

**Fachtagung**  
**„Teilhabe – bedingungslos?“**  
**2.-4. Mai 2018**

**Aufbau betrieblich begründeter und  
verantworteter Konzeptionen der Pflege,  
Förderung und Bildung von Menschen  
mit Hilfebedarf**

## Die Leidensgeschichten.....

### Einrichtung: Mit dem Pflegesatz zurechtkommen

„Optimale Betreuung unter Beschränkung“

Mittleres Management als „Puffer“

Konkurrenz: Teilfunktion als Erpressungsmittel

Regulierung von Gegensätzen

### Arbeitsgruppe: Mit dem Personalschlüssel zurechtkommen

„Ihr/sein Bestes geben = Umgang mit den eigenen Grenzen“

Belastbarkeit als Stärke/Schwäche

Individuelle Schwerpunktbildung in der Arbeit („Domäne“)

Selbstbehauptung im Positionskampf

### Mitarbeiter: Auf mich setzen

„Der Indianer kennt keinen Schmerz“

Suche nach Erfolgsrezepten und Glücksvorstellungen

Scheitern = Versagen der gesamten Person

Suche nach Schuldigen

### Betreuung: Einen geregelten Ablauf sichern

„Sich als Betreuer zum Aufwand machen“

Individualität des Bedarfs als Störung der Routine

Lebensführung in Abhängigkeit: „sich zur Geltung bringen“, resignieren

Betreuung als Durchsetzung gegen Selbstbehauptung bzw. Selbstaufgabe

## Die Perspektiven....

Strategische Planung  
des betrieblichen  
Geschehens

Arbeitsorganisation  
nach Standards der  
Betreuung

Management von  
Beratung und  
Qualifikation

Gestaltung der  
Betreuung nach  
Maßgabe des Bedarfs

# Teamanalyse: Arbeitsorganisation

## Arbeitsorganisation nach Aussenkriterien

*Personalschlüssel*

*Zeitstruktur*

*Rhythmus der*

*Einrichtung*

## Gruppe am Laufen halten

*Individualität der Betreuten*

*(mehr oder weniger) als Störung*

*der „Routine“*

## Auseinander

setzung mit der

Individualität der

Betreuten

## Disziplinierungs

verhältnis

*Staatliches Recht: Wie weit*

*Du gehen darfst?*

## Methode

1. Stärken-/Schwächen  
Analyse der Betreuungs-  
und Arbeitsstruktur (Ist)



*Verfassung und Bedarf  
der betreuten Menschen*

2. Fachliche Begründung  
der Betreuungs- und  
Arbeitsstruktur (Soll)



*Optimierung des  
Ressourceneinsatzes*

3. Betrieblich abgestimmte  
Betreuungs- und  
Arbeitsstruktur  
(verantwortet)

## Arbeitsorganisation nach Binnenkriterien

(bzw. der Standards,  
die die Einrichtung  
setzt

(Geplante) Arbeit

nach den

Bedürfnissen der  
Betreuung

Fachlichkeit der

Mitarbeiter als

ausschlaggebende  
Ressource

Bildungsverhältnis

# Betreuungs- und Arbeitskonzeption Methode

**Schritt 1: Grund- und Aufbaubesetzung Ist**



**Lebensführung und Bedarf**



**Schritt 2: Grund- und Aufbaubesetzung Soll (Strategisches Ziel)**



**Optimierung der Ressourcen**



**Schritt 3: Grund- und Aufbaubesetzung verantwortet**