt laut Prof. Dr. Dr. Alexander Brink in der Fokussierung auf den Menschen. Dabei gab er im Rahmen des JG Kongresses 2023 „drei wichtige Handlungsrichtlinien für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens mit auf den Weg:

1. Stärken Sie Ihre Werte und Ihr Wollen!
2. Transformieren Sie menschenorientiert!
3. Nehmen Sie jeden einzelnen Menschen mit!“<sup>7</sup>

Die Leitsätze der Josefs-Gesellschaft Köln „Im Mittelpunkt der Mensch“ sowie von JG Rhein-Main „fit, attraktiv, menschlich inklusiv“ gilt es immer wieder in ihrer Bedeutung in Erinnerung zu rufen und die eigenen Projekte daran auszurichten.

---

<sup>6</sup> Vgl. [17 Ziele - Vereinte Nationen - Regionales Informationszentrum für Westeuropa \(unric.org\)](https://www.unric.org/)

<sup>7</sup> URL: [jg-kongressdokumentation-2023.pdf \(jg-gruppe.de\)](https://www.jg-gruppe.de/jg-kongressdokumentation-2023.pdf) [Abrufdatum: 20.09.2024].