

## Konzept der Sozialtherapie GmbH



**Lebensgemeinschaft  
Sozialtherapie  
Ausbildung  
Sozialisation  
Integration**

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Trägerschaft, Zielsetzung und Umschreibung</b>	<b>3</b>
1.1	Trägerschaft Organisation	3
1.2	Zweck und Zielsetzung	3
1.3	Umschreibung des Angebotes	3
<b>2</b>	<b>Zielgruppen Jugendliche und Erwachsene</b>	<b>3</b>
2.1	Anspruchsgruppe Jugendliche	4
2.2	Anspruchsgruppe Erwachsene	4
<b>3</b>	<b>Leitbild der Sothegra</b>	<b>4</b>
3.1	Leitbild	4
3.2	Ideelle Grundlage	4
3.3	Umgang mit der Klientel	5
3.4	Finanzierung	5
3.5	Personal	5
3.6	Landwirtschaft, Ökologische Ressourcen, Technik, Ernährung	5
3.7	Verhältnis zu Gesellschaft und Politik, Entwicklung	6
<b>4</b>	<b>Strategische Erfolgspositionen (SEP)</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Betrieb</b>	<b>7</b>
5.1	Öffnungszeiten	7
5.2	Grösse der Institution	7
5.3	Tagesstruktur	7
5.4	Tarife	7
5.5	Örtlichkeiten	8
5.6	Organisation	8
5.7	Führungskonzept	9
5.8	Organigramm	10
5.9	Führungsstruktur	11
5.10	Qualitätsmanagement	11
5.11	Personal	12
5.12	Hauswirtschaft	12
5.13	Lebensmittelkonzept	13
<b>6</b>	<b>Tragfähigkeit Aufnahme-Aufenthalt-Austritt</b>	<b>13</b>
6.1	Zielgruppe Jugendliche:	13
6.2	Zielgruppe Erwachsene	14

6.3	Arbeit und Bildung	15
<b>7</b>	<b>Pädagogisches Rahmenkonzept</b>	<b>15</b>
7.1	Einleitung und Methodik	15
7.2	Systematische Erhaltung und Förderung der Lebensqualität und Selbstständigkeit der Klienten	16
7.3	Entscheidungsprozesse bei eingeschränkter Handlungsfähigkeit	16
7.4	Berufliche Ausbildung	17
7.5	Wohnen	20
7.6	Gesundheit und Therapie	21
7.7	Freizeit in der Institution	21
7.8	Wochenenden in der Institution	22
7.9	Transporte	22
<b>8</b>	<b>Rechte und Pflichten der Betreuten</b>	<b>22</b>
<b>9</b>	<b>Vernetzung und Bezug zur Öffentlichkeit</b>	<b>23</b>
<b>10</b>	<b>Konzept zum Umgang mit Gewalt und sexualisierter Gewalt</b>	<b>24</b>
10.1	Einleitung zum Umgang mit Gewalt	24
10.2	Vorgehen im Falle eines Übergriffes	25
10.3	Nachbearbeitung	25
<b>11</b>	<b>Konzept zum Umgang mit Sexualität und sexualisierter Gewalt</b>	<b>26</b>
11.1	Einführung in Prävention und Intervention	26
11.2	Förderung der Selbstkompetenzen bei den Klienten	26
11.3	Hilfestellung im Heim	27
<b>12</b>	<b>Konzept für eine genderbewusste Koedukation</b>	<b>27</b>
12.1	Begriffsklärung und Ausgangslage	27
12.2	Pädagogische Vision	28
12.3	Ausgangslage für die Klientel und mögliche Entwicklungen	29
12.4	Konsequenzen für die Institution	29
12.5	Methodische Umsetzung	30
12.6	Prävention von Übergriffen	30
<b>13</b>	<b>Konzept zum Umgang mit Notfall und Krisen</b>	<b>31</b>
<b>14</b>	<b>Pflege</b>	<b>33</b>
<b>15</b>	<b>Gesundheit</b>	<b>33</b>
<b>16</b>	<b>Sucht</b>	<b>34</b>
<b>17</b>	<b>Sterben und Tod</b>	<b>34</b>
<b>18</b>	<b>Vorstellung der Heimleitung</b>	<b>35</b>

# **1 Trägerschaft, Zielsetzung und Umschreibung**

## **1.1 Trägerschaft Organisation**

Die Sothegra Sozialtherapie GmbH wird von Sandra Kuhlmann geführt. Sandra Kuhlmann ist gleichzeitig Betriebsleiter der GmbH und Gesellschafter mit Werner Kuhlmann.

Wir beabsichtigen in naher Zukunft einen unabhängigen Trägerverein zu begründen, um damit die strategische und operative Ebene zu unterscheiden.

Wir sind Mitglied im Spib und im SKI.

## **1.2 Zweck und Zielsetzung**

Als Kleinheim bieten wir für Erwachsene und Jugendliche acht Arbeits- und Wohnplätze an. Je nach Bedürfnis bieten wir Erwachsenen eine Platzierung im Wohnheim mit integrierter Beschäftigung an oder Jugendlichen ab 16 Jahren eine Platzierung, um die persönlichen- und sozialen Kompetenzen zu entwickeln. Darüber hinaus bieten wir auch berufliche Massnahmen in der Landwirtschaft, im Rahmen eines geschützten Arbeitsplatzes.

Die Auszubildenden sind praktisch bildungsfähige Jugendliche und junge Erwachsene. Die Ausbildung dauert in der Regel zwei Jahre.

In der Sothegra Sozialtherapie GmbH sind wir bedacht, die Klienten in Ihren Ressourcen zu fördern, sowohl in den persönlichen als auch in den beruflichen Kompetenzen zu fördern und soziale Fähigkeiten zu entwickeln, verbunden mit der Zielvorstellung, dass die Klienten als Erwachsene ihren Platz in der Erwachsenenwelt auch mittels der gesellschaftlichen Integration finden können.

## **1.3 Umschreibung des Angebotes**

Die Sothegra Sozialtherapie GmbH gliedert sich in Wohnheim Sonnberg und Sothegra Landwirtschaft GmbH. Die zwei Betriebe sind mit dem Zweck der Zusammenarbeit verbunden und haben eigenständigen Charakter innerhalb eines internen Leistungsvertrages.

Täglich arbeiten wir mit der Klientel in der Hauswirtschaft am Sonnberg und in der Landwirtschaft.

Das Wohnheim Sonnberg, ein im Jahre 2025 neu erbautes ehemaliges Bauernhaus bietet eine grosszügige, wie auch hindernisfreie Wohnstruktur in einer vielfältigen Umgebung. Im angeschlossenen Stall werden im Winterhalbjahr die Rinder und Schafe versorgt.

Nach dem Frühstück bereiten wir uns im Morgenritual auf die Arbeit in Haus- und Landwirtschaft vor.

Die Landwirtschaft umfasst 15 Hektar Land, welches nach biologisch dynamischen Richtlinien bearbeitet wird.

Das Bauernhaus Mörisegghüsli wird von der Bauernfamilie bewohnt. Die Milch der Jersey Kühe wird im Wohnheim und in der kleinen Bergkäserei verarbeitet.

# **2 Zielgruppen Jugendliche und Erwachsene**

Besondere Merkmale unserer Jugendlichen sind geistige Behinderungen, Lernschwierigkeiten, vermischt mit Verhaltensauffälligkeiten oder

Verwahrlosungssymptomen, die ohne pädagogischen Rahmen nicht gefördert werden können.

Die besonderen Merkmale der Erwachsenen sind verschiedene geistige oder psychische Krankheitsbilder, die einer sozial-therapeutischen Förderung und Begleitung bedürfen, längerfristig oder in der Form eines Arbeitstrainings um wieder neu eingegliedert zu werden. Es werden sowohl weibliche wie auch männliche Klienten aufgenommen.

Es werden grundsätzlich keine Menschen mit Drogenproblemen aufgenommen. Aufgrund der gegebenen Infrastruktur können wir Rollstuhlfahrer aufnehmen.

## 2.1 Anspruchsgruppe Jugendliche

Wir bieten Jugendlichen in Interventionssituationen in Zusammenarbeit zum Beispiel mit der KESB Platzierungen an. Es geht um Selbstfindung und soziale Kompetenzen zu entwickeln. Zusätzlich bieten wir auch berufliche Massnahmen an.

Möglicher Eintritt ab 16 Jahren oder abgeschlossenes 9. Schuljahr, für praktisch bildungsfähige Jugendliche:

- Selbstfindung und Sozialisierung
- berufliche Vorbereitung
- Ausbildung zum Agrarpraktiker nach Insos

## 2.2 Anspruchsgruppe Erwachsene

Mit der Platzierung von Erwachsenen verbinden wir auch die Zielvorstellung, dass sie auf dem Weg in die gesellschaftliche Integration Fortschritte erzielen.

Wir bieten im Wohnheim mit integrierter Beschäftigung folgende Platzierungen an:

- geschützter Arbeitsplatz für Erwachsene in der Landwirtschaft oder in der Hauswirtschaft.

# 3 Leitbild der Sothegra

## 3.1 Leitbild

Ich habe den Menschen gesehen in seiner tiefsten Gestalt,  
Ich kenne die Welt bis auf den Grundgehalt,  
Ich weiss, das Liebe, Liebe ihr tiefster Sinn,  
und das ich da, um immer mehr zu lieben bin.  
Ich breite die Arme aus, wie er getan,  
ich möchte die ganze Welt, wie er, umfahrn.

*Christian Morgenstern*

## 3.2 Ideelle Grundlage

In unserer Arbeit bemühen wir uns, um einen Bezug zum anthroposophischen Menschenbild: So wie die Entfaltung der Bewusstseinsseele darauf hinzielt, im Menschen den Einbezug der spirituellen im Verhältnis zur realen Welt zu erwecken, so liegt unser Grundansatz der Arbeit mit der Klientel darin, die Entfaltung des gesunden Kerns einer jeden Person zu ermöglichen. Also legen wir neben der beruflichen Arbeit und Ausbildung einen

grossen Wert auf die Förderung von personalen und sozialen Kompetenzen, sowie der gesellschaftlichen Integration gerade auch im Bereich von Wohnen, Leben und Freizeit. Dadurch fühlen wir uns in der Mitarbeiterschaft umgekehrt auch aufgefordert, uns selber ständig zu reflektieren und weiterzubilden. Im Team wird der Bezug zur Anthroposophie gepflegt. Allerdings wird kein Versuch unternommen, bei Mitarbeitern oder Klientel diese Ideale zu übertragen. Anderen Menschenbildern und Religionen begegnen wir mit Offenheit, Wertschätzung und Toleranz.

### 3.3 Umgang mit der Klientel

Den Menschen begegnen wir mit Empathie, Wertschätzung und Respekt: Um eine konstruktive Autorität zu entwickeln, braucht es zunächst die Ausbildung von gegenseitigem Vertrauen. Auf der Grundlage dieses Vertrauens ergibt sich in der pädagogischen Arbeit quasi eine Kultur des gegenseitigen Gebens und Nehmens.

### 3.4 Finanzierung

Als GmbH beschränkt sich die Gewinnerorientierung im Verhältnis zum pädagogischen Impuls lediglich auf die Abgeltung der zu leistenden Arbeit und die Amortisation der gesamten Infrastruktur: Mobilien, Immobilien, Mitarbeiterschaft und weitere Unkosten. Die jugendlichen Klienten werden über die Kostengutsprachen der jeweiligen Einweiser abgegolten. Berufliche Massnahmen werden gemäss Tarif im Einzelfall gesprochen. Die Erwachsenenplätze (Wohnheim mit integrierter Beschäftigung) werden mit dem Leistungsvertrag mit dem GSI- AIS finanziert.

### 3.5 Personal

Bedingt durch die kleine teamorientierte Zusammensetzung, arbeitet jeder Mitarbeiter als „Allrounder“ in jedem Bereich. Gleichzeitig übernimmt jeder Mitarbeiter gemäss seiner Qualifikation bestimmte Verantwortungsbereiche. So halten wir die Fluktuation im Tageslauf möglichst gering. Im Team arbeiten wir regelmässig mit Konferenzen und täglichen Arbeitsbesprechungen. Damit wird die Transparenz gefördert. Berufliche Fortbildung, Supervision und ein QM-System sichern eine hohe Qualität in der Betreuung. Aufgrund der hohen Anforderungen in der pädagogischen Arbeit ergeben sich folgende Anforderungen an die Mitarbeiterschaft: Wahrhaftigkeit, Offenheit, Belastbarkeit, Flexibilität, Orientierung am Konzept, Reflektions- und Teamfähigkeit.

### 3.6 Landwirtschaft, Ökologische Ressourcen, Technik, Ernährung

Der landwirtschaftliche Betrieb wird nach den Grundsätzen der biologisch-dynamischen Wirtschaftsweise geführt: Basierend auf der ideellen Grundlage werden neben dem bewussten Verzicht von synthetischen Düngern und Pflanzenschutzmitteln die biologisch-dynamischen Präparate zur Entstehung eines in sich geschlossenen landwirtschaftlichen Organismus verwendet. Im rhythmischen Prozess des Jahreslaufes enthalten die anfallenden Arbeiten einen konkreten, objektiven Sinn und wirken damit therapeutisch: Die täglich wiederkehrenden Arbeiten der Tierhaltung bieten stützende Orientierung für den Einzelnen. Die Arbeiten im Jahreslauf ergeben ein tragendes Beziehungsgeflecht auch in der Gruppe. Täglich werden mittels Arbeitsbesprechung/ Ritual alle Beteiligten eingestimmt.

In diesem Kontext liegt auch der schonende Umgang mit ökologischen Ressourcen begründet: Naturnahe Landwirtschaft, Quellwasser, Strom: Fotovoltaik und

Warmwasserkollektoren, Holzspalten-Heizung, Putz- und Pflegemittel und differenzierte Abfallentsorgung. Geräte und Maschinen werden nach Möglichkeit sowohl sparsam als auch im Hinblick auf ihre Abgase umweltverträglich verwendet. Die Klienten werden angehalten, sich ihrerseits sorgfältig zu verhalten. Für die Ernährung werden weitgehend Getreide, Gemüse und Obst und Milchprodukte aus dem eigenen Betrieb verwendet. Der Zukauf von Lebensmitteln stammt ebenfalls aus biologischem bzw. biologisch-dynamischem Anbau.

### 3.7 Verhältnis zu Gesellschaft und Politik, Entwicklung

Die Institution bewegt sich selbstverständlich in ihrem sozialen Umfeld in der Gesellschaft und verfolgt interessiert das Geschehen in der Politik ohne sich selbst parteipolitisch zu engagieren. In diesem Prozess wird einerseits die vorhandene gesellschaftliche Kultur geschätzt und gleichzeitig sind wir offen interessiert für Neues, fortschrittlich und zeitgemäss.

## 4 Strategische Erfolgspositionen (SEP)

- Kleinheim als Institution im Unterschied zur pädagogischen Grossfamilie
- Teamorientierte Heimleitung.
- Stabile, längerfristige, qualifizierte und nach kantonalen Ansätzen entlohnte Mitarbeiterschaft, die miteinander vernetzt arbeitet und per Delegation Verantwortung übernimmt.
- Hoher Grad der Identifikation der Mitarbeiterschaft mit dem Betrieb.
- Geringe Fluktuation der Mitarbeiterschaft im Tageslauf bewirkt Verbindlichkeit und Vertrauen für die Klientel.
- Bei der beruflichen Arbeit und bei dem Ausbildungsauftrag legen wir grossen Wert auf den Bereich Wohnen, Leben und Freizeit; die Vermittlung menschlicher Kultur.
- Mit der Aufnahme der Klientel verbindet sich sowohl die berufliche Arbeit wie auch die Entwicklung von personalen und sozialen Kompetenzen, welche als Grundlage für eine Integration in die Gesellschaft dienen können.
- Aufnahme von weiblichen und männlichen Klienten.
- Unser Angebot richtet sich auch an Menschen, die einer speziellen Aufmerksamkeit bedürfen mit der Tendenz zu Grenzüberschreitungen.
- Intensiv ausgearbeitetes Konzept mit Leitbild und daraufhin gut durchorganisierter Betrieb verbindet Mitarbeiterschaft und Klientel.

## 5 Betrieb

### 5.1 Öffnungszeiten

Betriebszeiten: Von jeweils Sonntagabend 20.00 Uhr bis Samstagmorgen 9:00 Uhr ist der Betrieb geöffnet und zusätzlich an jedem zweiten Wochenende. Am Heimfahrtwochenende ist der Betrieb von Samstagmorgen 9:00 bis Sonntagabend 20:00 geschlossen und die Klienten verbringen ihr Wochenende bei den Eltern oder sonstigen Versorgern.

Ferien werden gemeinsam mit Klienten und Mitarbeiter festgelegt, vorzugsweise im Zeitraum des Schulferienplans vom Kanton Bern. Über Weihnachten – Neujahr wird angestrebt, dass die Klientel Ferien machen können.

Ferienanspruch bis 20 Jahre und Lehrlinge: 5x5 Wochentage + Wochenenden + Feiertage.  
Ferienanspruch Erwachsene: 4x5 Wochentage + Wochenenden + Feiertage.

### 5.2 Grösse der Institution

Insgesamt sind acht Platzierungen möglich.

### 5.3 Tagesstruktur

Beispiel eines Tagesablaufs

06:30	Wecken-Aufstehen, Waschen und Anziehen
06:50 – 07:15	Frühstück, Medikamentenabgabe nach Plan
07:15 – 07:45	Ämtli nach Plan in öffentlichen Räumen, Aufräumen und Betten richten in den Klientenzimmern
08:00 – 12:15	Morgenkreis mit Arbeitsbesprechung, Arbeiten unter Anleitung, 1/4 Std.

Pause

12:15 – 13:30	Mittagessen, Medikamente, Küchendienst, Pause
13:30 – 17:00	Kaffee + Arbeitsbesprechung: Arbeiten nach Anweisung und Anleitung, 1/4 Std. Pause
17:00 – 17:45	Stallararbeit
18.30	Nachtessen, Medikamente, Ämtli, Freizeitgestaltung
22.30	Nachtruhe

Die Arbeitszeit beträgt 42,5 Stunden pro Woche (8.5 pro Tag). Im Sommer, z.B. bei der Heuernte können die Arbeitszeiten auch länger werden.

Die zusätzliche Beschäftigungszeit (Ämtli) beträgt circa 4 Stunden pro Woche: In dieser Zeit werden soziale und persönliche Kompetenzen in der praktischen Bewältigung des gemeinsamen Haushaltes erworben.

Dabei kann auf persönliche Bedürfnisse Rücksicht genommen werden und zum Beispiel eine Mittagspause, verlängert werden.

### 5.4 Tarife

Jugendliche zur Ausbildung von personalen Kompetenzen sowie einer angepassten Sozialisierung brauchen eine Kostengutsprache des Einweisers, z.B. KESB.

Berufliche Massnahmen sowie berufliche Abklärungen bedürfen einer Abgeltung im Einzelfall

der IV Bern.

Der Jahresleistungspreis pro Aufenthaltstag für Erwachsene wird mit dem GSI- AIS vereinbart und in einem Leistungsvertrag geregelt.

Die Sothebra Sozialtherapie GmbH ist auf der Liste B der Interkantonalen Vereinbarung für Soziale Einrichtungen aufgenommen (IVSE).

Aktuelle Tarife können im Heim erfragt werden.

## 5.5 Örtlichkeiten

Das Wohnheim Sonnberg der Sothebra Sozialtherapie GmbH liegt am Ende des Unterfrittenbachgrabens in Zollbrück. Das Wohnheim mit integriertem Stall ist umgeben von rund 6 ha Wiesland und 3,5 ha Wald in mittelsteiler Hanglage. Der Ort Zollbrück ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar. Von Zollbrück Bahnhof mit dem Auto weniger als 10 Minuten.

Der Bahnhof Langnau bietet eine zentrale Lage in der Nähe des Bahnhofes in Zollbrück.

Der landwirtschaftliche Gesamtbetrieb Mörisegghüsli, Sonnberg und Rotebuel im Unterfrittenbachgraben der Gemeinde Zollbrück und Heimisbach umfasst circa 16 ha Wiese, Weide und Wald auf ca. 800-950 m Höhe an Südhanglage.

In der Umgebung haben wir ein Hallen- und Freibad, Minigolf, verschiedene Sportvereine, behinderten Sport Langnau für z.B., Unihockey, Fussball, Tanzen etc. eine Migrosclubschule und vieles mehr. Die Landschaft bietet uns viele Möglichkeiten in der Natur: Velotouren, Wandern, Fischen, Gold waschen, etc.

## 5.6 Organisation

Die Sothebra Sozialtherapie GmbH ist juristisch organisiert als GmbH und wird von Sandra Kuhlmann als Betriebsleiterin und Heimleiterin geführt.

Unterschriftsberechtigt ist Sandra Kuhlmann. Für administrative Funktionen ist ebenfalls Sandra Kuhlmann unterschriftsberechtigt.

Werner Kuhlmann ist mit Sandra Kuhlmann Gesellschafter in der GmbH.

Der Stellenplan (Betreuung und Ausbildung) umfasst mindestens 541% bei acht belegten Plätzen, davon 271% qualifiziert.

### Stellenplan Betreuung

Vorgaben gemäss der Weisung zum Erhalt einer Betriebsbewilligung vom 31.12.2021	Mindeststellenplan (MSP) Betreuung	Davon Mindest-Fachpersonal
<b>Berechnung Mindeststellenplan</b> 5 Plätze «Wohnen mit Beschäftigung» Berechnung: $5 \times 7 \times 0.09 \times 365 / 340 = 338\%$ (Bei 8 Plätzen: 541%)	Total 338% (541%)	Die Hälfte, d.h. 169% (271%) Fachpersonen auf Sekundar- und Tertiärstufe, wovon ein Drittel auf Tertiärstufe: 56% (90%).
<b>IST-Stellenplan Betreuung</b> der Sothebra	<b>IST-Stellenplan Betreuung</b>	<b>Davon IST-Fachpersonal</b>
Gemäss Stellenplan vom 01.03.2025	Total 530%	200% Fachpersonen auf Sekundar- und Tertiärstufe, wovon 70% auf Tertiärstufe.

## 5.7 Führungskonzept

### *Führungsverständnis-Strategische Ebene*

Basierend auf dem bestehenden Konzept mit den Strukturen bemühen wir uns als Heimleitung um die Pflege der internen Heimkultur mittels der teamorientierten kollegialen Zusammenarbeit mit der Mitarbeiterschaft, wobei die Heimleitung ihren Führungsauftrag wahr nimmt.

Im normalen Alltagsbetrieb wird mittels einer flachen Hierarchie geführt und zusammengearbeitet. In einer derartigen Heimkultur soll ein hohes Mass von Identifikation aller Mitarbeiter mit der Institution entstehen und die Heimleitung versteht sich oft als dienendes Element, um diesen Prozess zu fördern und damit die sozialpädagogische Arbeit mit den Klienten zu optimieren.

### *Führungsverständnis-Operative Ebene*

Der Sozialpädagogische Betrieb schickt täglich die Klientel inklusive Mitarbeiterschaft in den Arbeitsbereich der Landwirtschaft bzw. bleibt ein Anteil des Arbeitsbereiches im Wohnheim. Daher wird die eingeführte, teilweise qualifizierte Mitarbeiterschaft in diesen Bereichen eingesetzt und von der Heimleitung geführt:

Führung der Sozialpädagogik

Mitarbeit in der Landwirtschaft

Umsetzung des Konzeptes: Mitarbeiter, Klientel, Betriebswirtschaft, etc.

Klientel: Berufliche Ausbildung und Berufliche Ausübung

Förderplanung, Wohnen, Leben und Freizeit, etc.

### *Führung per Verantwortungsübergabe*

1. Umfassendes ganzheitliches Bewusstsein jedes einzelnen Mitarbeiters, Übernahme von Verantwortungsbewusstsein für den ganzen Betrieb und alle Menschen
2. Zusätzlich Spezialisierung durch Übernahme von Aufträgen: Delegation
3. Absprache: wer, wie, wo, was, warum, bis wann
4. Formulierung des jeweiligen Zieles/Auftrages durch die Leitung
5. Definition: wieviel Zeit für welche bestimmte Tätigkeit
6. Diskussions- und Kritikkultur
7. Authentizität

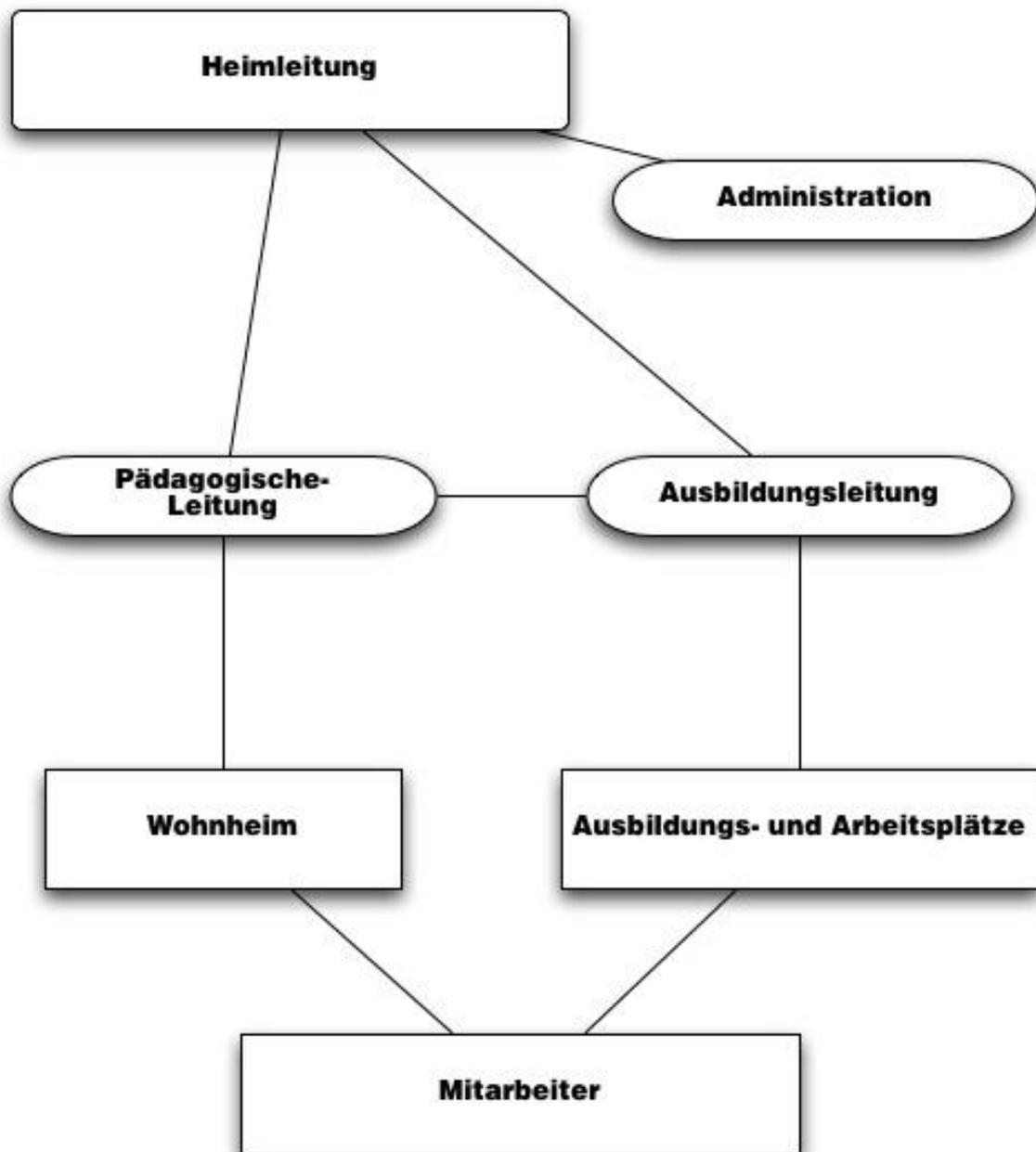
### *Führungsinstrumente*

1. Regelmässige, circa halbjährliche Mitarbeitergespräche-MAG
2. Regelmässige, wöchentliche Konferenzen
3. Stellenbeschreibungen
4. Erweiterte, circa jährliche Konferenzen: Intervision
5. Supervision

### *Personalentwicklung*

Die Mitarbeiter werden unterstützt durch intensive Einarbeitung, Einführung von Konzepten, Förderung von externer beruflicher Weiterbildung und internen Weiterbildungen. Berufliche Aus- und Weiterbildung in Zusammenarbeit mit den Pädagogischen Hochschulen bzw. höheren Fachschulen wird aktiv unterstützt und im Rahmen der sozialpädagogischen Ausbildung auch intern durch Praxisbegleitung und praktischer Ausbildung wahrgenommen.

## 5.8 Organigramm



## 5.9 Führungsstruktur

- Arbeitsvertrag
- Zusatz zum Arbeitsvertrag: Selbstverpflichtung
- Strafregister Auszug
- Konzept
- Konferenzen mit Protokoll wöchentlich
- Aktenführung
- tägliche Arbeitsbesprechung
- Mitarbeitergespräche jährlich
- Arbeitspläne monatlich
- Supervision und Weiterbildung

## 5.10 Qualitätsmanagement

### *Strategische Verantwortung*

Die Verantwortung für die systematische Entwicklung, Überprüfung und Sicherstellung der Qualität der einzelnen Leistungsbereiche liegt bei der Heimleitung (Bewilligungsinhaber\*in). Sie ist in deren Stellenbeschreibung verankert. Die Heimleitung kann einzelne Aufgaben bezüglich des QM (Prozessqualität) an fachlich qualifizierte Mitarbeiter\*innen delegieren.

### *Strukturqualität*

Die Sothegra Sozialtherapie GmbH verfügt über ein detailliertes Konzept. Es enthält die Entwicklungs- und Wirkungsziele der Institution sowie detaillierte Angaben zu Organisation, Ressourcen Arbeitsweisen und den dafür eingesetzten Instrumenten. Die periodische Überprüfung des Konzeptes ist Aufgabe der Heimleitung. Sie reflektiert die jeweils aktuelle konzeptionelle Situation jährlich mit einer aussenstehenden Fachperson (GSI, Supervision, Unternehmensberatung). Bei Bedarf werden Anpassungen in einem partizipativen Prozess intern definiert und umgesetzt.

### *Prozessqualität*

In der Institution Sothegra Sozialtherapie GmbH sind die meisten Mitarbeiter\*innen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen und allenfalls auch in unterschiedlichen Funktionen tätig. Auf Prozessebene entsteht im Alltag durch diese Nähe eine intensive, ständige Überprüfung und Optimierung der Prozessqualität (Führungs- und Organisationsprozesse, Leistungsprozesse). Die Prozesse und die dafür eingesetzten Instrumente sind im Konzept beschrieben.

Beispiele bezüglich der Arbeit mit den Klient\*innen: Förderplanung, Zielvereinbarung mit Kontrolle, Klienten\*innen-konferenz, Standortgespräche, Einzelgespräche.

Beispiele bezüglich der Führung, der kollegialen Zusammenarbeit und der Personalentwicklung: Stellenbeschreibungen, tägliche Arbeitsbesprechung, Konferenzen mit Protokoll wöchentlich, erweiterte circa jährliche Konferenzen, Intervention, Mitarbeitergespräche jährlich, Supervision und Weiterbildung.

Die Heimleitung sorgt dafür, dass die Prozessqualität durch geeignete Fachsupervision, Teamsupervision, Weiterbildung oder andere externe Ressourcen periodisch überprüft wird und „blinde Flecken“ sichtbar gemacht werden. Die Heimleitung ist dafür verantwortlich, allfällige notwendige Veränderungen in einem partizipativen Prozess umzusetzen.

Fachsupervision wird alle 2 Jahre einmal durchgeführt. Die dabei bearbeiteten Themen (z.B. Aktenführung, Fallbesprechungen u.ä.) können von der Heimleitung vorgegeben oder partizipativ von den Mitarbeiter\*innen eingebracht werden.

Teamsupervision und spezifische Weiterbildung werden ebenfalls alle 2 Jahre jeweils alternierend im Wechsel mit der Fachsupervision durchgeführt.

### *Wirkungsqualität*

Die Wirkung der einzelnen Leistungsprozesse wird jährlich anhand der Konferenz bearbeitet und protokolliert. Allfälliger Handlungsbedarf wird daraus abgeleitet und Massnahmen von der Heimleitung in einem partizipativen Prozess umgesetzt.

### *Klientenzufriedenheit*

Die Klientenzufriedenheit wird jährlich in den Klientengesprächen neben den Standortgesprächen anhand der Vorlage ermittelt und schriftlich niedergelegt. Darüber hinaus erhalten auch die Versorger und Eltern die Vorlage zum Ausfüllen und Retournieren.

## 5.11 Personal

Auf der Grundlage der gegebenen Strukturen, wird die Mitarbeiterschaft (MA) in einer teamorientierten Weise geführt. Personalfragen sind geregelt in folgenden Dokumenten:

- Arbeitsverträge
- Betriebshandbuch (Konzept)

Interne Weiterbildungen sind obligatorisch.

Jeder MA arbeitet in verschiedenen Bereichen und übernimmt per Delegation bestimmte Verantwortungen.

## 5.12 Hauswirtschaft

Das Lebensmittelkonzept und dessen Umsetzung ist dementsprechenden Mitarbeiter\*in per Delegation übergeben. Die Lebensmittel (auch für die Lagerhaltung) stammen aus biologischem oder biologisch- dynamischen Anbau.

Das Mittagessen wird mit den Klienten zusammen gekocht. Das Abendessen wird mithilfe der Klienten vorbereitet und gerichtet. Alle Mahlzeiten werden gemeinsam und in Begleitung eines Mitarbeiters eingenommen.

Die hauswirtschaftlichen Arbeiten sind der dementsprechenden Mitarbeiter\*in delegiert. Die Klienten werden je nach Fähigkeiten in die Arbeiten einbezogen, auch in der Wäscherei. Anhand des Ämtliplanes wird die Klientel ebenfalls in den Tag – und Wochenablauf der Hauswirtschaft integriert. Zur Grundreinigung ist entsprechendes Personal angestellt. Auch werden Reinigungskontrolllisten geführt und abgelegt.

## 5.13 Lebensmittelkonzept

Die Sothegra verfügt über ein vom Kanton Bern genehmigtes Lebensmittelkonzept. Die Umsetzung wird jährlich geprüft.

# 6 Tragfähigkeit Aufnahme-Aufenthalt-Austritt

## 6.1 Zielgruppe Jugendliche:

Für Jugendliche, welche zunächst einmal personale und soziale Kompetenzen mit dem Ziel einer Sozialisierung entwickeln; Jugendliche die eine praktische Bildungsfähigkeit erworben haben, können anschliessend in eine erstmalige berufliche Massnahme im Rahmen der IV eintreten.

Klienten können auch direkt in eine Lehre mit Insos Anlehrvertrag (berufl. Massnahme) eintreten.

Im Rahmen der Insos Ausbildungen bieten wir in der Landwirtschaft (PRA Agrarpraktiker) oder ein Berufsreifungsjahr mit fachlicher und persönlicher Ausbildung an.

Für Klienten, die auf Grund einer Krisenintervention von der KESB zugewiesen werden, geht es primär um die Ausbildung von personalen und sozialen Kompetenzen.

### *Aufnahmebedingungen*

- Mindestalter 16 Jahre bzw. abgeschlossenes 9.Schuljahr
- Männlich oder weiblich
- geistige/psychische Behinderung und/oder Verhaltensauffälligkeit
- Interesse und Fähigkeit für eine handwerkliche und persönliche Grundausbildung
- Praktische Bildungsfähigkeit
- Fähigkeit und Bereitschaft zum Zusammenleben in einer Wohngruppe
- Schriftlicher oder telefonischer Kontakt in der Regel durch IV-Berufsberater, Vorlage eines Berichtes
- Vorstellungsgespräch
- 5-tägiges „Schnupperpraktikum“ / Kurzabklärung
- Auswertungsgespräch zum Ende des Praktikums
- Verabredung des Eintrittes
- Vorlage einer schriftlichen Verfügung im Einzelfall der IV oder Kostenübernahme Garantie der KESB oder Sozialdienst.

### *Aufenthalt*

Bereits mit dem Aufnahmeverfahren wird anhand des Auswertungsgesprächs ein persönliches schriftliches Dossier eröffnet:

Zielformulierung der zu erbringenden Leistung und unterzeichneter Betreuungsvertrag.

In einer Zielvereinbarung werden Lernziele verbindlich festgelegt. Diese werden in einem persönlichen Bezug auf jeden einzelnen Klienten für seine persönliche wie auch berufliche Entwicklung erstellt und können bei „Problemen“ auch Anpassungen erfahren.

Der Eintritt wird individuell festgelegt, Standortgespräche werden nach Bedarf mit Einweiser und Angehörigen vereinbart.

Bei einer beruflichen Massnahme gehen die Lernenden entweder in die externe Berufsschule in Bern oder bei Bedarf ist auch interner Unterricht möglich.

Jährliche Standortgespräche mit IV-Vertretern und Eltern unter Vorlage eines Zwischenberichtes.

Die jeweiligen Unterlagen werden intern vertraulich behandelt und nach aussen lediglich durch die Berichte dokumentiert.

Beurteilungsbögen werden jährlich mit dem Klienten ermittelt, nötigenfalls auch öfter. (Ermittlung der Kompetenzen in Theorie und Praxis. Siehe Beurteilungsbogen und Förderplanung)

Zusammenarbeit mit Therapeuten: Aufgrund der ersten Konsultation beim Hausarzt kann der Hausarzt und Therapeuten einbezogen werden. Bei Bedarf Bezug weiterer Therapien (z.B. ambulante Psychotherapie).

### *Austritt*

Ein regulärer Aus- bzw. Übertritt wird durch Gespräche mit Einweisern und Angehörigen vorbereitet und begleitet.

Die Lehrlinge erhalten nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer praktischen Prüfung, welche intern mit standardisierten Hilfsmitteln durchgeführt wird, einen Ausweis und Arbeitszeugnis. Sonstige Austritte erhalten einen Verlaufsbericht.

Vorzeitige Austritte können sich ergeben z.B. durch wiederholte Grenzüberschreitungen, Suchtprobleme oder wiederholte massive Verstösse gegen die geltenden Strukturen, insbesondere die Hausordnung.

## 6.2 Zielgruppe Erwachsene

Für Erwachsene, die einen betreuten Wohn- und Arbeitsplatz in Landwirtschaft und/ oder bäuerlicher Hauswirtschaft suchen.

### *Aufnahme Bedingungen*

- Männlich oder weiblich
- Mindestalter 18 Jahre
- Eventuell abgeschlossene berufliche Massnahme
- geistige und psychische Behinderung und/oder Verhaltens- Auffälligkeiten
- Körperliche Behinderungen
- Fähigkeit und Bereitschaft zum Zusammenleben im Rahmen einer Wohngruppe
- Erster schriftlicher oder telefonischer Kontakt durch die Einweiser, Vorlage eines Berichtes
- Vorstellungsgespräch
- 5-tägiges „Schnupperpraktikum“/ Kurzabklärung
- Auswertungsgespräch mit Versorgern
- Verabredung des Eintrittes laufend möglich: Betreuungsvertrag

### *Aufenthalt*

Bereits mit dem Aufnahmeverfahren wird anhand des Auswertungsgesprächs ein persönliches schriftliches Dossier eröffnet:

Zielformulierung der zu erbringenden Leistungen und unterzeichneter Betreuungsvertrag.

Eintritt wird individuell festgelegt, Standortgespräche werden nach Bedarf mit Einweiser und Angehörigen vereinbart, mindestens jährlich.

Die jeweiligen Unterlagen werden intern vertraulich behandelt und nach aussen lediglich

durch die Berichte dokumentiert.

In internen Standortgesprächen mit der Klientel wird jährlich der Entwicklungsstand, zum Beispiel anhand der Klientenzufriedenheit das persönliche Befinden jedes Klienten ermittelt. Zusammenarbeit mit Therapeuten: Aufgrund der ersten Konsultation beim Hausarzt kann der Hausarzt und Therapeuten einbezogen werden. Bei Bedarf Bezug weiterer Therapien (z.B. ambulante Psychotherapie).

### *Austritt*

Ein regulärer Aus- bzw. Übertritt wird durch einen Gesprächsprozess mit der Klientel vorbereitet und dann werden die Bezugspersonen beigezogen.

Die Erwachsenen erhalten ein Arbeitszeugnis.

Vorzeitige Austritte können sich ergeben durch wiederholte Gewalttätigkeiten, Suchtprobleme oder wiederholte massive Verstöße gegen die Hausordnung. In einem solchen Prozess, wird frühzeitig das soziale Umfeld beigezogen.

## 6.3 Arbeit und Bildung

Der Wohn- und Arbeitsplatz kann der Klientel für einen längerfristigen biographischen Abschnitt dienen und ihnen persönliche Fortschritte ermöglichen.

In der alltäglichen Arbeit, z.B. in der immer wiederkehrenden Stallarbeit soll der erwachsene Klient Selbständigkeit und Sicherheit entwickeln. Zusätzlich sind wir bestrebt, der Klientel auch eine angemessene Sozialisation und gesellschaftliche Integration zu ermöglichen: zum Beispiel sportliche Betätigung in einem Verein.

## 7 Pädagogisches Rahmenkonzept

### 7.1 Einleitung und Methodik

Dieses beinhaltet die Methodik sowohl für die persönlichen und sozialen Kompetenzen, wie auch für die Ausbildungsziele und die Begleitung der Klientel im Alltag.

Ausgehend vom anthroposophischen Menschenbild bemühen wir uns darum, in jedem Menschen den gesunden Kern anzusprechen und zu fördern. Neben diesem Ideal ergreifen wir das reale Leben durch die 24-stündige Betreuung pro Tag in einem übergreifenden Sinne durch die gegebene Tagesstruktur (Rhythmus) mit der Gliederung in:

#### *Wohnen, Leben, Freizeit, Berufliche Ausbildung, Beruf*

Damit schaffen wir einen verbindlichen Rahmen, einerseits mit bindenden Strukturen und andererseits auch Freiräumen. Dieser gegebene Rahmen wird spezifisch eingehend auf jeden einzelnen Klienten flexibel gehandhabt und orientiert sich dabei an den objektiven Gegebenheiten der Klientel. Mittels entsprechender Absprachen und klarem Informationsfluss in der Mitarbeiterschaft, erhält der Klient immer wieder die gleichen „Bilder“ zu seiner Orientierung.

Die Kleinheit der Institution bedingt auch eine „Kleinheit“ des Teams. Es sind im Tageslauf möglichst immer wieder dieselben Mitarbeiter, welche die Klientel orientieren. Wir bemühen uns, mittels klarer, objektiver Strukturen eine Vertrauenswürdigkeit zu vermitteln, welche sich idealerweise im Miteinander in gegenseitigem Vertrauen spiegelt. Die wahrhaftigen und

echten, im Leben realen Bezüge in Haus und Hof, vermitteln uns Sinn und Selbstwertschätzung.

Auf dieser Grundlage können wir die Menschen individuell fördern und damit sukzessive zu Selbstsicherheit und persönlicher Entfaltung befähigen.

Dazu gehören als elementare Lebensanforderung der Klienten eine gewisse Selbständigkeit in der persönlichen Hygiene, Ordnung und Sauberkeit im unmittelbaren persönlichen Umfeld, Selbständigkeit im Umgang mit Geld, ÖV und digitale Medien. Für die Handhabung der Medien besteht ein internes Konzept.

Im Verhältnis dazu sollen die sozialen Bedürfnisse der Klientel innerhalb und ausserhalb der Institution gepflegt und dadurch auch soziale Kompetenzen gefördert werden, z.B. durch Hobbys, Besuch kultureller Veranstaltungen, Ausflüge, Vereinsmitgliedschaft, Lager etc. Diese Prozesse können eben auch zu einer gesellschaftlichen Integration beitragen.

Wir gehen davon aus, dass die Arbeit in der Haus- und Landwirtschaft an sich, mit ihren konkreten Bezügen, der Vielseitigkeit und den täglich wiederkehrenden Arbeitsabläufen für den Menschen in hohem Masse gesundend und persönlichkeitsbildend wirken.

Durch die strukturierte und gleichzeitig auch individuelle Betreuung soll den Klienten ermöglicht werden, auch schwierige Lebensabschnitte zu meistern.

## 7.2 Systematische Erhaltung und Förderung der Lebensqualität und Selbstständigkeit der Klienten

Aus den vorherigen Ausführungen im Kapitel Wohnen, Leben und Freizeit geht hervor, dass wir diese Verhältnisse sehr wohl auch systematisch planen und damit die Förderung der Klientel in den Mittelpunkt unserer Sozialpädagogischen Arbeit stellen.

Wir sind innerhalb der Mitarbeiterkonferenz und Klienten Besprechungen bestrebt, den Einzelnen in den Vordergrund zu stellen, um dessen Tagesablauf im praktischen Sinne, sowie auch seine persönliche Entwicklung auch in der Selbstständigkeit zu reflektieren und zu fördern. Gemäss diesen Erkenntnissen wird dem Klienten im persönlichen Gespräch, im Einzelfall kann er auch in die Konferenz eingeladen werden, um auf konkrete Situationen einzugehen und Fortschritte für die Umsetzung im Alltag gemeinsam zu erarbeiten. Dazu verwenden wir neben dem Gespräch auch unterstützende Kommunikation, wie z.B. zeichnerische biographische Abläufe oder Diagramme und z.B. auch mit Collagen der Klientel, bestimmte Inhalte und oder Prozesse sinnvoll zu vermitteln.

Diese Hilfsmittel verwenden wir, um den Klienten in seiner Entwicklung entsprechend abzuholen und zu ermöglichen z.B. bei mangelnder Impulskontrolle in Bezug auf Grenzverletzungen, eine „rote Karte“ darzustellen, um in kritischen Situationen der sozialen Umgebung zu kommunizieren: „Ich bin am Limit, ich brauche jetzt Ruhe.“

Im Dachgeschoss gibt es eine kleine Küche, um z.B. Frühstück zu richten, um bestimmten Klienten einen weiteren Schritt in die Selbstständigkeit zu ermöglichen. Neu kommt auch das eigene Verantwortungsbewusstsein dazu, mit solchen Freiräumen sinngemäss umzugehen.

## 7.3 Entscheidungsprozesse bei eingeschränkter Handlungsfähigkeit

Durch die Praxis des Empowerments richten wir in der Sothegra den Fokus der Klientel auf ihre Ressourcen und Stärken. Dadurch wird die Selbstgestaltung der individuellen Lebenssituation mit ihren Möglichkeiten und Grenzen in den Mittelpunkt gerückt. Damit verbinden wir die Vorstellung, dass sie ihr Leben, soweit als möglich auch selbständig gestalten können, bzw. im Umkehrschluss sich mit einer notwendigen pädagogischen Führung arrangieren können.

Uns ist es ein Anliegen, die Klientel in der Aneignung von Lebensautonomie zu unterstützen und vorhandene (und teilweise auch vergrabene) Fähigkeiten zu kräftigen und zu fördern. Dadurch wird die Klientel ermutigt Selbstverantwortung für ihr Handeln zu übernehmen. Auf Vorschnelle Lösungen und Expertenmeinung wird verzichtet. Zielsetzungen und

Lösungsvorschläge werden partizipativ mit der Klientel erarbeitet. Dabei stellt sich die Herausforderung, eine Balance zu finden zwischen der Selbstwahrnehmung (Wünschen und Träume) der Klientel und der womöglich kontrastierenden Fremdwahrnehmung der MA. Hierbei setzen wir auf die Basis von Beziehungs- und Vertrauensarbeit zwischen Klientel und SozialpädagogInnen, sowie auf ein geduldiges und empathisches Sich-Einlassen auf die momentane Lebenssituation der Klientel und deren Zukunftsvision.

### *Hilfsmittel und Strukturen bezüglich Förderplanung*

- Förderplanung für die persönlichen, sozialen und Fachkompetenzen,
- Hausordnung
- Gewalt-, Sexual- und Koedukationskonzept
- Zielvereinbarung mit Kontrolle
- Klientenzufriedenheit
- Stufenmodelle zur Zigarettenverwaltung, Handy etc.
- Sanktionsplan, Positive und Negative, z.B. Wochenende im Heim oder Kontingenzierung: Computer, Fernsehen, Handy, etc.

### *Gesprächsmodelle*

- Mitarbeiterkonferenz
- Klientenkonferenz
- Einzelgespräche, z.B. Therapeutische Gespräche
- Standortgespräche
- Schulunterricht intern

### *Zusammenarbeit nach Aussen*

- Ärztliche Versorgung (freie Arztwahl) durch den Heimarzt oder auch durch den Hausarzt: Ev. zusätzliche Therapien, z.B. ambulante Psychotherapie, therapeutische Unterstützung.
- Zusammenarbeit mit Angehörigen und den zuweisenden Stellen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Fachstellen

## 7.4 Berufliche Ausbildung

### *Interne oder externe Berufsschule, allgemeine Ausbildung*

<p><b>Ausbildung Praktiker PrA Landwirtschaft nach Insos</b>  Regelmässige ganzjährige, interne oder externe Schulbildung an einem Vormittag und Nachmittag incl. Sport pro Woche; bezugnehmend auf die persönlichen Ressourcen der Klientel kann die Unterrichtszeit auch verringert werden. Externe Schulbildung, Berufsschule in Bern ist auch möglich.</p> <p>3 Lektionen Allgemeinbildung und 4 Lektionen Fachunterricht und Sport</p> <p><b>Inhalte:</b> Lebenskunde (Geld, ÖV, Sexualität, Gewalt) Deutsch, Rechnen und</p>	<p><b>2 Jahre</b></p>
--	-----------------------

<p>musische Fächer. Der allgemeinbildende Unterricht orientiert sich am jeweiligen Lernstand des Klienten und ist offen für Alle um das Erlernte erhalten und weiter zu üben.</p> <p>Regelmässiger interner Berufsschulunterricht mit 4 Lektionen pro Woche auf der Basis der Berufsschullehrmittel</p> <p><b>Lehrplan: Vormittag von 9.00 – 12.00</b></p> <p>3 Lektion allgemeinbildender Unterricht 9.00 – 12:00 incl. Sport Pause</p> <p><b>Nachmittag von 14:00 – 18:00</b> 4 Lektionen interne Berufsschule incl. Sport und Pausen</p> <p><b>Inhalte: 1. Jahr:</b> Tierkunde: Landwirtschaftliche Haustiere: (Anatomie, Physiologie), Sozialverhalten der Rinder, Futter-Rationen, Stallhaltungssysteme, (Zucht), Sexualzyklus, Geburt und Aufzucht der Jungtiere, Unfallverhütung</p> <p><b>Inhalte: 2. Jahr:</b> Erdkunde des Emmentales, Bodenkunde, Kompostwirtschaft, Pflanzenkunde, Gräserkunde, Heu- und Silowerbung Garten- und (Ackerbau), Ökologie, Arbeitsrecht und Unfallverhütung.</p> <p>Regelmässige, halbjährliche Standortgespräche (<b>Leistungsbeurteilung</b> anhand der Standortgespräche, quantitativ und qualitativ)</p> <p><b>Abschluss:</b> interne Prüfung, internes Zeugnis und Lernbericht</p> <p>Der <b>Unterricht</b> wird einmal pro Woche über das ganze Jahr mit insgesamt 7 Lektionen abgehalten.</p> <p><b>Zielvereinbarungen</b> werden angepasst auf die jeweils persönlichen Verhältnisse jedes Lehrlings schriftlich vereinbart.</p> <p><b>Exkursionen</b>, z.B. Agrama, landwirtschaftliche Betriebe</p> <p><b>Christgeburtsspiel:</b> Dieses wird in Zusammenarbeit der Mitarbeiterschaft und Klientel jährlich gemeinsam erarbeitet und zur Aufführung gebracht.</p> <p><b>Personal:</b> Als Lehrpersonal fungieren Fachleitung- Fachlehrer und Sozialpädagogen</p>	
<p><b>Ausbildung zum Agrarpraktiker EBA</b></p> <p>In Ergänzung zu den Ausführungen der PrA Lehrlinge nach Insos:</p> <p><b>Externe Berufsschule</b> (1 Tag pro Woche)</p> <p>Führung der <b>Lerndokumentation</b>-Berichte</p>	<p><b>2 Jahre</b></p>

<b>Intensive Begleitung</b> der Schule und Lerndokumentation durch den Betriebsleiter LW  Praktische Ausbildung mit <b>höherem Anspruch an die Klientel: Selbständige Arbeit</b>  <b>Intensive Zusammenarbeit mit Berufsschule und Versorgern</b>  <b>Traktorprüfung und Traktorpraxis</b>  <b>Abschluss Agrarpraktiker EBA</b>	
<b>Berufliches Vorbereitungsjahr in Land- und Hauswirtschaft</b>  <b>Abschluss:</b> internes Zeugnis mit Lernbericht	<b>1 Jahr</b>

### *Praktische Ausbildung*

#### *Förderung des Arbeitsverhaltens: Motivation*

Im Vordergrund steht zunächst die Begriffsbildung, Erfassung, aber auch Sinn-Schöpfung der Arbeit an sich, welche wir im gemeinsamen Bemühen, bzw. im Gespräch entwickeln wollen.

Das Miterleben der Naturprozesse im Jahreslauf soll das Verständnis für diese Zusammenhänge wecken und das Verantwortungsgefühl fördern.

Die Ausdauer, das Durchhaltevermögen, das Bewältigen eines ganzen Arbeitstages, dies auch bei besonderen Witterungsverhältnissen oder auch Lernen, über längere Zeit an derselben Arbeit zu bleiben, auch dann wenn es sich nicht um eine Lieblingsbeschäftigung handelt, soll in den täglichen sinnbildenden Arbeiten geübt werden: Einhalten der Tagesstruktur.

Wir bemühen uns um eine saubere, exakte und zuverlässige Arbeitsweise. Durch die gemeinsame Arbeit in der Gruppe oder alleine, wollen wir die Teamfähigkeit aber auch Selbstständigkeit fördern. Dazu stehen uns in der Landwirtschaft die diversen Arbeitsbereiche zur Verfügung.

#### *Praktische Fähigkeiten der Agrarpraktiker EBA*

Mitarbeit bei den täglichen Stallarbeiten: Anleitung zur Fütterung und Pflege der Tiere, Stallreinigung. Lernen und Üben der Arbeitsabläufe; Tierpflege: Wahrnehmung der Tier-Bedürfnisse, Verantwortung, Brunst und Jahreszyklus, Aufzucht der Jungtiere.

- Düngerwirtschaft: Biologisch-dynamischer Landbau: Ammoniak-Mist und Mistpflege mittels Verwendung von Stroh, C-N-Verhältnis, Präparate, Stall-Mistlager-Kompostplatz-Reifung, Ausbringung, Verständnis für die Konsequenzen in Wiese und Weide.
- Mitarbeit bei allen Feldarbeiten im Garten (Feldgemüse), Pflege, Ernte und Lagerung

der Gemüse und Früchte. Feldbestellung wie Pflügen, Düngen, Hacken, Eggen, Säen, Jäten und Ernten.

- Werbung von Heu und Grassilage: Pflege von Wiesen und Weiden; Mähen, Wenden, „Walmen“ und Einfahren mit Maschinen, Belüftung.
- Waldarbeiten: Fällen, Asten, Scheiten, Bau- und Brennholz. Einfache Kenntnisse der Baum-, bzw. Holzarten und deren Nutzung. Holzerkurs Handhabung.
- Holzbearbeitung: Ausführen kleinerer Reparaturen, Herstellen von einfachen Holzgegenständen (z.B. Vogelhäuschen).
- Geräteunterhalt-Werkstatt: Reinigung und Wartung von Geräten und Maschinen; Ausführen von einfachen Reparaturen.
- Landwirtschaftliches Bauen: Interne Zimmerei- und Schreinereiarbeiten, einfache Maurer- und Betonierarbeiten.
- Unfallverhütung: Kenntnisse über die sachgemässe Handhabung der auf dem Hof verwendeten Werkzeuge und Maschinen. Kenntnisse und Einsatz von geeigneten, situationsbezogenen, unfallverhütenden Schutzmassnahmen.

#### *Praktische Fähigkeiten der Landwirtschaft –Lehrlinge- EBA*

- In Ergänzung der vorherigen Ausführungen zu der PrA Lehrlingen:
- Nicht Mitarbeit, sondern selbständige, zuverlässige Arbeit ist gefragt, auch bei komplexeren Arbeitsprozessen.
- Mittels Traktorprüfung wird auch der Umgang mit landwirtschaftlichen
- Maschinen erlernt.

#### *Vorbereitungsjahr und Kriseninterventionen*

- Einhaltung der Tagesstruktur: Mittels anfänglicher Einzelbetreuung, welche mit der zunehmenden Sozialisierung abgelöst wird in die allgemeine Gruppenbetreuung.
- Sukzessive sichere Handhabung der im Tages- und Wochenrhythmus wiederkehrenden Arbeiten, in der Hauswirtschaft und in der Landwirtschaft.
- Erlernen von personalen und sozialen Kompetenzen: mittels intensiver pädagogischer Begleitung.
- Reflektion, Standortgespräche, Einzelgespräche, intensiver Bezug der sozialen Umgebung, also Familie und Einweiser.

## 7.5 Wohnen

Im hindernisfreien Wohnheim stehen den acht Klienten auf drei Stockwerken jeweils Einzelzimmer und insgesamt vier sanitäre Einrichtungen zur Verfügung. Küche, Wohnzimmer und weitere Räume werden gemeinsam benutzt. Die möblierten Einzelzimmer können individuell eingerichtet werden. Persönliche Radiogeräte werden in Zimmerlautstärke

toleriert. Im Wohnheim steht für den gemeinsamen Gebrauch ein Fernsehgerät zur Verfügung und ein Computer kann individuell in Absprache mit dem Klienten erlaubt werden. Die Pflege der Gemeinschaft mit gemeinsamen Gesprächen, Spielen, Ausgängen ist uns ein grosses Anliegen. Das intensive Zusammenleben aller Heimbewohner erfordert eine Balance zwischen den berechtigten persönlichen Bedürfnissen und den Gruppenanliegen. Dies bedingt eine gegenseitige Rücksichtnahme, Toleranz, Respekt und Verantwortung. Im Dachgeschoss gibt es eine kleine Küche, um z.B. Frühstück zu richten, um bestimmten Klienten einen weiteren Schritt in die Selbstständigkeit zu ermöglichen. Neu kommt auch das eigene Verantwortungsbewusstsein dazu, mit solchen Freiräumen sinngemäss umzugehen.

### *Bezugspersonensystem*

Ein Mitarbeiter begleitet in der Regel 2 Klienten, um darin auch eine persönliche, vertrauensvolle Beziehung zwischen Mitarbeiter und Klient zu pflegen. Weiterhin wird damit eine Begleitung in den persönlichen Belangen wie persönliche Hygiene, Ordnung, Gestaltung der Freizeit und dem persönlichen Umfeld gewährleistet. Die Bezugsperson kann unter Anleitung der Heimleitung bei dem Kontakt mit den Eltern oder in Standortgesprächen beigezogen werden. Darüber hinaus ist die Bezugsperson für die einfache Aktenführung im Wohnheim sowie mit der Führung der persönlichen Geldmittel des Klienten besorgt. Verantwortlich für die Bezugspersonenarbeit ist die Heimleitung und führt jegliche Kontakte nach aussen.

## 7.6 Gesundheit und Therapie

Neben dem jeweiligen persönlichen Hausarzt, steht den Heimbewohnern auch ein Heimarzt zur Verfügung. Dieser überweist im Bedarfsfalle zu speziellen Therapien. Medikamente werden vom verantwortlichen Mitarbeiter nach ärztlicher Verordnung geführt, bestellt, unter Verschluss gelagert und nach Medikamentenplan durch die Mitarbeiterschaft verteilt. Gesundheitsfördernd wirken die Durchsetzung einer Tag- und Nachtstruktur, sowie der Gebrauch von Lebensmitteln aus biologischem Anbau, die Kontingentierung von Zigaretten und die pädagogische Arbeit, wie auch die landwirtschaftliche Arbeit beinhalten eine gesundheitsfördernde Wirkung. Diese Inhalte werden mit der Klientel bewusst erarbeitet. Wenn jemand sich krank meldet, führt das für mindestens ein Tag zu Bettruhe und Diät: Bouillon, Tee und Zwieback.

## 7.7 Freizeit in der Institution

In den Freizeiten (Mittagspause, Abschnitt für Erwachsene und Abende im Wohnheim und Wochenendbetreuung) werden sowohl Möglichkeiten zum persönlichen Rückzug, wie auch begleitete gemeinsame Gestaltungen angeboten. In diesem Zusammenhang geht es um eine gesunde Balance zwischen konsumorientierten und aktiven Freizeitgestaltungen. Beispiele: Velotouren, Billiard, Bowling, Spaziergänge, DVD-Abende und Playstation, Freibadbesuche, Gesellschaftsspiele. Ziel ist die Sensibilisierung für die sinnvolle und aktive Freizeitgestaltung. So können schöne gemeinsame Erlebnisse vermittelt werden. Daher wird die Freizeit am Abend häufig von 2 Mitarbeitern abgedeckt. Im Rahmen der Möglichkeiten des einzelnen Klienten sind zielgerichtete Freizeitbeschäftigungen möglich. Eine Einzelbetreuung für die Freizeit wird nicht angeboten. Besuchsregelung: Besuche werden im Vorfeld mit der Heimleitung verabredet. Heimfahrwochenenden: Am Samstagmorgen werden die Klienten um 9:00 Uhr am Bahnhof Langnau beim Zug verabschiedet und am Sonntagabend am Bahnhof Langnau um 20:00 wieder empfangen. Ausnahmen sind mit der Heimleitung direkt zu verabreden.

Heimfahrwochenend-, Ferien- und Feiertage liegen in der Verantwortung der Versorger. Bei externen Platzierungen von Klienten (Wochenenden und berufliche Praktika) ist die Heimleitung verantwortlich für die Betreuung an den Wochenenden und die entsprechende Freizeitbegleitung.

## 7.8 Wochenenden in der Institution

Grundsätzlich ist das Wohnheim jedes zweite Wochenende geöffnet. Die Planung wird Quartalsweise vorgelegt und verfolgt diesen Rhythmus.

Zusätzliche Betreuung am Wochenende im Heim wird unter folgenden Voraussetzungen gewährt:

- Notfalls bei Verhinderung der Versorger aufgrund schwerwiegender Krankheit der Eltern, kann der Klient vorübergehend im Heim ein zusätzliches WE verbringen.
- Betreuung im Heim in Einzelfällen, vorübergehend zur Stabilisierung der Klientel.

Jegliche weitere zusätzliche Wochenendbetreuung im Heim bedarf einer Absprache aller Beteiligten.

Je nach Bedarf werden in Bezug auf die Förderung einzelner Klienten, insbesondere Selbständigkeit, wird auch ein selbständiges Übernachten und selbständige Tagesgestaltung mit Vorbereitung, teilweiser Begleitung und anschliessender Kontrolle angeboten.

Ein Wochenende im Betrieb bedeutet für Mitarbeiter und Klientel die Versorgung der Tiere im Wohnheim am Morgen und am Abend. Je nach Bedürfnis werden Aktivitäten in der Natur angeboten, wie z.B. Wandern in der Umgebung, Bräteln und Baden in der Emme oder auch sonstige Ausflüge. Die Mahlzeiten werden gemeinsam zubereitet und anschliessend eingenommen.

## 7.9 Transporte

Vom Wohnheim zum Landwirtschaftsbetrieb und Retour steht ein betriebseigener Kleinbus mit 9 Plätzen zur Verfügung. Die Fahrten werden betriebsintern verrechnet. Der jeweilige Mitarbeiter führt diese Transporte aus.

So wird auch der Transport an den Wochenenden zum Bahnhof und nach den Wochenenden Retour ins Wohnheim gewährleistet, sowie Transporte zur ärztlichen Versorgung.

Der selbständige Gebrauch von öffentlichen Verkehrsmitteln wird, wenn möglich von den Klienten wahrgenommen und geübt.

Kann der Klient keine ÖV gebrauchen, wird das Angebot des Behinderten Taxi für den Klient wahrgenommen. Alle Klienten besitzen den Begleitausweis der SBB, um die Begleitung weiterer Bedürfnisse, wie gesundheitliche Abklärungen, Therapien etc. sicher zu stellen.

## 8 Rechte und Pflichten der Betreuten

Die Rechte und Pflichten der Klientel orientieren sich an folgenden Dokumenten bzw. Merkblättern:

- Jugendliche für eine berufliche Massnahme werden mittels eines Tarifausweises im

- Einzelfall verfügt und erhalten einen INSOS Lehrvertrag und incl. Betreuungsvertrag
- Erwachsene und Jugendliche verfügen über einen Betreuungsvertrag mit einer Kostenübernahmegarantie KESB, Kanton (IVSE), BLG.
- Hausordnung
- Tagesstruktur
- Zielvereinbarung
- Konzept zum vorbeugenden Umgang bzw. der Bewältigung von Grenzüberschreitungen
- Sexualekonzept
- Konzept für eine genderbewusste Koedukation

Konkrete Anliegen oder Probleme des Klienten sind mit der Heimleitung zu besprechen. Bei grundsätzlichen oder weiterführenden Problemen oder Konflikten werden die Bezugspersonen zu einem Standortgespräch für eine Klärung eingeladen.

Falls man sich nicht einigen kann, steht die

Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion des Kantons Bern (GSI)

Amt für Integration und Soziales (AIS) und die Stiftung Bernische Ombudsstelle für Alters-, Betreuungs- und Heimfragen zur Verfügung.

Datenschutz: Das persönliche, schriftliche Dossier der Klientel wird von der Heimleitung geführt und unter Verschluss aufbewahrt, sowohl schriftliche Akten wie auch Dateien im Computer. Sensible Angaben werden vertraulich behandelt und nur soweit wie unbedingt notwendig, auch im Team bearbeitet, verschlüsselt verschickt.

Die Schweigepflicht der Mitarbeiterschaft ist bereits im Arbeitsvertrag schriftlich fixiert.

## 9 Vernetzung und Bezug zur Öffentlichkeit

Im sozialen Umfeld der Klientel wird insbesondere die Beziehung zu den Eltern bzw. den zuweisenden Stellen intensiv gepflegt. Die Sothebra Sozialtherapie GmbH veranstaltet im Jahreslauf Anlässe, zu denen neben den Eltern, Verwandten und zuweisenden Stellen auch Freunde und Besucher aus der Region eingeladen werden. Z.B. zur Aufführung des gemeinsam erarbeiteten Christgeburtsspiels.

Die Klienten werden aufgemuntert und unterstützt, sich mit der Öffentlichkeit auseinander zu setzen: In einem Verein beizutreten, Plussport, Herzblatt, öffentliche Veranstaltungen zu besuchen, oder auch an Dorffesten teilzunehmen.

Persönliche Beziehungen der Klienten nach aussen werden unterstützt, wenn nötig auch begleitet.

Partnerinstitutionen für Transport, Ferienvertretung und Nachbetreuung werden im Bedarfsfall beigezogen.

Mit all diesen Bemühungen setzt sich die Institution für die Förderung sowohl der persönlichen wie auch sozialen Kompetenzen der Klientel ein. Damit wird auch die gesellschaftliche Integration der Klientel vorbereitet bzw. entwickelt. Externe Kontakte der Klientel werden aktiv unterstützt.

Mit der Homepage, meinplatz.ch und der Dokumentation (Konzept) macht die Sothebra Sozialtherapie GmbH auf das Betreuungsangebot aufmerksam.

Natürlich entstehen auch Beziehungen in der Nachbarschaft, in der Wohngemeinde Zollbrück und auch in Langnau.

Die Sothebra ist Mitglied im **spib** und **SKI**.

# 10 Konzept zum Umgang mit Gewalt und sexualisierter Gewalt

## 10.1 Einleitung zum Umgang mit Gewalt

Grundsätzlich verstehen wir die verschiedenen Gewaltstufen als eine Ausdrucksform von Überforderungen auf den Ebenen von emotionaler (personaler), sozialer Ebene oder Arbeitsüberforderung. Diese Überforderungen resultieren aus den unterschiedlichsten biographischen Gründen, aber auch durch die individuelle Behinderung. Es gilt nun, den Menschen darin zu erkennen, zu verstehen und als Pädagoge mit ihm eine vertrauliche Beziehung aufzubauen. Auf der Grundlage dieser Beziehung treten die Beteiligten miteinander in einen Prozess, um neue Verhaltensstrategien aufzuzeigen und zu lernen. Wenn die internen pädagogischen Gespräche und die neuen Verhaltensformen nicht greifen können, wird das soziale Umfeld und oder externe therapeutische Hilfe mit einbezogen. An der Schwelle der Adoleszenz bzw. auch bei erwachsenen beeinträchtigten Menschen ergeben sich zusätzlich eine Menge von inneren Problemen. Die Pubertät, die Sexualität, die eigene Egoität im Konflikt zu den Anforderungen der sozialen Umwelt und die Suizidität als autoaggressive Gewalt sowie die sich nach aussen wendende Gewalt, ergeben ein gewaltiges Spannungsfeld in den sozialen Zusammenhängen. Sobald ein anderes Lebewesen (Mensch oder Tier) oder ein Sachgegenstand durch einen verbalen, psychischen oder physischen Druck in seinen Gefühlen oder seiner Existenz beeinträchtigt wird, muss man von einem gewalttätigen Übergriff sprechen. In diesem Zusammenhang unterscheiden wir mehrere Stufen der Eskalation:

Das Gespräch im sozialen gewaltfreien Miteinander.

Die Diskussion: Im Normalfall treffen verschiedene Standpunkte aufeinander, welche sich eventuell ausgleichen und bereinigen (balancieren, tolerieren, akzeptieren) oder auch nicht klären lassen und führen somit zur Meinungsverschiedenheit.

Der Streit: Die Meinungsverschiedenheit kann zum Streit führen: verbale Gewalt.

Psychische Gewalt entsteht, indem ein Beteiligter über längere Zeit drangsaliert wird.

Physische Gewalt: Im Konflikt gibt es wechselseitig Täter und Opfer. Häufig werden in der Folge auch Opfer zu Tätern gegenüber Menschen, Tieren oder Sachgegenständen.

Die individuelle Freiheit aller Beteiligten steht im Verhältnis zu den Rahmenbedingungen der Sothegra Sozialtherapie GmbH und findet darin auch ihre Grenzen:

Gewaltanwendung jeglicher Art wird nicht toleriert: Prävention

Daher wird seitens der Mitarbeiterschaft präventiv bereits im Vorfeld prophylaktisch agiert, sowohl im Einzel- wie auch in Gruppengesprächen:

Arbeitsbesprechung/Morgenritual, in der Schule, in der praktischen Arbeit. In Klientenkonferenzen und Rollenspielen wird sowohl im Grundsatz wie auch für die praktische Umsetzung vorgebaut.

Im Hinblick auf persönlich heikle Entwicklungsphasen des Klienten, führen wir in sensibler Weise regelmässig Einzelgespräche mit Reflektion durch. In der Alltagsarbeit bereiten wir bekannte schwierige Situationen vor, indem wir den Klienten Hilfestellung zur Bewältigung bieten.

Um die Mitarbeiter zu sensibilisieren und die Gewaltprävention umzusetzen, führen wir interne Schulung durchgeführt: z.B. Einführung in die Prävention von Gewalt und sexueller Ausbeutung. (Anthrosocial)

## 10.2 Vorgehen im Falle eines Übergriffes

### *Mit freiheitsbeschränkenden Massnahmen*

Unter Klienten: Im Konfliktfall sind alle anderen Beteiligten aufgefordert, in einer innerlich geführten, angemessenen Weise unter Abwägung der Umstände zu reagieren: also keine Affektreaktionen. Massnahmen sind daraufhin auszulegen, deeskalierend zu wirken, die Kontrahenten zu trennen und Ruheräume aufzusuchen.

Unbedingt ist die Heimleitung beizuziehen. Anschliessend wird gemeinsam im Gespräch die Situation angeschaut und Folgemassnahmen z.B. therapeutische Begleitungen, Abmachungen unter der Kontrahenten festgelegt.

### *Konkrete Situationen*

Ein Klient greift einen Mitarbeiter an oder einen Kollegen:

Deeskalierend wirken, das heisst, den Täter nach Möglichkeit befrieden.

Wenn der Betreffende seinen gewalttätigen Übergriff weiterführt, kann es notwendig werden, den Täter mit

1. begrenzter Gegengewalt zu überwinden
2. mit Hilfe anderer Menschen festzuhalten, zu fixieren
3. im Zimmer einschliessen
4. aus dem Haus weisen

In diesem Fall verpflichten wir uns, anschliessend das Meldeformular zur Erfassung von Vorfällen von Grenzverletzungen und Gewalt in Institutionen zu verwenden und den Versorgerstellen zu melden.

Jedenfalls wird die Heimleitung baldmöglichst unbedingt beigezogen.

Eventuell wird auch die Polizei durch die Heimleitung aufgeboten.

## 10.3 Nachbearbeitung

In Bezug auf den Delinquenten wird sehr wohl zwischen der Tat und dem Täter in seiner biographischen Situation differenziert und in sensibler Weise versucht, mittels Gesprächen auf verschiedenen Ebenen auf die Situation einzugehen und Massnahmen zur persönlichen Veränderung des Täters zu ergreifen. Z.B. Anpassungen der Tagesstruktur, um möglichen Überforderungen vorzugreifen:

Kommunikative Verhaltensweisen mit dem Klienten erarbeiten, Abmachungen treffen, Zielvereinbarungen erstellen, Medikation anpassen.

Im Übrigen legen wir einen grossen Wert auf den Schutz der übrigen Klientel, wie auch der Mitarbeiterschaft.

Im weiteren Verlauf kann der Beizug von externer Hilfe notwendig werden. Z.B. Einweisung in eine stationäre Psychiatrie, was nicht unbedingt auch die Ausweisung aus der Institution beinhaltet. Im Gegenteil, in aller Regel wird eine Chance zur Verbesserung gegeben. Analog wird im Weiteren insbesondere auch auf die Hilfestellung und Unterstützung der Opfer besonderen Wert gelegt.

Weiterführend beraten wir mit Versorgern die weiteren Schritte: Anpassung der Zielvereinbarung, ambulante psychiatrische Behandlung, etc. Die Heimleitung behält sich ausdrücklich vor, gegebenenfalls auch selbstständig und sofort Massnahmen wie z.B. eine

Suspendierung anzuordnen oder ein Time Out zu ergreifen. Für derartige Massnahmen werden die Eltern bzw. die zuweisenden Stellen so schnell wie möglich informiert. Wir verpflichten uns, uns selber, andere Klienten, das Mobiliar und das ganze Haus zu schützen.

## **11 Konzept zum Umgang mit Sexualität und sexualisierter Gewalt**

### **11.1 Einführung in Prävention und Intervention**

Grundsätzlich trägt die Sothebra Sozialtherapie mit innerer und äusserer Kommunikation dazu bei, dass Sensibilität von sexuellen Grenzverletzungen in der Institution hochgehalten werden kann. Dazu dienen die Anstellungsbedingungen, der interne Verhaltenskodex, Sonderprivatauszug, interne Weiterbildung mit Anthrosocial, und der rege Austausch in der Konferenz innerhalb der Mitarbeiterschaft.

Die Kleinheit der Institution bedingt eine relativ überschaubare Mitarbeiterschaft; Anhand des Leitbildes pflegen wir in der Konferenz eine Führungskultur mit einer hohen Sensibilität zum Hinschauen im Verhältnis zu einer Nulltoleranz in Bezug auf sexuelle Übergriffe.

Meldungen gehen unbedingt direkt an die Heimleitung, dass schliesst auch schon Ahnungen eines Verdachtes ein. Die Heimleitung übernimmt die Verantwortung, derartige Meldungen zu verifizieren und zu überprüfen, um gegebenenfalls Fachstellen beizuziehen.

### **11.2 Förderung der Selbstkompetenzen bei den Klienten**

Wir fördern die Klientel in der Entwicklung von Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein. Dazu gehört eben auch ein selbstständiger Umgang mit Sexualität. Andererseits schliesst diese Förderung auch eine Wahrnehmung der Selbstverantwortung mit ein, z.B. im Bezug auf Nähe und Distanz ein angepasstes Verhalten in der sozialen Umgebung zu wahren. Die persönliche Freiheit eines jeden Klienten findet ihre Grenzen in der Achtung der persönlichen Freiheit eines jeden anderen Menschen und bedingt einen gegenseitigen Respekt. Zudem gilt es wahrzunehmen, dass Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf auch ihre Persönlichkeit nicht wirklich zur Verfügung haben und daher eben in diesem Feld auch auf Unterstützung der Mitarbeiterschaft angewiesen sind. Dazu gehören ein angepasstes Nähe- und Distanzverhalten, die sozialen Rahmenbedingungen (Tagesstruktur) und die Förderung der Wahrnehmung der Klienten in möglichen Grenzverletzungen in ihrer eigenen Identität, so dass sie in die Lage versetzt werden, Übergriffe zu melden oder zu signalisieren. Dabei soll man aber auch wahrnehmen, dass Übergriffe zwischen den Klienten geschehen können, dass Klienten Übergriffe zu Mitarbeitern versuchen können, dass sogar am Wochenende Klienten in ihrer eigenen Familie Täter oder Opfer sein können.

Grundsätzlich gibt es Klienten, die mit ihrer Sexualität normal umgehen und daneben gibt es auch Klienten, die speziell oder gar nicht mit ihrer Sexualität umgehen. Auf jeden Fall sind wir als Mitarbeiterschaft aufgefordert, auf dieses Thema sowohl mit Sensibilität wie auch mit konkreten Vorstellungen (Kodex) zu arbeiten. Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass jeder Klient lernt, seine Sexualität anzunehmen und darin die Fähigkeit entwickelt, einen Sinn für Freundschaft, Liebe, Sinnlichkeit und Erotik zu erkennen und zu erfahren. Daher wird der Klient aufgefordert, einerseits selbstverständlich, andererseits aber auch verantwortungsvoll die sexuellen Handlungen im engeren Sinne, wie Selbstbefriedigung, Petting und Geschlechtsverkehr, zu handhaben. Im Gespräch erarbeiten wir eine angepasste

Lebenskunde, welche auch die Themen der Sexualität behandeln:

- Anatomie und Physiologie der weiblichen und männlichen Geschlechtsorgane
- Sexuelle Techniken: Selbstbefriedigung, Petting, Geschlechtsverkehr, Hilfsmittel
- Erotische Beziehungen, Intimität und Nähe, Verhütung
- Führung und Verantwortung für die Beziehung zwischen den Partnern
- Gesetzlicher Hintergrund auch im Hinblick auf mögliche Übergriffe
- Nötigenfalls wird auch psychologische Begleitung oder auch Fachstellen beigezogen.

### 11.3 Hilfestellung im Heim

- Persönlicher Raum: Jeder Klient hat durch sein persönliches Zimmer eine echte Privatsphäre, die von allen anderen Mitbewohnern und Mitarbeitern respektiert wird. Damit wird Körperpflege und Intimität ermöglicht. Sexuelle Hilfsmittel wie z.B. Sexheftli werden im Zimmer verwahrt und dürfen nicht in der Öffentlichkeit herumliegen oder gezeigt werden. Der Mitarbeiterschaft muss auf Anklopfen Antwort gegeben werden, das heisst Zutritt in absehbarer Zeit gewährt werden.
- Sozialverhalten: Der Auftritt in Unterwäsche, Pyjama oder gänzlich unbekleidet ist in den allgemeinen Räumen, z.B. am Frühstückstisch, nicht angemessen. Nach dem Duschen benutzt man den Bademantel, um sein Zimmer aufzusuchen.
- Freundschaftliche Beziehungen werden wohlwollend unterstützt und begleitet. Falls der Wunsch nach einer gemeinsamen Intimsphäre (z.B. Übernachtung einer Freundin bei einem minderjährigen Klienten) geäussert wird, bedarf es einer Absprache mit Heimleitung, Eltern und den zuweisenden Stellen. Im Heim wird der nötige Anstand in den öffentlichen Räumen erwartet.
- Mitarbeiterschaft: Die Sexualität soll ein offenes selbstverständliches Thema sein, welche mit Sensibilität und Würde behandelt wird. Die Mitarbeitenden setzen sich mit der eigenen Einstellung zur Sexualität und mit der Sexualität der Bewohner auseinander, um so zu einer reflektionsfähigen Haltung zu kommen. Das Thema wird periodisch in der Mitarbeiterkonferenz behandelt. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, bei einem Hinweis auf einen Übergriff, z.B. bereits bei anzüglichen verbalen Bemerkungen oder bei sexualisierten Berührungen sowohl vom Mitarbeiter zum Klienten, wie auch zwischen den Klienten, der Heimleitung zu melden. Wir setzen uns dafür ein, das derartige Übergriffe frühzeitig erkannt und gestoppt werden. Für pflegerische Handlungen im Krankheitsfall im Zimmer eines Klienten, wird eine Öffentlichkeit geschaffen, indem die Tür handbreit geöffnet bleibt.
- Gesetzlicher Rahmen: Sexuelle Beziehungen zwischen Klientel und Mitarbeiterschaft sind gesetzlich verboten und werden juristisch geahndet. Bei einem vermuteten Übergriff wendet sich die Heimleitung an eine fachliche Beratungsstelle, welche an die Schweigepflicht gebunden ist.
- Selbstverpflichtung: Eine vom Mitarbeiter zu unterzeichnende Verpflichtungserklärung ist integraler Bestandteil des Arbeitsvertrages.

## 12 Konzept für eine genderbewusste Koedukation

### 12.1 Begriffsklärung und Ausgangslage

Neben der biologisch bestimmten Sexualität umschliesst der Begriff Gender sowohl im persönlichen Selbstverständnis die Felder von Geschlecht, Sexualität, Psyche, Einstellung

und darüberhinaus im sozialen Umgang Respekt, Nähe- und Distanzverhalten, Liebe. Diese Verhältnisse bedürfen einer bewussten Selbstwahrnehmung wie auch einer reflektierten sozialen Gestaltung.

Das Gleichstellungsgesetz der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 1. Juli 1996 behandelt die Gleichstellung der Geschlechter insbesondere im Berufsleben und verbietet jegliche Diskriminierung

Die Realität der übersexualisierten Gesellschaft lässt sich vor Allem in den elektronischen Medien wahrnehmen, wird in der Gesellschaft in grosser Differenzierung behandelt und führt teilweise auch zu einem fragwürdigen Umgang zwischen den Geschlechtern.

Der persönliche Umgang mit Sexualität und Gewalt wird in einem eigenen Konzept behandelt.

Die klassischen Rollen von Mann und Frau haben sich in der modernen Gesellschaft überholt und brauchen ein neues Selbstverständnis: Gender.

Die Umwandlung der alten Strukturen beinhaltet zunächst die Wahrnehmung der aktuellen Situation, um diese im Anschluss in einem gesellschaftlichen Prozess in angepasste neue Selbstverständnisse und ihre soziale Anwendung zu verwandeln: Gender.

## 12.2 Pädagogische Vision

### *Klientel*

Um die Klientel möglichst von überholten Rollenverhalten zu befreien, bedarf es eines geeigneten sozialen Umfeldes (Männer und Frauen) um den jeweiligen Menschen zu ermöglichen, eigene persönliche Impulse zu entwickeln, das jeweilige Geschlecht anzunehmen und im sozialen Miteinander mittels angepasstem Nähe- und Distanzverhalten miteinander umzugehen.

### *Mitarbeiterschaft*

Die beteiligten Erziehungspersonen haben ihre eigene geschlechtliche Identität reflektiert. Sie kennen Chancen und Grenzen der pädagogischen Arbeit im eigenen und dem anderen Geschlecht. Die Sensibilisierung und Fortbildung wird in Intervision, Supervision, Erfahrungsaustausch und Weiterbildungsmöglichkeiten gewährleistet. In der Arbeit mit der koedukativen Erziehung werden auf der Grundlage von Know How, persönlicher Haltung, Bildung und Werte umgesetzt. Anhand der regelmässigen Konferenzen (Förderplanung) wird ein internes Controlling realisiert. Somit werden in der Nachbearbeitung Strukturen und Prozesse weiterentwickelt, neue Erfahrungen einbezogen und in der Konferenz kommuniziert.

### *Gruppe*

Die Zusammensetzung der Gesamtgruppe bedarf stets einer sorgfältigen und genauen Erfassung der Jugendlichen und erwachsenen Klientel mit ihren Schwächen und Chancen; verbunden mit der Zielvorstellung, die persönlichen, sozialen und auch fachlichen Kompetenzen der Klientel entscheidend zu verbessern. Um die Stabilität der Gruppendynamik zu fördern, gliedern wir auch Erwachsene ein, deren Qualitäten, wie z.B. die innere Balance, für die soziale Stabilität in der Gruppe als Vorbild und Wegleiter wirken können.

## 12.3 Ausgangslage für die Klientel und mögliche Entwicklungen

Die Betreuung von männlicher und weiblicher Klientel stellt eine wesentliche Bereicherung aber auch Herausforderung für das Zusammenleben in der Gruppe dar.

Durch eine koedukative Erziehung wird der Klientel ermöglicht:  
Im Gegenüber und Miteinander der unterschiedlichen Geschlechter kann man sich im Unterschied leichter erkennen, spiegeln und in seinem eigenen Geschlecht besser identifizieren.

Es gibt eben auch noch anderes menschliches Dasein mit anderen Voraussetzungen und Bedürfnissen, daran kann man lernen, Respekt und Rücksichtnahme zu üben.

So kann man lernen, sich aus dem soziokulturellen Rollenverhalten zu befreien und ein neues, eigenes Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein zu entwickeln.

Personale und soziale Kompetenzen zu erweitern:  
Das ermöglicht, sich im Verhältnis zum jeweilig anderen Geschlecht zu behaupten wie auch zu verbinden, also sich ein angemessenes Nähe- und Distanzverhalten anzueignen.  
Zusätzlich lernt man, sich auf dieser Grundlage selbstverständlich im sozialen Umfeld zu bewegen und sich als erwachsener Mensch innerlich frei auf eine Geschlechter-Beziehung einzulassen.

## 12.4 Konsequenzen für die Institution

### *Infrastruktur*

Es wird bewusst auf eine Trennung wie z.B. separate Wohngruppen verzichtet. Dafür gibt es Einzelzimmer für jeden Klienten, abschliessbare Bäder für den persönlichen Gebrauch, welche geschlechtergetrennt geführt werden, öffentliche Räume für alle Bewohner.

### *Klientel in der Pubertät*

In der Pubertät als entscheidender Phase der Identitätsentwicklung, lernen und erproben die Jugendlichen in ihrem Alltag den Umgang mit der eigenen Geschlechtlichkeit so, dass sie eine positive Selbsteinschätzung vornehmen und ihr Selbstbewusstsein stärken können. In einem geschützten und geregelten Rahmen entwickeln die jungen Frauen und Männer das Gefühl für ihre eigene Körperlichkeit, für ihr Geschlecht und den Umgang mit Anderen. Gesundheitsfürsorge und weitere Massnahmen wie z.B. eine therapeutische Betreuung begleiten diese Entwicklung.

### *Mitarbeiterschaft*

Sensibilisierung und Fortbildung der weiblichen und männlichen Mitarbeiterschaft, Aneignung von Genderkompetenz zur Erweiterung persönlicher Ressourcen in der koedukativen Erziehung auf der Grundlage von Know How, Persönlicher Haltung und den daraus sich ergebenden Handlungen.

### *Gruppenzusammensetzung*

Eine sorgfältige Zusammenstellung der Gesamtgruppe, vermehrt auch Eingliederung von Erwachsenen vor dem Hintergrund von Hausordnung, Gewalt- und Sexualkonzept, um so die persönlichen und sozialen Kompetenzen der Klientel zu erweitern.

## 12.5 Methodische Umsetzung

Die gegebenen Ressourcen. Geld, Zeit, Know How, Bildung, Werte, Haltung, Pflichten und Rechte werden fortlaufend hinterfragt und durch Fortbildung erweitert: Bestandsaufnahme und Analyse.

Angemessene Ziele werden entwickelt und entsprechende Massnahmen mit Zeitplan vereinbart, Entwicklung von Gender-Kompetenz in der Mitarbeiterschaft durch Fortbildung und Supervision: Massnahmen und Umsetzung.

Ein geeignetes Controlling wird realisiert: Fortlaufende Analyse und Auswertung von Massnahmen, Strukturen und Prozessen innerhalb der Konferenz: Evaluation und Qualität.

Im Aufnahme-Procedere werden die internen Strukturen deutlich vorgestellt und die aufzunehmende Klientel muss sich dazu bekennen. Darüberhinaus wird die Adaptionfähigkeit zur bestehenden Gruppe intensiv geprüft. Anhand der Förderplanung werden konkrete Zielvereinbarungen getroffen, um die persönlichen und sozialen Kompetenzen der Klientel sowohl festzustellen wie auch zu erweitern. Ausserdem werden Förderziele und Ausbildungsinhalte verbindlich festgelegt.

Regelmässige Standortgespräche dienen der gegenseitigen Wahrnehmung, Analyse und Steigerung der personalen und sozialen Kompetenzen.

Beide Geschlechter werden für sämtliche Ämtli beigezogen.

Im Wohnheim sowohl differenzierte wie auch gemeinsame Gestaltung von Wohnen, Leben und Freizeit.

Sensibilisierung für die Wortwahl in der Umgangssprache, Diskriminierungen ausschliessen. Bewusste Gestaltung, Wahrnehmung und Kommunikation zur Entwicklung des Gender-Bewusstseins im Alltag, z.B. „Rollentäusche in der beruflichen Arbeit“ sowie Eingehen auf spezifische Bedürfnisse der weiblichen und männlichen Klientel.

## 12.6 Prävention von Übergriffen

Differenzierung von „harmlosem Geblödel“ hin zum fließenden Übergang zu einem Übergriff: „Dieser beginnt in dem Moment, wo es für einen Beteiligten eben nicht mehr lustig ist.“: Verbale Gewalt mittels Sexualisierung im Ausdruck.

Seitens der Mitarbeiterschaft muss in so einem Moment direkt eingegriffen werden. (Siehe auch die Konzepte zum Umgang mit Gewalt und Sexualität.)

Im Fall von wiederholten Übergriffen wird auf angemessene Sanktionen zurückgegriffen, je nach Situation polizeiliche Massnahmen.

### *Prophylaxe*

Lieber Vorbauen als Eingreifen; hier ist die Mitarbeiterschaft gefordert, um schon im Vorfeld durch ständige Präsenz und Anleitung das entsprechende Sozialverhalten zu veranlassen und als Standard zu etablieren.

## *Konflikt*

In diesem Fall oder bei Problemen werden die Einweiser und Angehörigen zur Bereinigung beigezogen.

# **13 Konzept zum Umgang mit Notfall und Krisen**

## *Krisenprävention*

Um Notfällen vorzubeugen wird jeder neue Mitarbeiter auf die möglichen Gefahren und Notfälle in der Teamsitzung anhand des Betriebshandbuches instruiert. Diese Instruktion wird jährlich wiederholt. Dabei werden auch die Klienten einbezogen, z.B. mit Feuerwehrrübungen und täglich wird auf die Unfallverhütung hingewiesen. Dazu dient im Haus auch das absolute Rauchverbot.

Alle möglichen Fluchtwege sind gekennzeichnet Feuermelder sind vorhanden und Feuerlöschgeräte und -decken liegen bereit.

Ausserdem ist eine Notfallapotheke vorhanden.

In den verschiedenen Bereichen wird die Mitarbeiterschaft sensibilisiert, frühzeitig möglichen Gefahren vorzubeugen, wie z.B. im Arbeitsablauf die Vorschriften der SUVA bezüglich Unfallverhütung einzuhalten. Ausserdem sind wir aufgefordert, die Klientel in ihrer Arbeit genau zu beobachten und Auffälligkeiten im Team sofort zu besprechen. Im Falle von erhöhter Gefahr werden zusätzliche Mitarbeiter aufgeboden. Grundsätzlich arbeiten die Klientel nicht mit Maschinen, es sei denn, sie verfügen über Ausweis und Praxis.

Am Telefon liegt ein Verzeichnis der verschiedenen Notfallnummern auf: Heimleitung, Heimarzt, Spital, Feuerwehr, Polizei, etc. und Verhaltenskodex.

### ***GPS-Koordinaten:***

Wohnheim Sonnberg 552:

Breitengrad: 46.59642

Längengrad: 7.47472

Ausbildungsbetrieb Mörisegghüsli

Breitengrad: 46.988822

Längengrad: 7.783962

## *Konkrete Gefahren*

- Brand
- Naturkatastrophe: Hangrutsch, Sturmschäden
- Gewalttätige Übergriffe
- Medizinische Notfälle

### *Bewältigung*

- Angemessene besonnene, kurzfristige Aktionen zur
- Krisenintervention: Türen schliessen, Rettung von Mensch und Tier
- Aufbietung der Notfalldienste: Polizei, Feuerwehr, Spital,
- Rettung von Personen und Tieren
- Einweisung der Rettungsdienste
- Beizug der HL
- Betreuung der übrigen Klientel
- Information von Angehörigen und Aufsichtsbehörde durch die HL

### *Brand*

- Feuerwehr alarmieren
- Personen retten
- Tiere retten
- Türen schliessen
- Brand bekämpfen

### *Naturkatastrophe*

- Hangrutsch: Evakuierung
- Sturm: Zuflucht im Haus
- Notruf: Polizei, Feuerwehr
- Personen retten
- HL beiziehen

### *Unfall*

- Unfallstelle sichern
- Notruf: Notarzt, Polizei
- Hilfe gewährleisten
- Rettungskräfte einweisen
- Betreuung der übrigen Klientel
- HL beiziehen

### *Medizinischer Notfall*

- 1. Hilfe leisten
- Parallel Notruf: Notarzt
- Transport organisieren
- HL beiziehen

### *Psychische Krise*

- Für bereits bekannte Indikationen ist die Intervention vorbereitet
- Beizug Heimleitung
- Konsultation Heimarzt

- Beizug psychiatrischer Dienst Langnau: Entscheid über ambulante oder stationäre Behandlung
- Information, Beizug Eltern, zuweisende Stellen

### *Gewalttätiger Übergriff*

- Deeskalation oder Notwehr
- Gegebenenfalls Polizei und Rettungsdienst beiziehen
- HL und Gewaltkonzept beiziehen

### *Nachbearbeitung*

- Interne Analyse der Krisensituation
- eventuell Beizug externer Fachleute
- Überprüfung des Notfallkonzeptes
- eventuell Anpassungen

## **14 Pflege**

Im Krankheitsfalle der Klientel wird der Hausarzt aufgesucht und die „Versorger“ beigezogen. Es wird entschieden, in welchem Rahmen die Krankenpflege stattfinden soll oder muss: Hospitalisation, Versorgung im Elternhaus oder im Wohnheim.

Die Pflege im Wohnheim kann nur in Absprache bei relativ leichten Krankheiten wie z.B. einer Grippe erfolgen und schliesst folgende Elemente ein:

Begleitung und Unterstützung bei der persönlichen Hygiene und der Dentalhygiene, regelmässiger Wechsel der Bettwäsche und der persönlichen Wäsche, Medikamentenausgabe, Versorgung und Unterstützung mit den Mahlzeiten, Pflege nach medizinischer Anweisung, persönliche Betreuung.

Im Rahmen der Rekonvaleszenz Wiedereinführung in die sozialen Verhältnisse des Wohnheimes.

## **15 Gesundheit**

### *Gesundheitsförderung/Prävention:*

Mittels des ganzheitlichen Menschenbildes, der Infrastruktur, gesunde Nahrungsmittel und der Förderplanung durch die Mitarbeiterschaft bemühen wir uns intensiv um die Gesundheit jedes einzelnen Klienten. Dadurch wird auch ein Beitrag zur Prävention geleistet, um Krankheiten zu vermeiden.

### *Ärztliche Versorgung:*

Die freie Arztwahl wird gewährleistet. Diese wird sowohl durch den Hausarzt, den Hausarzt, den Psychiater oder im Notfall auch durch den ärztlichen Notfalldienst wahrgenommen und entsprechende Massnahmen in Zusammenarbeit mit dem Heim veranlasst und durchgeführt. Es besteht ebenfalls ein Hausarztvertrag.

### *Pharmazeutische Versorgung:*

Diese wird durch die Zusammenarbeit mit der Apotheke gewährleistet, indem das Rezept des Arztes in der Apotheke vorgelegt wird. Die Medikation wird in dem dafür vorgesehenen abschliessbaren Schrank versorgt. Die Verantwortung für die Medikamente wird einer Fachperson übertragen und bei Abwesenheit wird eine Stellvertretung durch die HL bestimmt. Die Medikation wird wöchentlich gerichtet und im Vieraugenprinzip kontrolliert. Es besteht eine Richtlinie für die Medikationsverwaltung und Abgabe für die Mitarbeiter. Ein Apothekervertrag liegt vor.

### *Therapie:*

Jegliche Therapie wird in Zusammenarbeit mit dem Hausarzt veranlasst und durchgeführt oder die Klientel bringt mit der Aufnahme z.B. eine Medikation oder weitere Therapien seines Hausarztes mit in die Institution.

### *Hygiene:*

Die Klientel wird zu persönlicher Hygiene und Zimmerordnung angehalten. Im Wohnheim, in der Hauswirtschaft und den Bädern werden gemäss Planung alle Räumlichkeiten regelmässig geputzt und gepflegt.

### *Pandemievorsorge:*

Im Fall einer möglichen Pandemie werden die Auflagen vom Kanton aufgenommen und im Team durchgeführt. Der Hausarzt wird im Fall einer konkreten Erkrankung beigezogen.

## **16 Sucht**

Die Sucht-Krankheit einer Klientel löst die Gefahr aus, dass andere Klientel eventuell ebenfalls in die Sucht hineingeführt werden. Daraus ergibt sich ein Schutzauftrag für die übrige Klientel.

Nikotin wird toleriert

Es werden alkoholfreie Getränke angeboten, auf Alkoholkonsum wird verzichtet.

Der Cannabis-Konsum wird nicht toleriert und gilt auch für übrige Drogen.

## **17 Sterben und Tod**

Aufgrund der aktuellen Forschung in Bezug auf nachtodliche Erfahrungen, (z.B. Dr. Eben Alexander: Blick in die Ewigkeit) befindet sich das gesellschaftliche Bewusstsein über Sterben und Tod in einem gewaltigen Wandlungsprozess, welcher erst im Beginne steht und der die Menschen noch lange beschäftigen wird: Offensichtlich endet mit dem Tod nicht das Bewusstsein, sondern es findet vielmehr ein Wandel statt; das Bewusstsein lebt in der Kontinuität und in der Erweiterung nach dem Tode. Allerdings können die Hinterbliebenen bisher in aller Regel dem Verstorbenen nicht mit ihrem Bewusstsein folgen. Dadurch werden die Leidensprozesse für die Hinterbliebenen ausgelöst, während der Verstorbene seinem eigenen Wege folgt, welcher womöglich zunächst auch einen Leidensprozess einschliesst. Der plötzliche Todesfall eines Klientel oder Mitarbeiters, bedingt durch einen Unfall, löst zunächst die intensive Betreuung aller Beteiligten aus, daher ist der unbedingte Beizug von Sanität, Polizei, Heimleitung und Angehörigen absolut notwendig. Dieser Prozess der

Begleitung und Betreuung beansprucht alle Beteiligten und mündet schliesslich in die Nachbearbeitung.

Jeglicher mögliche Unfall, eventuell mit Todesfolge, schliesst für die Institution immer direkt auch eine rechtliche Dimension mit den entsprechenden Untersuchungen und Verfahren ein. Daher spielt die Unfallverhütung sowohl im Wohnheim wie auch in der beruflichen Arbeit in der Landwirtschaft eine so grosse prophylaktische Rolle.

Der Todesfall aufgrund einer medizinischen Indikation, z.B. Herzinfarkt bedeutet für die Institution einen grossen Unterschied, nämlich dem Wegfall der rechtlichen Situation, während auf der menschlichen und zwischen- menschlichen, also sozialen Ebene wie oben bereits ausgeführt, das gesamte Procedere bewältigt werden muss.

## **18 Vorstellung der Heimleitung**

Die Heimleitung wird von Sandra Kuhlmann wahrgenommen

Letztmalige Anpassung des vorliegenden Konzeptes: März 2025

Sandra Kuhlmann