



Rheingau Werkstätten Rüdesheim - Werkstatt für behinderte Menschen

Sankt Vincenzstift gGmbH - Gesamtkonzept

JG Rhein-Main
Sankt Vincenzstift gGmbH
Vincenzstr. 60
65385 Rüdesheim / Rhein
www.st-vincenzstift.de

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 2 von 37

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 Sankt Vincenzstift..... | 10 |
| 6. | Konzeptionelle Rahmenbedingungen | 12 |
| 6.1 | Methoden und pädagogische Grundhaltung | 12 |
| 6.2 | Teilhabemanagement..... | 13 |
| 6.3 | Fachkonzept Gewaltprävention und Schutzauftrag..... | 15 |
| 6.4 | Zusammenarbeit mit Angehörigen und rechtlichen Betreuungen..... | 15 |
| 6.5 | Hygienehandbuch | 16 |
| 6.6 | Datenschutzkonzept | 16 |
| 6.7 | Fachliche und politische Kooperationen | 17 |
| 7. | Strukturelle Rahmenbedingungen..... | 18 |
| 7.1 | Übergreifende Dienste der Leistungserbringung..... | 18 |
| 7.1.1 | Case Management und Sozialdienst | 18 |
| 7.1.2 | Pflege- und Hygienemanagement | 19 |
| 7.1.3 | Fachdienst Sport und Bewegung..... | 20 |
| 7.2 | Übergreifende Dienste der Verwaltung..... | 20 |
| 7.2.1 | Fachbereich Controlling/Verwaltung/Logistik..... | 20 |
| 7.2.2 | Fachbereich Personal..... | 22 |
| 7.2.3 | Fachabteilungen Technisches Gebäudemanagement und Baumanagement | 22 |
| 7.2.4 | Fachabteilung IT | 23 |
| 7.3 | Personelle Ausstattung Leistungsbereich..... | 23 |
| 7.4 | Kommunikations- und Informationsstruktur | 23 |
| 7.4.1 | Informationsstruktur..... | 23 |
| 7.4.2 | Kommunikation..... | 24 |

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 3 von 37

| | | |
|-------|---|----|
| 7.5 | Planungs- und Dokumentationssoftware JG.Vivendi..... | 24 |
| 8. | Mitwirkungsmöglichkeiten für Leistungsnehmer:innen und Angehörige | 25 |
| 8.1 | Vertretungsgremien | 25 |
| 8.2 | Weitere Mitwirkungsmöglichkeiten..... | 26 |
| 9. | Maßnahmen der Qualitätssicherung..... | 27 |
| 9.1 | Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen..... | 27 |
| 9.1.1 | Ausbildung..... | 27 |
| 9.1.2 | Fort- und Weiterbildung..... | 28 |
| 9.1.3 | Weiterentwicklung und Begleitung | 29 |
| 9.2 | Arbeitsschutz, Brandschutz und Prüfpflichten | 30 |
| 9.3 | Qualitätsmanagement..... | 31 |
| 9.3.1 | Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität..... | 32 |
| 9.3.2 | Kontinuierlicher Verbesserungsprozess..... | 33 |
| 10. | Perspektiven | 34 |

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 4 von 37

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

- Rheingau Werkstätten Rüdeshheim -

Seite 5 von 37

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, einen begleitenden medizinischen 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

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 6 von 37

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.

Seiter 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. In der Fachschule für Sozialwesen werden Heilerziehungspfleger:innen ausgebildet (vgl. [9.1.1 Ausbildung](#)).

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 7 von 37

Einzigartig 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. 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 Leistungnehmer:in sich das für ihn/sie passende Angebot auswählen kann. Um jeden/jede Leistungnehmer: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 Leistungnehmern und Leistungnehmerinnen:

- 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.
- 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.

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdeshheim -

Seite 8 von 37

- 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.

Das Ziel der Rheingau Werkstätten Rüdeshheim besteht darin, die individuellen Fähigkeiten der Leistungsnehmer:innen zu fördern, wiederherzustellen und so weit zu steigern, dass sie entweder in der Werkstatt ein Mindestmaß an wirtschaftlich nutzbarer Arbeitsleistung erbringen oder sogar in das Erwerbsleben integriert werden können. Die Aufgaben der WfbM werden im § 219 Sozialgesetzbuch IX (SGB) ausführlich beschrieben.

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

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 9 von 37

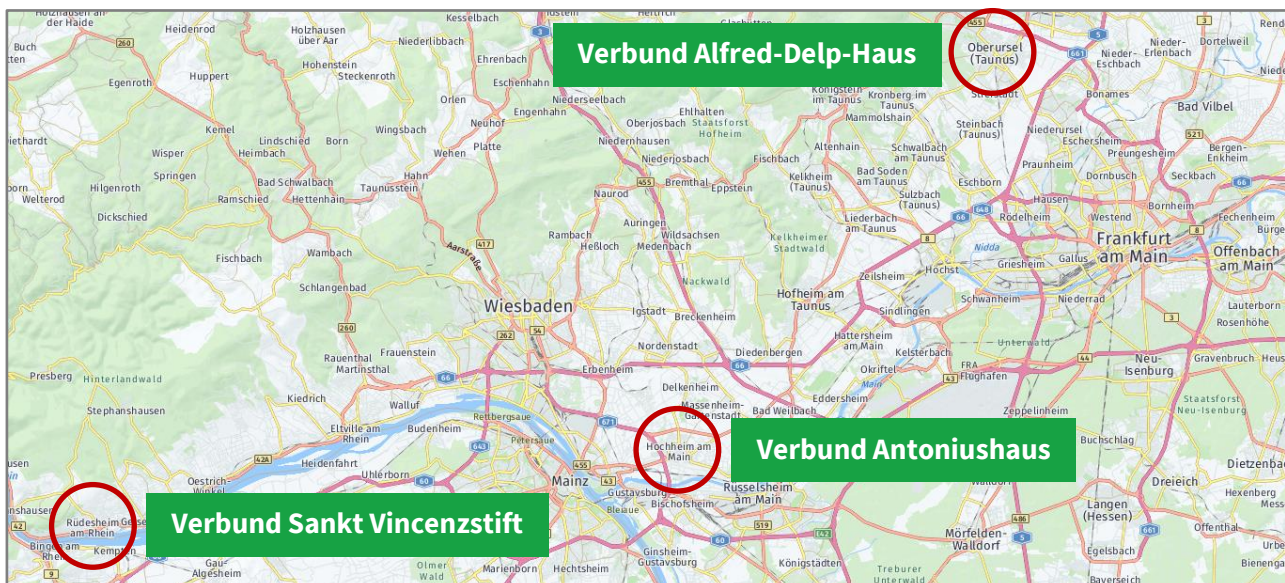
- Der hessische Rahmenvertrag nach § 131 SGB IX zu den schriftlichen Vereinbarungen nach § 125 SGB IX für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Rahmenvertrag 2)
- Vereinbarung nach §125 SGB IX i.V.m. §126 ff. SGB IX für Menschen mit Behinderung, die in einer anerkannten Werkstatt für Behinderung (WfbM) – Arbeitsbereich und Betriebsintegrierte Beschäftigung (BiB) – Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten
- Vereinbarung über die Förderung durch eine „Fachkraft für berufliche Integration (FBI)“ IX für Menschen mit Behinderung, die in einer anerkannten Werkstatt für Behinderung (WfbM) – Arbeitsbereich und Betriebsintegrierte Beschäftigung (BiB) – Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten
- Die Werkstättenverordnung (WVO)
- Die Werkstättenmitwirkungsverordnung (WVMO)

4. Zielgruppe / Personenkreis

Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Arbeitsbereich einer WfbM richten sich an Menschen mit Behinderungen, bei denen wegen Art oder Schwere der Behinderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (§ 215 SGB IX) oder eine Berufsvorbereitung, eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder eine berufliche Ausbildung (§ 49 Absatz 3 SGB IX) nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt und die in der Lage sind ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen und daher die Aufnahmevoraussetzungen nach § 219 Absatz 2 SGB IX erfüllen.

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:



Gesamtkonzept

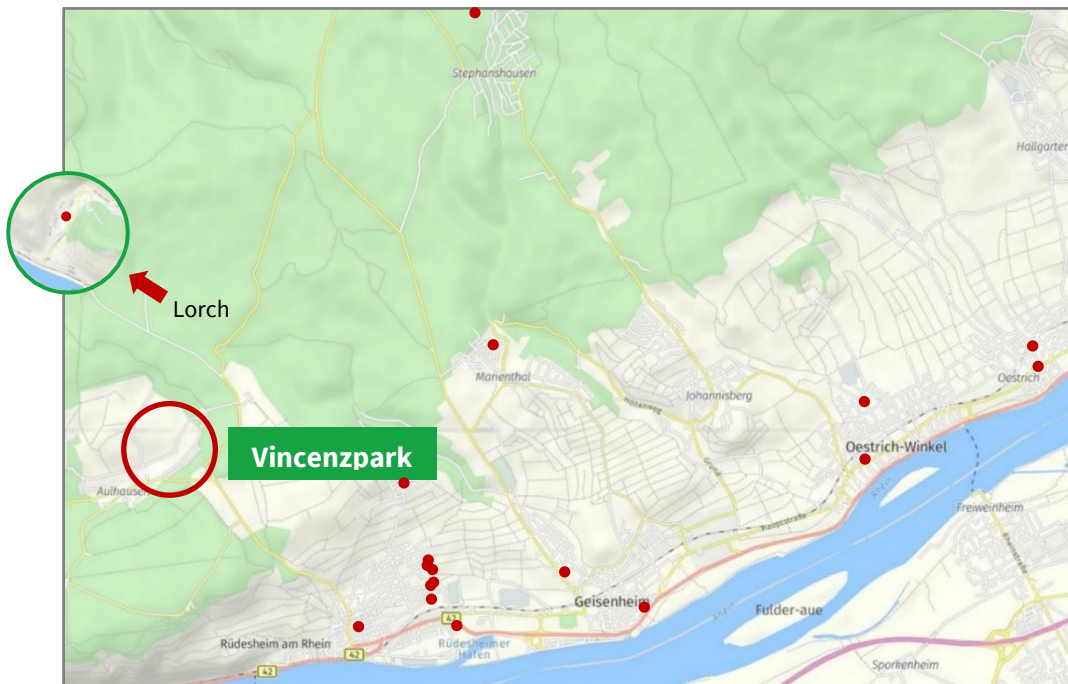
- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 10 von 37

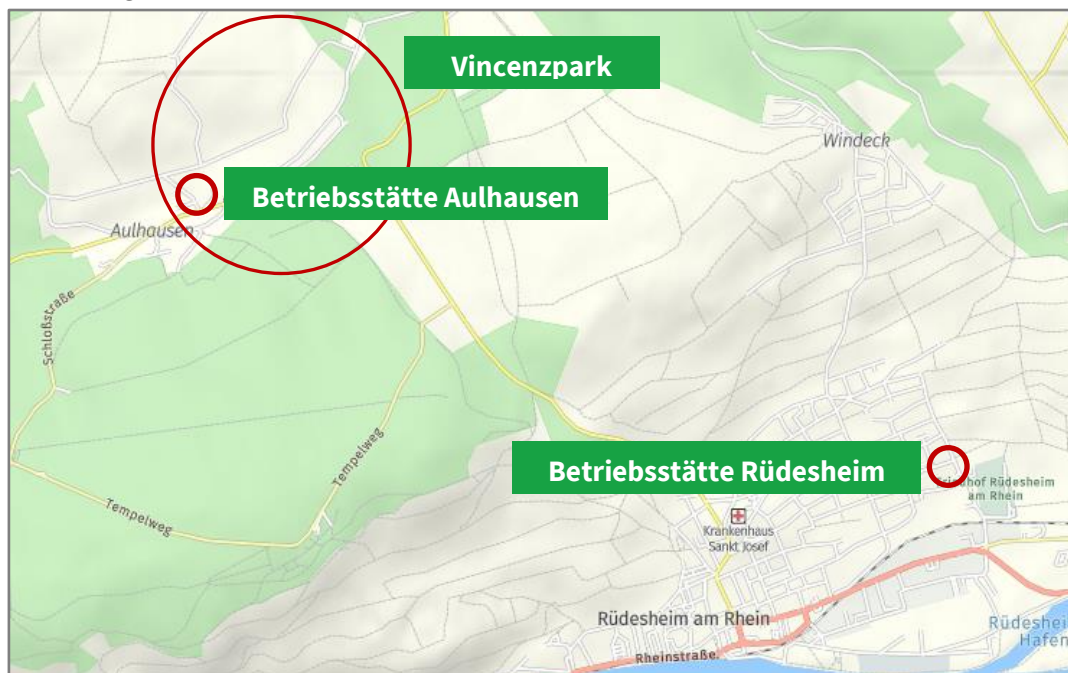
Im Folgenden werden die jeweiligen sozialräumlichen und infrastrukturellen Gegebenheiten näher beschrieben.

5.1 Verbund Sankt Vincenzstift

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



Die Rheingau Werkstätten Rüdesheim verteilen sich auf zwei Standorte mit unterschiedlichen Angeboten:



Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 11 von 37

Betriebsstätte Rüdesheim

Hugo-Asbach-Str. 86
65385 Rüdesheim

Hier verteilen sich 90 Arbeitsplätze auf die folgenden Arbeits- und Produktionsbereiche sowie einen Berufsbildungsbereich:

- Granulatabfüllung
- Verpackung und Montage
- Aktenvernichtung

Betriebsstätte Rüdesheim-Aulhausen

Vincenzstr. 60
65385 Rüdesheim

Hier verteilen sich 90 Arbeitsplätze auf die folgenden Arbeits- und Produktionsbereiche sowie einen Berufsbildungsbereich:

- Atelier
- Kreativgruppe
- Dorfladen
- Verpackung und Montage
- Holzverarbeitung
- Garten- und Landschaftspflege

Sowie zusätzliche 30 Arbeitsplätze in der Wäscherei.

Damit mehr WfbM-Beschäftigten der Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt gelingt, bieten wir auch Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Rheingau Werkstätten Rüdesheim an. Wir versuchen allen Leistungsnehmern und Leistungsnehmerinnen, die gute Voraussetzungen für eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt haben, Außenarbeitsplätze, Praktika oder eine Stelle in einem Inklusionsbetrieb zu vermitteln.

Die Rheingau Werkstätten Rüdesheim arbeiten dazu mit vielen Betrieben aus der Region in unterschiedlichsten Branchen zusammen.

Struktur-/Umweltfaktoren

Alle Betriebsstätten sind von Haltstellen des ÖPNV fußläufig zu erreichen. An allen Standorten besteht die Möglichkeit das Mittagessenangebot in der hauseigenen Cafeteria zu nutzen (vgl. [7.2.1 Fachbereich Controlling/Verwaltung/Logistik](#)).

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdeshheim -

Seite 12 von 37

In Aulhausen betreiben die Rheingau Werkstätten Rüdeshheim einen eigenen Dorfladen, der Waren des alltäglichen Bedarfs bereithält. In Rüdeshheim sind verschiedene Einkaufsmöglichkeiten fußläufig erreichbar.

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 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

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdeshheim -

Seite 13 von 37

- Umweltfaktoren: Einflüsse der Umgebung auf die Funktionsfähigkeit
- Personenbezogene Faktoren: Individuelle Merkmale und Einstellungen

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 das multidisziplinäre Team des Leistungsbereichs 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 Bereich Wohnen für Kinder und Jugendliche, den Besonderen Wohnformen oder in der WfbM aufgenommen, wird ihm/ihr ein:e Case Manager:in bzw. in der WfbM ein:e Mitarbeiter:in des Sozialdienstes zugeordnet. Diese:r organisiert, überprüft und begleitet den zyklischen Prozess

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 14 von 37

des Teilhabemanagements. So gestalten wir unser Teilhabemanagement passgenau und wirksam: personenzentriert, bedarfsgerecht und ressourcenorientiert.

Beginnend mit der physischen Aufnahme, wird der Bedarf des Leistungnehmers bzw. der Leistungnehmerin in den ersten drei Monaten mittels einer ICF-basierten Bedarfsermittlung überprüft bzw. aus fachlicher Sicht der betreuenden Mitarbeiter:innen erfasst. Dies kann, je nach Anbindung, die Wohnbereiche, die Arbeitsgruppe der WfbM, aber auch andere Fachabteilungen oder –dienste betreffen, um eine ganzheitliche Sicht zu gewährleisten. Parallel dazu findet zwischen dem/der Leistungnehmer:in und dem/der Mitarbeiter:in des Case Management bzw. Sozialdienstes das Leistungnehmer-Interview statt. Hierbei wird der/die Leistungnehmer:in dabei unterstützt seine/ihre Wünsche, Ziele und Herausforderungen zu äußern, aber ebenso seine/ihre Stärken und erste Ideen zur Zielerreichung dokumentiert.

Sind alle Bedarfe erhoben, werden diese einander (gegebenenfalls unter Berücksichtigung einer bereits vorhandenen Planung des jeweiligen Kostenträgers) durch das Case Management bzw. den Sozialdienst gegenübergestellt und eine vorläufige interne Teilhabeplanung mit Zielen und daraus abgeleiteten Maßnahmen zur Zielerreichung entworfen. Hierbei erfährt die Sicht des Leistungnehmers bzw. der Leistungnehmerin eine besondere Gewichtung.

Im anschließenden internen Teilhabeplangespräch wird die vorläufige Teilhabeplanung mit allen relevanten Akteuren und Akteurinnen (Leistungnehmer:in, rechtliche Betreuung, Vertrauensperson, (Fach-) Bereiche/Abteilungen etc.) abgestimmt und die angedachten Assistenzmaßnahmen konkretisiert. Die daraus resultierende Planung wird anschließend in unsere digitale Software JG.Vivendi übertragen, auf welche alle für die Betreuung des Leistungnehmers bzw. der Leistungnehmerin relevanten Bereiche Zugriff haben (vgl. [7.5 Planungs- und Dokumentationssoftware JG.Vivendi](#)). Die betreuenden Mitarbeiter:innen des jeweiligen Bereichs nehmen die zeitliche Planung der dort hinterlegten Assistenzmaßnahmen unter Berücksichtigung der Vorlieben des Leistungnehmers bzw. der Leistungnehmerin vor und beschreiben deren Durchführung handlungsleitend, um eine gleichbleibende Qualität der Leistungserbringung zu fördern.

Im Anschluss wird die interne Teilhabeplanung durch das Case Management bzw. den Sozialdienst geprüft und freigegeben und es erfolgt die Leistungserbringung mit dazugehöriger Dokumentation. Bei der Dokumentation wird besonderes Augenmerk auf befähigende Assistenzmaßnahmen gelegt, indem regelmäßig ein kurzer Berichtseintrag über den aktuellen Stand verfasst wird. Dies dient der prozesshaften Darstellung des individuellen Fortschritts und ist mitunter Grundlage für die unterjährige Bedarfs- und Entwicklungsüberprüfung (Monitoring) der laufenden Teilhabeplanung. Hierbei wird überprüft, 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 Kostenträger.

Vor Ablauf der Kostenzusage und dem damit verbundenen zeitlichen Gültigkeitsrahmen der internen Teilhabeplanung erfolgt die Evaluation dieser. Hierbei werden die Zielerreichung seitens der betreuenden Mitarbeiter:innen und des CM bzw. SD bewertet und nicht sowie teilweise erreichte Ziele ggf. in die Folgeplanung übernommen. Mit der parallel stattfindenden ICF-basierten Neuerhebung des Bedarfs des Leistungnehmers bzw. der Leistungnehmerin beginnt der Zyklus von neuem.

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 15 von 37

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 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 Selbstauskunfts-/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

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 16 von 37

konstruktiven Dialog zu ermöglichen, um die Zielerreichung unserer Leistungsnehmer:innen zu gewährleisten.

Gespräche mit Angehörigen werden nur mit dem Einverständnis des Leistungsnehmers/der Leistungsnehmerin geführt.

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 Hygienehandbuch

Als Gemeinschaftseinrichtungen sind die Verbünde von JG Rhein-Main nach § 36 Infektionsschutzgesetz verpflichtet, innerbetriebliche Verfahrensanweisungen zur Infektionshygiene vorzuhalten. Zu diesem Zweck wurde das [Hygienehandbuch](#) entwickelt. Das Hygienehandbuch ist handlungsleitend für alle Mitarbeiter:innen, entspricht einer Dienstanweisung und ist somit verbindlich einzuhalten.

Es beschreibt und regelt die wichtigsten Hygienemaßnahmen, die der Schaffung bzw. dem Erhalt einer durchgängigen Hygienequalität dienen. Darin sind Themenbereiche wie Händehygiene, Flächendesinfektion und -reinigung, Schutzkleidung, Verhaltensweisen bei bestimmten Infektionskrankheiten u.v.m. beinhaltet.

Diese Informationen dienen dazu, dass alle erforderlichen Maßnahmen (baulich-funktionell, betrieblich-organisatorisch sowie personell-fachlich) zur Verhütung, Erkennung, Erfassung und Bekämpfung von Infektionen und Krankheitserregern getroffen werden. Zudem unterstützen Reinigungs- und Desinfektionspläne die Umsetzung der täglichen Basishygiene. Die damit verbundenen notwendigen Funktionsabläufe und Zuständigkeiten sowie die Frequenz der Reinigungs- und Desinfektionsmaßnahmen, die zu verwendenden Reinigungs- und Desinfektionsmittel, deren Gebrauchskonzentration und Einwirkzeiten sind im Hygienehandbuch klar definiert.

6.6 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, 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.

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 17 von 37

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.

6.7 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.

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.

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 18 von 37

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 Case Management und Sozialdienst

Zentrale Aufgabe des Case Managements (CM) ist die Begleitung des Prozess Teilhabemanagement (vgl. [6.2 Teilhabemanagement](#)). In den Rheingau Werkstätten Rüdesheim ist hierfür der Sozialdienst (SD) zuständig bei allen Leistungsnehmern und Leistungsnehmerinnen, die nicht in den Besonderen Wohnformen des Verbund Sankt Vincenzstift untergebracht sind. Das CM/der SD unterstützt die Leistungsnehmer:innen und Mitarbeiter:innen der Leistungsbereiche darin die Wünsche, Ziele und Ressourcen der Leistungsnehmer:innen zu ermitteln und in den Praxisalltag zu übertragen.

Ziel des CM/SD ist es die Ziele und Angebote zur Förderung und Betreuung nachvollziehbar vom individuellen Bedarf des jeweiligen Leistungsnehmers bzw. der jeweiligen Leistungsnehmerin abzuleiten.

Jede:r Leistungsnehmer:in wird deshalb von Anfang an von einem/einer Mitarbeiter:in des CM/SD individuell begleitet. Der/die Mitarbeiter:in des CM/SD ist darüber hinaus für die Beratung, Prozessbegleitung und als zentrale:r Ansprechpartner:in auch für die Angehörigen, rechtlichen Betreuungen und den

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 19 von 37

Leistungsträger zuständig. Während sich die Leistungsbereiche bei der Bedarfsermittlung auf die fachliche Sicht fokussieren, ist es die Aufgabe des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin des CM/SD die Sicht des Leistungsnehmers bzw. der Leistungsberechtigten zu erfassen. Die Informationsermittlung erfolgt barriere sensibel – das bedeutet Ermittlungsbögen werden z.B. in einfache Sprache übersetzt, durch den Einsatz von Unterstützter Kommunikation veranschaulicht oder es werden weitere Kommunikationsformen gesucht und genutzt.

Diese Informationen dienen anschließend als Grundlage für das Gesamtplanverfahren des Leistungsträgers nach § 117 SGB IX als Verwaltungsverfahren, mit dem die Wünsche des Leistungsnehmers bzw. der Leistungsberechtigten (Leistungsberechtigte Person, lbP) aufgenommen und die Ziele sowie der individuelle Bedarf an Teilhabeleistungen ermittelt werden.

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

Der/die Mitarbeiter:in des CM/SD, als fallverantwortliche Fachkraft, unterstützt die Leistungsberechtigten (lbP) bei der Erstellung des Personenzentrierten integrierten Teilhabeplans (PiT, Leistungsträgerinstrument), der die Grundlage des Gesamtplanverfahrens darstellt.

Die Ziele des Teilhabeplans und die dazugehörigen Angebote werden regelmäßig von den Leistungsbereichen und dem/der Mitarbeiter:in des CM/SD auf ihre Wirksamkeit überprüft und bei Bedarf angepasst. Dies soll zum einen die Qualität und Transparenz der Leistungserbringung sichern, aber vor allem die individuelle Entwicklung der Leistungsberechtigten als grundlegenden Faktor für die praktische Arbeit abbilden und überprüfbar machen.

7.1.2 Pflege- und Hygienemanagement

Das Pflege- und Hygienemanagement ist verantwortlich für die Sicherung und Weiterentwicklung der Pflege und Hygiene, unter Berücksichtigung der individuellen Wünsche und Bedürfnisse der Leistungsberechtigten.

Es steht als kontinuierlicher Ansprechpartner den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, den Leistungsberechtigten und Leistungsberechtigten sowie den Angehörigen in pflegerischen, hygienischen oder gesundheitlichen Fragestellungen zur Verfügung.

Dabei wird die umfassende gesundheitliche Förderung und individuelle pflegerische Assistenz in unseren Betreuungsangeboten in inter- und multidisziplinärer Zusammenarbeit von unterschiedlichen Berufsgruppen umgesetzt.

Die professionelle Pflege basiert auf den Grundlagen einer Bezugs- und Bereichspflege, in Teilbereichen auch tätigkeitsorientiert durch Pflegefachkräfte in Form der Funktionspflege. Dabei orientieren wir uns am Pflegemodell nach Monika Krohwinkel, die den Menschen als komplexes Wesen mit eigener Identität und Integrität ansieht, das in wechselseitiger Beziehung mit seiner Umwelt steht (verankert im [Fachkonzept Pflege](#)).

Das Pflegemanagement sichert mittels Vermittlung, Aktualisierung, Schulung und durch regelmäßige Überprüfung (Hygienebegehungen, Pflegevisiten usw.), die Umsetzung der unterschiedlichen Pflege- und Expertenstandards, die sich nach aktuellen pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen richten. Es unterstützt die Mitarbeiter:innen und Pflegefachkräfte durch Anleitung, Schulung und Controlling bei der Abbildung des individuellen Pflegeprozesses und der erbrachten Leistungen im EDV-gestützten

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 20 von 37

Dokumentationssystem (vgl. [7.5 Planungs- und Dokumentationssoftware JG.Vivendi](#)) und trägt so zur Sicherung der Pflegequalität bei.

Die Kooperation mit verschiedenen in- und externen Schnittstellen wie dem Case Management (vgl. [7.1.1 Case Management und Sozialdienst](#)), mit Ärzten und Ärztinnen, Apotheken, Wundmanagern und -managerinnen usw. sorgt für eine multiprofessionelle Versorgung unserer Leistungsnnehmer:innen.

Im Bereich des Hygienemanagements sorgen das Hygienehandbuch sowie die Desinfektions- und Reinigungspläne für eine handlungsleitende Grundlage, die eine durchgängige Hygienequalität sichert (vgl. [6.5 Hygienehandbuch](#)).

7.1.3 Fachdienst Sport und Bewegung

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

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.

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.

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 21 von 37

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.

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 Leistungsnehmerinnen 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,

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 22 von 37

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 -abgabe 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.

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 berechnete Personen erfolgt hier.

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 23 von 37

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

Die personelle Ausstattung ist in § 9 Werkstattverordnung (WVO) geregelt und setzt sich aus unterschiedlichen Funktionen zusammen: begleitende Dienste (Sozialdienst und Mitarbeiter:innen für begleitende Angebote), Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung, Hauswirtschaftskräfte und Leitungen.

Die Werkstattleitung soll in der Regel über einen Fachhochschulabschluss im kaufmännischen oder technischen Bereich oder einen gleichwertigen Bildungsstand, über ausreichende Berufserfahrung und eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen. Entsprechende Berufsqualifikationen aus dem sozialen Bereich reichen aus, wenn die zur Leitung einer Werkstatt erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten im kaufmännischen und technischen Bereich anderweitig erworben wurden.

Die Zahl der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich richtet sich nach der Zahl und Zusammensetzung der beschäftigten Menschen mit Behinderung sowie der Art der Beschäftigung und der technischen Ausstattung des Arbeitsbereichs. Die Fachkräfte sind in der Regel Facharbeiter:innen, Gesellen oder Meister mit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung in Industrie oder Handwerk. Sie müssen pädagogisch geeignet sein und über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen.

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

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 24 von 37

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.

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 Verbünden begonnen. Unter Berücksichtigung der Anforderungen des Datenschutzes (vgl. [6.6 Datenschutzkonzept](#)) kommen die drei Module Vivendi.NG, Vivendi.PD und Vivendi.PEP zum Einsatz:

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 25 von 37

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 barrieresensible Gestaltungsräume. Neben den unmittelbaren Möglichkeiten ihren (Gruppen-) Alltag sowie ihre Teilhabepartizipation 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 Schülervertretungen werden regelmäßig neu gewählt und 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 Leistungsnehmerinnen, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie den Einrichtungsleitungen. Sie bringen sich regelhaft 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.

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 26 von 37

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 Leistungsnahmer: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 Leistungsnahmervertretungsgremien finden regelmäßige Bewohnerkonferenzen statt und laden die Leistungsnahmer:innen ein Rückmeldungen, Wünsche und Bedarfe zu ihrer (individuellen) Lebenssituation zu äußern. Gemeinsam üben die Leistungsnahmer: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 Leitungsnahmervertretungsgremien der Verbünde 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 Leistungsnahmer:innen im direkten Kontakt in Anspruch genommen werden kann.

Die alle zwei Jahre stattfindenden Zufriedenheitsbefragungen der Leistungsnahmer: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](#)).

Die Ergebnisse der jährlichen Auswertung werden für die Mitarbeiter:innen im Intranet veröffentlicht und mit den Leistungsnahmern und Leistungsnahmerinnen 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.

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdeshheim -

Seite 27 von 37

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.

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.

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 28 von 37

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:

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 (vgl. [7.1.2 Pflege- und Hygienemanagement](#))
- 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](#))

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 29 von 37

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 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](#)).

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 30 von 37

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.

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

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 31 von 37

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

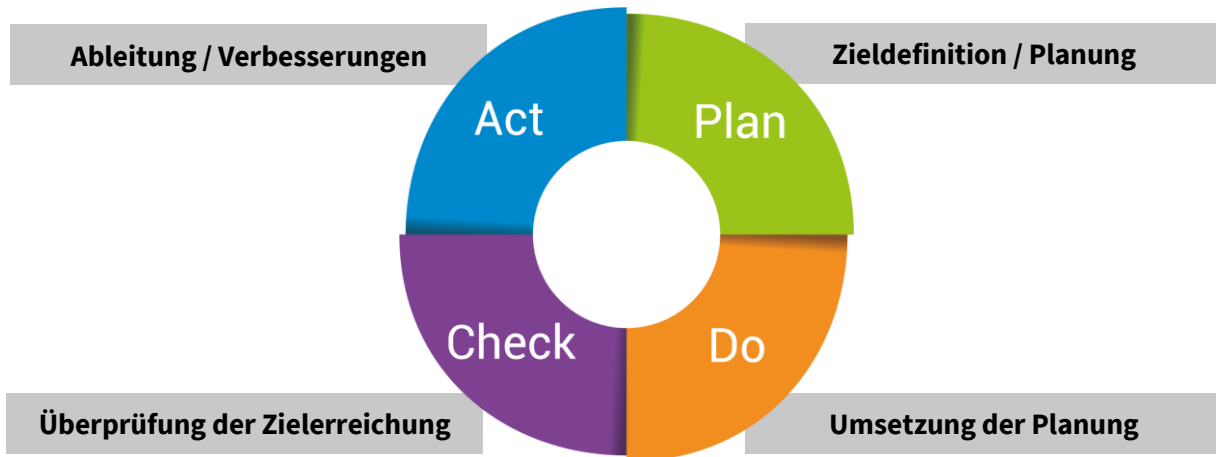
Für die Sicherstellung und Weiterentwicklung der mit den Leistungsträgern vereinbarten sowie unserer internen Qualitätsstandards halten wir in JG Rhein-Main ein Qualitätsmanagementsystem vor. Dieses richtet sich nach dem Plan-Do-Check-Act-Zyklus (PDCA), welcher dazu dient, unsere Arbeitsweisen und Leistungen 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.

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdeshheim -

Seite 32 von 37



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 Teilhabepflicht gemäß des Prozess Teilhabemanagement auf Grundlage der individuellen Bedürfnisse der Leistungsnehmer:innen (vgl. [6.2 Teilhabemanagement](#)) sowie begleitende Prozesse und Standards (z.B. Aufnahme, 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

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 33 von 37

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 Verbünde 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 (vgl. [7.1.2 Pflege- und Hygienemanagement](#))) und in- sowie externe Audits. All diese Maßnahmen und Prozesse unterliegen dem PDCA-Zyklus und dienen der kontinuierlichen Verbesserung und Weiterentwicklung von JG Rhein-Main.

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 34 von 37

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.“¹

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:

¹ 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 \(BeB\) \(beb-ev.de\)](https://www.beb-ev.de/umfrage-fachkraeftemangel) [Abrufdatum: 20.09.2024].

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdeshheim -

Seite 35 von 37

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

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 36 von 37

- 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.²
- 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.³
 - ... in der Dokumentation: Zum Beispiel Nutzung von ChatGPT um bestimmte Datensätze automatisch in eine gut lesbare Tabelle zu überführen.
- Einsatz von Pflege- und Therapie-Robotern⁴
- Entwicklung eines ethikbasierten Verständnisses zum Einsatz technischer Unterstützungssysteme.

² 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

³ Vgl. hierzu z.B. [Handreichung „Künstliche Intelligenz \(KI\) in Schule und Unterricht“ | Digitale Schule Hessen](#)

⁴ Vgl. hierzu z.B. [Autismus-Therapie mit sozialen Robotern: So kann ein KI-Roboter helfen | Gut zu wissen | BR \(youtube.com\)](#)

Gesamtkonzept

- Rheingau Werkstätten Rüdesheim -

Seite 37 von 37

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 Nationen⁵ 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!“⁶

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.

⁵ Vgl. [17 Ziele - Vereinte Nationen - Regionales Informationszentrum für Westeuropa \(unric.org\)](https://unric.org/de/17-ziele-vereinte-nationen/)

⁶ URL: [jg-kongressdokumentation-2023.pdf \(jg-gruppe.de\)](https://www.jg-gruppe.de/jg-kongressdokumentation-2023.pdf) [Abrufdatum: 20.09.2024].