



Checkliste Konzept Aktivierungs- und Alltagsgestaltung für Gesundheitsorganisationen

Für vulnerable Personen sind selbst alltägliche Tätigkeiten und Aktivitäten oft eine Herausforderung, aber das Bedürfnis nach sinnstiftenden Beschäftigungen bleibt bestehen. Daher gewinnt die Aktivierungs- und Alltagsgestaltung eine herausragende Bedeutung, da sie wertvolle Impulse zur Steigerung der Lebensqualität bieten kann.

Um ein erfolgreiches Konzept zu entwickeln, ist eine sorgfältige Planung unerlässlich. Oft wird der Aufwand für ein Konzept unterschätzt und es wird ohne klare Struktur begonnen. Doch ein effektives Konzept sollte immer ein klares Ziel verfolgen und erfordert angemessene Vorbereitungen sowie die Berücksichtigung bestimmter Rahmenbedingungen.

Ein gutes Konzept ist keine Hexerei, solange einige grundlegende Punkte beachtet werden: Die **Ziele sind klar** und eindeutig definiert – der Inhalt ist korrekt, präzise und **empfängerorientiert** aufgebaut – und nicht zuletzt sollte das Konzept **kurz, knackig** und **vollständig** sein.

Die Checkliste bietet eine nützliche Orientierungshilfe bei der Erstellung eines Konzepts für Aktivierung und Alltagsgestaltung. Sie möchten ein Konzept entwickeln und finden keine Zeit dazu?

Ich bin gerne für Sie da.

Leitgedanken / Leitbild

- Wert- und Zielvorstellungen (Sinn und Zweck)
- Ausgangslage / Problemstellung / Motivation
- Kurzes Porträt Organisation (wer sind wir)
- Aktivierungsziele (Ressourcenerhalt, Unterstützung, Förderung, Begleitung, Nutzen und Grenzen für die Organisation usw.)

Voraussetzungen

- Gesetze, Richtlinien, Vorgaben
- Empfehlungen Fach- und Dachverband
- Organisationale Vorgaben (Personalreglement, Leitbild, Organisationsstruktur, Verantwortlichkeiten usw.)
- Interne Bedingungen (finanzielle, organisatorische, terminliche Bedingungen usw.)

Umsetzung Aktivierung und Alltagsgestaltung

- Beschreibung Angebot (offene Gruppen, Kleingruppen, Anlässe, Einzelbetreuung usw.)
- Aufbau Angebot (Gestaltung, Stundenaufwand, Häufigkeit, Einsatz ehrenamtliche Personen usw.)
- Ausstattung (Räumlichkeiten, Ateliers, Material, Arbeitsmittel usw.)
- Planung, Dokumentation (Arbeitspapiere, Planungshilfen, Dokumentation Betreuungsprozess, individuelle Bedürfnisabklärung usw.)
- Anforderungen / Erwartungen (Einbezug betroffene Personen, Einbezug von Personen mit individuellen Bedürfnissen usw.)
- Kommunikation (nach innen, nach aussen)

Personelle Faktoren

- Bei Ausbildung (Berufsbildungsverantwortliche, Betreuungszeit, Lernbegleitung, Koordination Lernbereiche usw.)
- Verantwortlichkeiten (Bezeichnung der verantwortlichen Person, Stellenprozente, Stellenprofil usw.)
- Schnittstellenmanagement (Betreuung, Pflege, Hauswirtschaft, Küche, technischer Dienst, Geschäftsleitung usw.)
- Entwicklung Fachkompetenz (Aus-, Weiterbildung, interne Schulungen usw.)
- Einbezug ehrenamtliche Personen

Finanzielle Faktoren

- Kostenteiler bei Ausbildung (wer zahlt was: Lehrmittel, Ausbildungskosten, Arbeitskleider usw.)
- Kosten- und Nutzenüberlegungen

Qualitätssicherung

- Erfolgskontrolle (Überprüfung Wirksamkeit, Übereinstimmung Angebot / Bedürfnis usw.)
- Konzeptevaluation (Erfolgskriterien, +/- Erfolgsfaktoren, Widerstände usw.)