

Sothegra

Werner und Sandra Kuhlmann-Walter

Rotebüel 102

3453 Heimisbach

Tel.: 034 496 53 07

(Privat, Administration, Postadresse: Sonnberg 552, 3436 Zollbrück)

Wohnheim

Sonnberg 102

3436 Zollbrück

Tel, Wohnheim: 034 495 56 91

Ausbildungsbetrieb:

Möriseggüsli, Rotebüel und Sonnberg



Konzept der Sothegra

- *Ausbildung*
- *Lebensgemeinschaft*
- *Sozialtherapie*
- *Eingliederung*



Wir verstehen dieses Konzept als Momentaufnahme eines Prozesses, welcher fortlaufend Anpassungen und Erweiterungen erfährt. Gleichzeitig achten wir angesichts der weltweiten Veröffentlichung im Internet auf den persönlichen Schutz von Mitarbeitern und Klientel.

Inhaltsverzeichnis

1. Trägerschaft, Zielsetzung und Umschreibung

- 1.1 *Trägerschaft Organisation*
- 1.2 *Zweck und Zielsetzung*
- 1.3 *Umschreibung des Angebots*

2. Zielgruppen Jugendliche und junge Erwachsene

- 2.1 *Anspruchsgruppe Jugendliche*
- 2.2 *Anspruchsgruppe Erwachsene*

3. Leitbild der Sothegra

- 3.1 *Leitbild*
- 3.2 *Ideelle Grundlage*
- 3.3 *Umgang mit der Klientel*
- 3.4 *Finanzierung*
- 3.5 *Personal*
- 3.6 *Landwirtschaft, Ökologische Ressourcen, Technik und Ernährung*
- 3.7 *Verhältnis zu Gesellschaft und Politik, Entwicklung*

4. Strategische Erfolgspositionen (SEP)

5. Betrieb

- 5.1 *Öffnungszeiten*
- 5.2 *Grösse der Institution*
- 5.3 *Tagesstruktur*
- 5.4 *Tarife*
- 5.5 *Örtlichkeiten*
- 5.6 *Organisation*
- 5.7 *Führungskonzept*
- 5.8 *Organigramm*
- 5.9 *Führungsstruktur*

- 5.10. *Qualitätsmanagement*
- 5.11. *Personal*
- 5.12. *Hauswirtschaft*
- 5.13. *Lebensmittelkonzept*

6. Tragfähigkeit Aufnahme-Aufenthalt-Austritt

- 6.1. *Zielgruppe Jugendliche*
- 6.2. *Zielgruppe Erwachsene*
- 6.3. *Arbeit und Bildung*

7. Angebot Pädagogisches Rahmenkonzept

- 7.1. *Einleitung und Methodik*
- 7.2. *Ausbildung*
- 7.3. *Wohnen,*
- 7.4. *Gesundheit und Therapie*
- 7.5. *Freizeit im Heim*
- 7.6. *Wochenenden im Heim für Jugendliche in Ausbildung*
- 7.7. *Transporte*

8. Rechte der Betreuten

9. Vernetzung und Bezug zur Öffentlichkeit

10. Konzept zum Umgang mit Gewalt

- 10.1. *Einleitung*
- 10.2. *Vorgehen im Fall eines Übergriffes*
- 10.3. *Nachbearbeitung*

11. Konzept zum Umgang mit Sexualität

- 11.1. *Einführung*
- 11.2. *Hilfestellung im Heim*

12. Konzept für eine genderbewusste Koedukation

- 12.1. *Begriffsklärung und Ausgangslage*
- 12.2. *Pädagogische Vision*
- 12.3. *Ausgangslage in der Institution*
- 12.4. *Ausgangslage für die Klientel und mögliche Entwicklungen*
- 12.5. *Konsequenzen für die Institution*
- 12.6. *Methodische Umsetzung*
- 12.7. *Prävention*

13. Konzept zum Umgang mit Notfall und Krisen

14. Pflege

15. Gesundheit

16. Sucht

17. Sterben und Tod

18. Freiheitsbeschränkende Massnahmen

19. Vorstellung der Heimleitung

1. Trägerschaft, Zielsetzung und Umschreibung

1.1. Trägerschaft Organisation

Die Sothegra ist als Einzelfirma, von Werner Kuhlmann, Mörisegghüsli, 3436 Zollbrück, organisiert. Wir sind Mitglied im Spib und im SKI.

1.2. Zweck und Zielsetzung

Als Kleinheim mit familiärem Anschluss bieten wir Jugendlichen einen geschützten Ausbildungsplatz in Land- und Hauswirtschaft. Die Klienten sind praktisch bildungsfähige Jugendliche und junge Erwachsene, die aus verschiedenen Gründen einen Ausbildungsplatz oder ein Berufsreifungsjahr mit internem Wohnen, suchen. Die Ausbildung dauert 2 Jahre.

Zusätzlich bieten wir auch 3 Plätze für Erwachsene im „Wohnheim mit Beschäftigung“ an. Insgesamt bieten wir intern 6 Plätze an.

In der Sothegra sind wir bedacht, den jungen Menschen zu einem fachlich kompetenten Mitarbeiter auszubilden und die jungen Erwachsenen in ihren Ressourcen zu fördern. Auch werden die persönlichen Kompetenzen und sozialen Fertigkeiten gepflegt und begleitet, verbunden mit der Zielvorstellung, dass die Klienten ihren Platz in der Erwachsenenwelt finden können.

1.3. Umschreibung des Angebotes

Die Sothegra gliedert sich in Wohnheim und Ausbildungsbetrieb für die Landwirtschaft und bäuerliche Hauswirtschaft. Die jungen Erwachsenen werden auch in allen Bereichen integriert und begleitet. Das Wohnheim Sunnberg, ein im Jahre 2011 praktisch neu erbautes Bauernhaus mit Holzheizung und insgesamt 4 Hektaren Umschwung, bietet eine grosszügige Einrichtung und eine vielfältige Umgebung.

Nach dem Frühstück bereiten wir uns auf die Arbeit auf den Ausbildungsbetrieb vor. Auf dem Mörisegghüsli bzw. je nachdem auch Sunnberg angekommen, wird mit dem Morgenkreis die Arbeit eingeteilt und der Arbeitstag in der Landwirtschaft und bäuerlichen Hauswirtschaft beginnt. Die Landwirtschaft Mörisegghüsli, Sunnberg und Rotebuel umfasst 15 Hektar Land, welches nach biologisch dynamischen Richtlinien bearbeitet wird. Das Bauernhaus Mörisegghüsli wird von der Heimleiterfamilie bewohnt, ein Stöckli und ein weiteres Gebäude mit Wohnküche, Badezimmer und Aufenthalts- bzw. Konferenzraum für den Heimbetrieb stehen zur Verfügung. Auch steht eine gut ausgerüstete Werkstatt für die Arbeit der Klienten bereit.

Im Stall stehen 7 Hinterwälderkuhe zur Mutterkuhhaltung, 7 Rinder und Kälber. Je nach Umständen wird für den Eigengebrauch gemolken, in nächster Zukunft auch für den Verkauf. Seit dem Frühjahr 2018 verzichten wir auf Schlachtungen und verkaufen lieber Rinder mit ihrem ersten Kalb zur Zucht in andere Betriebe. Weiter haben wir Hühner und Schafe. Verschiedene Landmaschinen werden in

der täglichen landwirtschaftlichen Arbeit eingesetzt. Im Winter bildet die Forstarbeit im eigenen Wald eine wesentliche Aufgabe. Auch der grosse Garten ist uns ein wichtiges Anliegen.

Zum Abschluss des Arbeitstages wird anhand des Abendkreises ein Rückblick gehalten und anschliessend verabschieden sich die Beteiligten ins Wohnheim zur Abendgestaltung.

2. Zielgruppen Jugendliche und junge Erwachsene

Besondere Merkmale unserer Jugendlichen sind leichte geistige Behinderungen, Lernschwierigkeiten, vermischt mit Verhaltensauffälligkeiten oder Verwahrlosungssymptomen, die ohne pädagogischen Rahmen nicht gefördert werden können.

Die besonderen Merkmale der jungen Erwachsenen sind verschiedene leichte geistige oder psychische Krankheitsbilder, die einer sozial-therapeutischen Förderung und Begleitung bedürfen, längerfristig oder in der Form eines Arbeitstrainings um wieder neu eingliedert zu werden.

Es werden sowohl weibliche wie auch männliche Klienten aufgenommen.

Es werden grundsätzlich keine Menschen mit starken psychischen Erkrankungen oder massiven Gewaltproblemen oder Drogenproblemen aufgenommen. Aufgrund der gegebenen Infrastruktur können wir auch keine Rollstuhlfahrer aufnehmen.

2.1. Anspruchsgruppe Jugendliche

Wir bieten berufliche Ausbildungen an: Eintritt ab 16 Jahren oder abgeschlossenes 9. Schuljahr, für 3 praktisch bildungsfähige Jugendliche mit abgeschlossener Schulbildung :

1. Landwirtschaft IV-Anlehren
2. Bäuerliche Hauswirtschaft IV-Anlehren
3. Berufliches Vorbereitungsjahr Landwirtschaft und Hauswirtschaft
4. Landwirtschaft Attest-Ausbildung zum Agrarpraktiker EBA
5. Aufnahme von Jugendlichen ohne berufliche Massnahme, finanziert durch Sozialdienst

2.2. Anspruchsgruppe Erwachsene

Wir bieten im Wohnheim mit Beschäftigung für 3 junge Erwachsene in der Landwirtschaft oder Hauswirtschaft Platzierungen an.

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, umfahn.

3.2. Ideelle Grundlage

In unserer Arbeit bemühen wir uns um einen Bezug zum antroposophischen 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 Ausbildung einen grossen Wert auf die Förderung von personalen und sozialen Kompetenzen 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 Antroposophie 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 Jugendlichen bzw. Erwachsenen 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 unterstützen sich gegenseitig die immer wieder neu anzupassenden pädagogischen Handlungen mit den konkreten, in sich sinnvollen Arbeitszusammenhängen.

3.4. Finanzierung

Als Einzelbetrieb 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 und der Unkosten.

Gestützt auf die unbefristete Betriebsbewilligung mit den damit verbundenen Auflagen an insbesondere Infrastruktur und Personal der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern hat sich die Institution Sothegra bei den Berufsberatern der IV und den Sozialdiensten der Umgebung im Laufe der Jahre einen guten Ruf erworben.

Die Anlehrplätze werden ab 2016 mit dem Tarif im Einzelfall mit der IV und die

Erwachsenenplätze (Wohnheim mit Beschäftigung) werden seit 2008 durch einen Leistungsvertrag mit dem GEF 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 „Erwartungen“ an die Mitarbeiterschaft: Wahrhaftigkeit, Offenheit, Belastbarkeit, Flexibilität, Reflektions- und Teamfähigkeit.

3.6. Landwirtschaft, Ökologische Ressourcen, Technik, Ernährung

Anhand des **Ausbildungskonzeptes** wird der landwirtschaftliche Betrieb 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, Holz-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 Getreide, Gemüse und Obst 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 Kultur geschätzt und gleichzeitig sind wir offen interessiert für Neues, fortschrittlich und zeitgemäss.

4. Strategische Erfolgspositionen

- Kleinheim als Institution im Unterschied zur pädagogischen Grossfamilie
- Teamorientierte Heimleitung.
- Stabile, längerfristige, qualifizierte und nach kantonalen Ansätzen entlohnte Mitarbeiterschaft arbeitet vernetzt und übernimmt per Delegation Verantwortung.
- Hoher Grad der Identifikation der Mitarbeiterschaft mit dem Betrieb.
- Geringe Fluktuation der Mitarbeiterschaft im Tageslauf bewirkt Verbindlichkeit und Vertrauen für die Klientel.
- Der berufliche Ausbildungs-Auftrag wird von der IV in Form der Lehrlingsausbildung durch IV und Attest-Ausbildungen erteilt. Andererseits 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 Ausbildung 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.
- Damit richtet sich das Angebot speziell auch an einzelne, „schwierige“ Klienten, die sonst nicht platzierbar sind.
- 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. Von Samstagmorgen 9:00 bis Sonntagabend 20:00 verbringen die Klienten ihr Wochenende bei den Eltern oder sonstigen Versorgern. In Einzelfällen wird auch begrenzt eine Wochenendbetreuung angeboten, z.B. aufgrund von Verhinderung des Elternhauses (schwerwiegende Krankheit) oder auch im Rahmen des Sanktionsplanes. (Näheres unter 7.4. Wochenenden im Heim)

Betriebsferien werden im Sommer für eine Woche festgelegt (5 Arbeitstage + Wochenende). Über Weihnachten – Neujahr ist der Betrieb geschlossen. Je nach Kalenderjahr ergeben sich neben den Feiertagen auch 2 – 4 Arbeitstage als

Betriebsferien. Die übrigen Ferientage können frei gewählt werden.

Ferienanspruch Lehrlinge: 5x5 Wochentage + Wochenenden + Feiertage

Ferienanspruch Erwachsene : 4x5 Wochentage + Wochenenden + Feiertage

5.2. Grösse der Institution

3 Ausbildungsplätze für Landwirtschaft (IV, Attest) bzw. ländlicher Hauswirtschaft (IV)

3 Eingliederungsplätze (Wohnheim mit Beschäftigung für Erwachsene)

Insgesamt bieten wir 6 Plätze an.

5.3. Tagesstruktur

Beispiel eines Tagesablaufes:

6.15	Wecken-Aufstehen, Waschen und Anziehen
6.45 – 7.15	Frühstück, Medikamentenabgabe nach Plan
7.15 - 7.45	Ämtli nach Plan in öffentlichen Räumen, Aufräumen und Betten richten in den Klientenzimmern
8.00 – 12.30	Morgenkreis mit Arbeitsbesprechung, Arbeiten unter Anleitung, 1/4 Std. Pause
12.30 – 13.30	Mittagessen, Medikamente, Küchendienst, Pause
13.30 – 17.00	Kaffee + Arbeitsbesprechung: Arbeiten nach Anweisung und Anleitung, 1/4 Std. Pause
17.00 – 17.30	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.

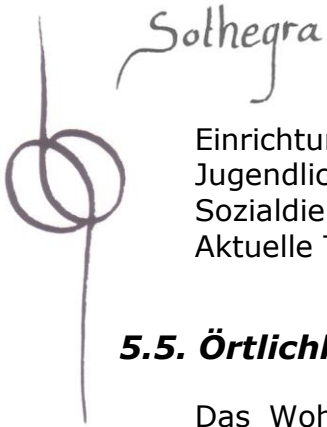
Die zusätzliche Beschäftigungszeit (Ämtli) beträgt circa 4 Stunden pro Woche: In dieser Zeit werden soziale und persönliche Kompetenzen in der praktischen Bewältigung des gemeinsamen Haushaltes erworben.

5.4. Tarife

Die IV-Anlehren, sowie berufliche Abklärungen werden über einen Tarif im Einzelfall der IV abgedeckt.

Der Tagessatz für Erwachsene wird mit dem GEF in einem Leistungsvertrag geregelt.

Die Sothegra ist auf der Liste B der Interkantonalen Vereinbarung für Soziale



Einrichtungen aufgenommen (IVSE).

Jugendliche ohne berufliche Massnahmen brauchen eine Kostengutsprache des Sozialdienstes.

Aktuelle Tarife können im Heim erfragt werden.

5.5. Örtlichkeiten

Das Wohnheim Sunnberg der Sozialtherapie Grauenstein (Sothegra) liegt am Ende des Unterfrittenbachgrabens in Zollbrück. Das Bauernhaus mit eigenem 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.

Der landwirtschaftliche Gesamtbetrieb Möriseggchüsli, Sunnberg und Rotebuel im Unterfrittenbachgraben der Gemeinde Zollbrück umfasst circa 16 ha Wiese, Weide und Wald auf ca. 800 m Höhe an Südhanglage. Neben dem Bauernhaus gibt es auch ein Stöckli und ein Werkstattgebäude mit Wohnküche, Mittagsruhe- bzw. Konferenzraum, Badezimmer und einer Werkstatt für Maschinen und Geräte.

In der Umgebung haben wir ein Hallen -und Freibad, Minigolf, verschiedene Sportvereine wie Z.B Hornussen, Armbrust- und Bogenschiessen, 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 Sothegra ist juristisch organisiert als Einzelbetrieb und wird von Werner und Sandra Kuhlmann geleitet (Heimleiter Werner Kuhlmann).

Unterschriftsberechtigt ist Werner Kuhlmann. Für administrative Funktionen ist auch Sandra Kuhlmann unterschiftsberechtigt.

Stellvertretung: pädagogischer Leiter, mit Beibezug von S Kuhlmann.

Abteilung:

Heimleitung, W. und S. Kuhlmann
Finanzen, S. Kuhlmann
Pädagogischer Leiter

Der Stellenplan (Betreuung und Ausbildung) umfasst mindestens 350%, davon 260% qualifiziert, bezogen auf die Betreuung von 6 internen Klienten:

Heimleitung und Administration	100%
Fachliche Ausbildung Landwirtschaft	70%
Pädagogischer Leiter	80%
Pädagogischer Mitarbeiter	90%
SpiA	60%
LandwirtIn	70%
Reinigungspersonal	20%
PraktikantIn	100%

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. So kann im Normalfall auf das pyramidale System der „Führung von Oben“ verzichtet werden, Diese kommt nur im Notfall zum Tragen. Also wird im normalen Alltagsbetrieb mittels einer flachen Hierarchie 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 Betrieb gliedert sich in zwei Bereiche: Landwirtschaft und Sozial-Pädagogik, welche sich gegenseitig bedingen. Daher wird die qualifizierte Mitarbeiterschaft in diesen Bereichen eingesetzt und geführt:

- Führung der Landwirtschaft und Sozialpädagogik:
- Umsetzung des Konzeptes, MA, Betriebswirtschaft, etc.
- Klientel: Berufliche Ausbildung und Berufliche Ausübung
- Förderplanung, Wohnen, Leben und Freizeit, etc.

Führung per Delegation:

1. Allrounder-Bewusstsein
2. Zusätzlich Spezialisierung durch Übernahme von Aufträgen
3. Gemeinsamkeit
4. Absprache: wer, was, bis wann,
5. Formulierung des jeweiligen Zieles/Auftrages
6. Definition: wieviel Zeit für welche bestimmte Tätigkeit
7. Diskussions- und Kritikkultur
8. Authentizität

Führungsinstrumente:

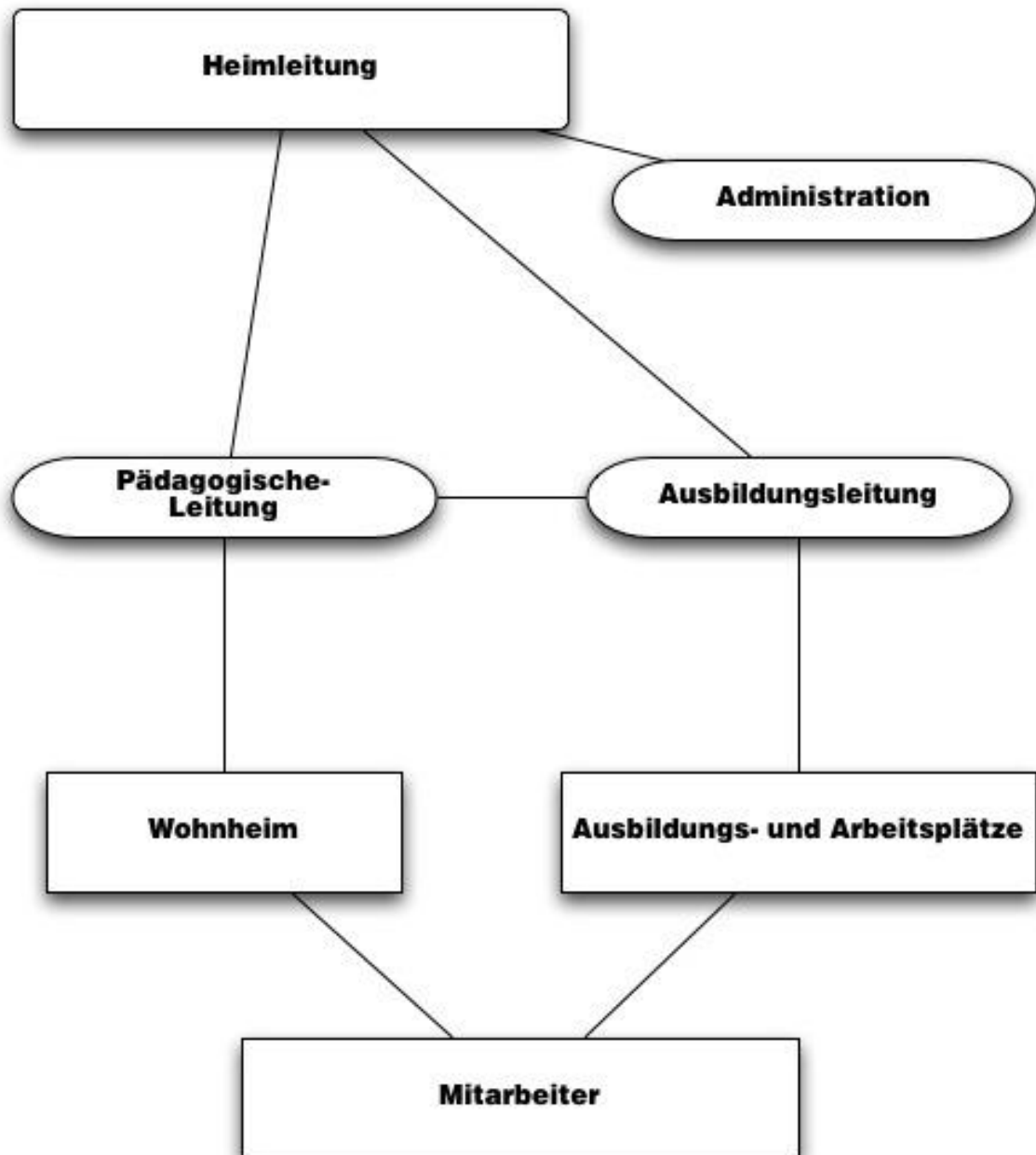
1. Regelmässige, circa halbjährliche Mitarbeitergespräche-MAG
2. Regelmässige, wöchentliche Konferenzen
3. Stellenbeschreibungen
4. Erweiterte, circa jährliche Konferenzen: Intervision
5. Supervision

Personalentwicklung:

Neben den für die MA oben beschriebenen Vorteilen, welche sich auch in einer relativ kleinen Fluktuation widerspiegeln und in der Regel einvernehmlichen Kündigungen, ergibt sich bedingt aus der Kleinheit der Institution doch ein Nachteil: Mitarbeiterentwicklung (Karriere) im Betrieb ist nur eingeschränkt möglich und erfolgt daher in der Regel im Rahmen einer beruflichen Veränderung.

Berufliche Weiterbildung wird unterstützt und im Rahmen der sozialpädagogischen Ausbildung auch intern durch Praxisbegleitung und Ausbildung wahrgenommen.

5.8 Organigramm





5.9. Führungsstruktur

- Arbeitsvertrag
- Konzept
- Konferenzen mit Protokoll wöchentlich
- Aktenführung
- tägliche Arbeitsbesprechung
- Mitarbeitergespräche jährlich
- Arbeitspläne
- Supervision und Weiterbildung

5.10. Qualitätsmanagement

Die Sothegra nimmt teil am Coachingprogramm CoQualität Plus. Damit stellt sie sicher, dass die Qualität der Arbeit periodisch überprüft wird und entsprechende Massnahmen umgesetzt werden. Im Rahmen von CoQualität wird das eigene Qualitätsmanagementsystem definiert und eingeführt. Darin enthalten ist ein externes Assessment des pädagogischen Prozesses, das alle 2 Jahre wiederholt wird. Dazu kommen regelmässige Überprüfungen der strukturellen Qualität. CoQualität ist vom BSV als TQM-Verfahren für Heime mit erwachsenen Behinderten anerkannt.

Die Klientenzufriedenheit wird jährlich in den Klientengesprächen neben den Standortgesprächen anhand der Vorlage ermittelt und schriftlich niedergelegt. Darüberhinaus erhalten auch die Einweiser 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)

Darüberhinaus wird die MA dazu angeregt, an Weiterbildungen teilzunehmen. Jeder MA arbeitet in verschiedenen Bereichen und übernimmt per Delegation bestimmte Verantwortungen.

5.12. Hauswirtschaft

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.

Bei allen hauswirtschaftlichen Arbeiten wird die Klientel je nach Fähigkeiten

einbezogen, auch in Bezug zum Wäscheplan. Anhand des Ämtliplanes wird die Klientel ebenfalls beigezogen. 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 praktisch bildungsfähige männliche Jugendliche, welche eine IV- Anlehre in Anlehnung an Insos Ausbildungen Landwirtschaft oder bäuerliche Hauswirtschaft oder eine Attest-Anlehre Landwirtschaft oder ein Berufsreifungsjahr mit fachlicher und persönlicher Ausbildung wahrnehmen wollen.

Aufnahmebedingungen

- Mindestalter 16 Jahre bzw. abgeschlossenes 9.Schuljahr
- Männlich oder weiblich
- Leichte bis mittlere geistige/psychische Behinderung und/oder Verhaltensauffälligkeit
- Leichte körperliche Behinderungen können im Einzelfall möglich sein.
- 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 unter Vorlage eines ersten Berichtes (Handlungskompetenzen des Klienten)
- Verabredung des Eintrittes
- Vorlage einer schriftlichen Verfügung der IV oder Kostengutsprache eines Sozialdienstes: Platzierungsvertrag.

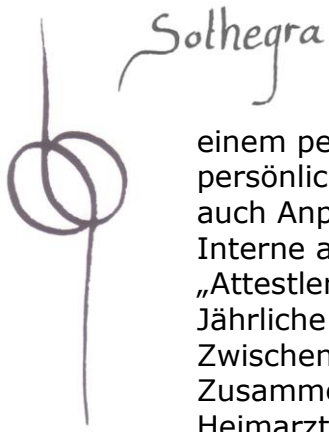
Aufenthalt

Bereits mit dem Aufnahme-procedere wird anhand des Auswertungsgespräches ein persönliches schriftliches Dossier eröffnet:

Eintritt in der Regel zum 1. August des laufenden Jahres.

Halbjährliche Standortgespräche/Beurteilungsbögen mit dem Klienten, nötigenfalls auch öfter. (Ermittlung der Kompetenzen in Theorie und Praxis. Siehe Beurteilungsbogen und Förderplanung)

In Zielvereinbarungen werden Lernziele verbindlich festgelegt. Diese werden in



einem persönlichen Bezug auf jeden einzelnen Klienten in Bezug auf seine persönliche wie auch berufliche Entwicklung erstellt und können bei „Problemen“ auch Anpassungen erfahren.

Interne allgemeinbildende ganzjährige, interne Berufsschule für IV-Anlehrlinge, „Attestler“ besuchen die externe Berufsschule

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

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

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

Austritt

Ein regulärer Aus- bzw. Übertritt wird durch Gespräche mit Versorgern und IV-Berufsberater vorbereitet. Die Jugendlichen (Berufliches Vorbereitungsjahr und IV-Anlehrlinge) erhalten nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer praktischen Prüfung, welche intern mit standardisierten Hilfsmitteln durchgeführt wird, einen Ausweis und Arbeitszeugnis.

Vorzeitige Austritte können sich ergeben z.B. durch wiederholte Gewalttätigkeiten, Suchtprobleme oder wiederholte massive Verstöße gegen die geltenden Strukturen, insbesondere die Hausordnung (Merkblatt Sanktionen)

6.2. Zielgruppe Erwachsene

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

Aufnahme Bedingungen

- Männlich oder weiblich
- Mindestalter 18 Jahre
- Maximalalter: In Einzelfällen bis ca. 30 Jahre
- Eventuell abgeschlossene IV- Anlehre
- leichte geistige bis mittlere und psychische Behinderung und/oder Verhaltens-Auffälligkeiten
- Leichte körperliche Behinderungen können im Einzelfall möglich sein.
- Fähigkeit und Bereitschaft zum Zusammenleben im Rahmen einer Wohngruppe
- Erster schriftlicher oder telefonischer Kontakt durch die Zuweiser
- Vorstellungsgespräch
- 5-tägiges „Schnupperpraktikum“
- Auswertungsgespräch mit Versorgern
- Verabredung des Eintrittes laufend möglich: Platzierungsvertrag

Aufenthalt

Jährliches Standortgespräch auf der Grundlage eines Zwischenberichtes
Förderplanung mit dem Klienten/ Beurteilungsbögen
In Zielvereinbarungen werden persönliche Ziele festgelegt.
Auf Wunsch: Teilnahme an der internen Schulbildung
Jährliche Berichte

Austritt

Ein Aus- bzw. Übertritt wird durch Gespräche mit den Versorgern vorbereitet. Die Erwachsenen erhalten ein Arbeitszeugnis.

Vorzeitige Austritte können sich ergeben durch wiederholte Gewalttätigkeiten, Suchtprobleme oder wiederholte massive Verstöße gegen die Hausordnung.

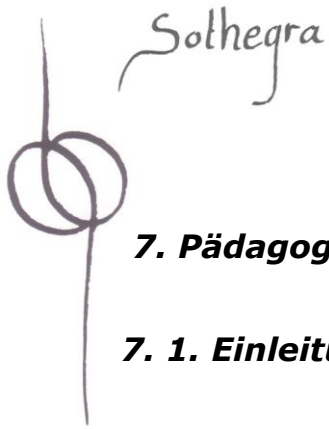
Die Zuweiser werden rechtzeitig in den Klärungsprozess einbezogen, um einen vorzeitigen Austritt nach Möglichkeit zu vermeiden bzw. in gemeinsamen Einvernehmen zu regeln.

6.3. Arbeit und Bildung

Die Eingliederung der jungen Erwachsenen soll ihnen für einen längerfristigen biographischen Abschnitt dienen, wie z.B. die Förderung eines Schrittes in der Selbständigkeit. Dieses wird auch unterstützt mit der möglichen Teilnahme am internen Schulunterricht, um das Gelernte zu pflegen und weiter zu entwickeln. In der alltäglichen Arbeit, z.B. in der immer wiederkehrenden Stallarbeit soll der erwachsene Klient dermassen Selbständigkeit und Sicherheit entwickeln, dass er durch seine innere Stabilität den Jugendlichen zum Vorbild werden kann. Indem dieser Schritt bewusst wird, übernimmt der Erwachsene sowohl in der Arbeit wie auch im Sozialen vermehrt Verantwortung.

Demgemäss wird der Lohn/ Taschengeld aus dem Betrieb finanziert, um dem Klienten einen konkreten Bezug zum Umgang mit dem Geld zu vermitteln. Zusätzlich kann ein Anteil der persönlichen Geldmittel auf ein Konto des Klienten überwiesen werden, z.B. für Kleider, Medien, „Sackgeld“ etc.. Die betreffende Bezugsperson begleitet bzw. führt dieses Konto. All diese Usancen werden mit der Versorgerstelle verabredet.

Grundsätzlich ist auch eine Arbeitstrainings-Platzierung zur Vorbereitung einer weiteren externen Eingliederung möglich. (Berufliche Veränderung)



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 antroposophischen 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 klaren, objektiven 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 jungen 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 und Reisen. Diese sollen als wesentlicher Bestandteil des persönlichen Auftretens durch tägliche intensive Anleitung gefördert und stabilisiert werden. 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 etc..

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 sensible Betreuung soll den Klienten der sicherlich schwierige Lebensabschnitt der Pubertät (Abschied von der Kindheit, Erwachen der Sexualität, Ablösung aus dem bisherigen Elternhaus, Bildung einer eigenen Persönlichkeit) erleichtert werden.



Methodik

Für die Umsetzung der oben genannten pädagogischen Ziele setzen wir folgende Instrumente ein:

Hilfsmittel, Strukturen:

- Beurteilungsbogen für die persönlichen, sozialen und Fachkompetenzen, Ermittlung der „Aufmunterungsprämie-Lohn“
- Förderplanung
- Hausordnung
- Gewalt-, Sexual- und Koedukationskonzept
- Zielvereinbarung mit Kontrolle
- Klientenzufriedenheit
- Stufenmodelle zur Zigarettenverwaltung, Handy etc.
- Sanktionsplan, Positive und Negative, z.B. Wochenende im Heim oder Kontingentierung: Computer, Fernsehen, Handy, etc.

Gesprächsmodelle:

- Schulunterricht auch in Bezug auf lebenspraktischen Fertigkeiten (Lebenskunde)
- Klientenkonferenz
- Standortgespräche
- Einzelgespräche

Zusammenarbeit nach Aussen:

- Ärztliche Versorgung durch den Hausarzt und den Heimarzt: Ev. zusätzliche Therapien, z.B. ambulante Psychotherapie, therapeutische Unterstützung.
- Zusammenarbeit mit Angehörigen, zuweisenden Stellen und IV-Berufsberatung siehe Kapitel 5.1 Aufenthalt
- Öffentlichkeitsarbeit: Siehe Kapitel 8, Vernetzung und Bezug zur Öffentlichkeit

7.2. Ausbildung

Interne Berufsschule, allgemeine Ausbildung und Attest-Ausbildung:

Ausbildung als Landwirtschaftsmitarbeiter (IV-Anlehre)	2 Jahre
Regelmässige ganzjährige, interne Schulbildung an einem Vormittag und Nachmittag pro Woche; beziehend auf die	

persönlichen Ressourcen der Klientel kann die Unterrichtszeit auch verringert werden.

3 Lektionen Allgemeinbildung und 2 Lektionen Sport

Inhalte: Lebenskunde (Geld, Reisen, Sexualität, Gewalt), Deutsch, Rechnen und 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.

Regelmässiger interner Berufsschulunterricht mit 4 Lektionen pro Woche auf der Basis der Berufsschullehrmittel

Lehrplan: Vormittag von 9.00 – 12.30

1 Lektion allgemein bildender Unterricht
9.00 – 9.45

9.45 – 10.00 Pause

10.00 – 10.45 1 Lektion Sport

10.45 – 11.00 Pause

2 Lektionen interne Berufsschule
11.00 – 12.30

Nachmittag von 13.30 – 17.45

2 Lektionen allgemein bildender Unterricht
13.30 – 15.00

15.00 – 15.15 Pause

15.15 – 16.00 1 Lektion Sport

16.00 – 16.15 Pause

1 Lektionen interne Berufsschule
16.15 – 17.45

Inhalte: 1. Jahr:

Tierkunde: Landwirtschaftliche Haustiere: (Anatomie, Physiologie), Sozialverhalten der Rinder, Futter-Rationen, Stallhaltungssysteme, (Zucht), Sexualzyklus, Geburt und Aufzucht der Jungtiere, Unfallverhütung

Inhalte: 2. Jahr:

Erdkunde des Emmentales, Bodenkunde, Kompostwirtschaft, Pflanzenkunde, Gräserkunde, Heu- und Silowerbung Garten- und

<p>(Ackerbau), Ökologie, Arbeitsrecht und Unfallverhütung.</p> <p>Regelmässige, halbjährliche Standortgespräche (Leistungsbeurteilung anhand der Beurteilungsbögen, quantitativ und qualitativ)</p> <p>Abschluss: interne Prüfung, internes Zeugnis und Lernbericht</p> <p>Der Unterricht wird einmal pro Woche über das ganze Jahr mit insgesamt 9 Lektionen abgehalten.</p> <p>Zielvereinbarungen werden angepasst auf die jeweils persönlichen Verhältnisse jedes Lehrlings schriftlich vereinbart.</p> <p>Exkursionen, z.B. Agrama, landwirtschaftliche Betriebe</p> <p>Christgeburtsspiel: Dieses wird in Zusammenarbeit der Mitarbeiterschaft und Klientel unter Beizug von theaterpädagogischen Aspekten jährlich gemeinsam erarbeitet und zur Aufführung gebracht.</p> <p>Personal: Als Lehrpersonal fungieren zur Zeit Werner und Sandra Kuhlmann.</p>	
<p>Attest-Ausbildung Landwirtschaft</p> <p>In Ergänzung zu den Ausführungen der IV-Lehrlinge:</p> <p>Externe Berufsschule (1 Tag pro Woche) exclusive zusätzlicher Exkursionen und Praktika</p> <p>Führung der Lerndokumentation-Berichte</p> <p>Intensive Begleitung der Schule und Lerndokumentation durch den Lehrmeister</p> <p>Nötigenfalls werden die Standortgespräche (Beurteilungsbögen) ausgeweitet</p> <p>Praktische Ausbildung mit höherem Anspruch an die Klientel:Selbständige Arbeit</p> <p>Intensive Zusammenarbeit mit IV, Berufsschule und Versorgern</p> <p>Traktorprüfung</p> <p>Abschluss Agrarpraktiker EBA</p>	<p>2 Jahre</p>
<p>Ausbildung als Hauswirtschaftsmitarbeiter (IV-Anlehre)</p> <p>In Ergänzung zu den Ausführungen der IV-Landwirtschaftslehrlinge</p>	<p>1-2 Jahre</p>

<p>Regelmässiger interner Berufsschulunterricht: zwei Lektionen pro Woche neben dem allgemein bildenden Unterricht und Sport</p> <p>Inhalte: Hygiene nach Plan, Handhabung von Putzmittel und ökologischen Grundsätzen, Umgang mit Gift. Kochen: Menue erstellen,vorbereiten , kochen, anrichten Backen: Rezepte lesen, wägen, Handhabung des Backofens. Verarbeitungstechniken: Einkochen, Sirup, eingefrieren Milchveredelung</p> <p>Abschluss: interne Prüfung, internes Zeugnis mit Lernbericht</p>	
<p>Berufliches Vorbereitungsjahr in Land- und Hauswirtschaft</p> <p>Abschluss: internes Zeugnis mit Lernbericht</p> <p>Allgemeiner Schulunterricht: Der allgemeine Schulunterricht wird über das ganze Jahr an einem Nachmittag pro Woche mit 2 Lektionen und zusätzlich Sport erteilt. Er ist offen für alle Klienten auch speziell für die jungen Erwachsenen, um das Erlernete zu erhalten und weiter zu üben. Der Unterricht orientiert sich am jeweiligen Lernstand der Klienten. Inhalte:Lebenskunde, (Geld, Reisen, Aufklärung, Gewalt etc.) Rechnen, Deutsch und Sport.</p>	<p>1 Jahr</p>

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.

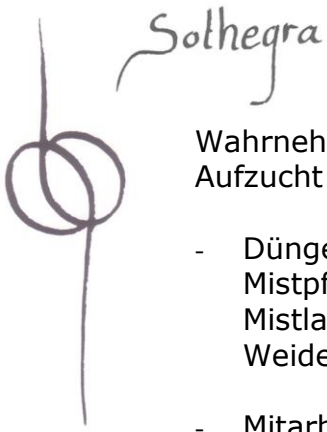
Das Miterleben der Naturprozesse im Jahreslauf soll das Verständnis für diese Zusammenhänge wecken und das Verantwortungsgefühl fördern.

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.

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 IV-Lehrlinge Landwirtschaft

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, Konsequenzen für 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.
- 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-Attest-Lehrlinge

In Ergänzung der vorherigen Ausführungen zu den IV-Anlehrlingen:

Nicht Mitarbeit, sondern selbständige, zuverlässige Arbeit ist gefragt, auch bei komplexeren Arbeitsprozessen.

Mittels Traktorprüfung wird auch der Umgang mit landwirtschaftlichen Maschinen erlernt.

Praktische Fähigkeiten der Hauswirtschaft-IV Lehrlinge

- Sichere Handhabung der im Tages- und Wochenrhythmus wiederkehrenden Arbeiten, in der Hauswirtschaft.
- Selbständiges Anrichten von bestimmten Gerichten und Mahlzeiten.
- Grundlegende Kenntnisse sowohl der Nahrungsmittelbestandteile, wie auch deren Zusammenstellung anhand der Ernährungslehre.
- Praktische Fähigkeiten beim Backen, inclusive der Handhabung des Ofens.

- Verarbeitung und Veredelung der Milch zu Sahne, Quark, Joghurt und Käse.
- Vorratswirtschaft: Handhabung des Einkochens von Konfitüre und Sirup, sowie das Einfrieren von Früchten und Gemüse.
- Hygiene: Sowohl theoretische Kenntnisse, wie auch die praktische Anwendung.
- Handhabung eines Putzplanes über die ganze Woche.
- Wäsche: Waschen, Trocknen, Bügeln, Verteilen. Umgang mit Waschmaschine und Bügeleisen.
- Hausgarten: Praktischer Umgang mit Blumen, Gemüse, Obst und Kräutern.
- Fütterung und Pflege von Hühnern und Kleintieren: Ponys, Schafe.

7.3. Wohnen

Im Wohnheim stehen den 6 Klienten jeweils Einzelzimmer und insgesamt 3 sanitäre Einrichtungen zur Verfügung. Küche, Wohnzimmer und weitere Räume werden gemeinsam benützt. Die möblierten Einzelzimmer können individuell eingerichtet werden. Persönliche Radiogeräte, aber keine Fernsehgeräte und Computer werden in Zimmerlautstärke toleriert. Im Wohnheim steht für den gemeinsamen Gebrauch ein Fernsehgerät mit DVD-Spieler und ein Computer zur Verfügung.

Die Pflege der Gemeinschaft mit gemeinsamen Gesprächen, Spielen, Ausgang 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.

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 pflegt den Kontakt mit den Eltern und wird bei Standortgesprächen beigezogen. Darüberhinaus 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 pädagogische Leitung. Die Aufgaben sind in den Stellenbeschreibungen geregelt. Die Haltung von Haustieren ist in der Hausordnung geregelt.

7.4. 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.

7.5. Freizeit im Heim

In den Freizeiten (Mittagspause und Abende im Wohnheim) 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, Badbesuche, Gesellschaftsspiele. Ziel ist die Sensibilisierung für die sinnvolle und aktive Freizeitgestaltung. Zum Beispiel, im allgemeinbildenden Unterricht wird ein bestimmtes Projekt **thematisiert** und damit die Klientel **aktiviert**. So können schöne gemeinsame Erlebnisse vermittelt werden. Daher wird die Freizeit am Abend immer von 2 Mitarbeitern abgedeckt.

Im Rahmen der Möglichkeiten des einzelnen Klienten sind zielgerichtete Freizeitbeschäftigungen möglich. Eine Einzelbetreuung für die Freizeit wird nicht angeboten.

Besuchsregelung: Siehe Hausordnung

Wochenenden: Am Samstagmorgen werden die Klienten um 8:00 Uhr am Bahnhof Langnau verabschiedet und am Sonntagabend um 20:00 wieder empfangen. Ausnahmen sind mit der Heimleitung direkt zu verabreden. Wochenend-, Ferien- und Feiertage liegen in der Verantwortung der Versorger. Bereits intern bezogene Ferien- oder Feiertage können nicht extern nachgeholt werden.

Für jegliche Ausnahme muss vom Versorger ein schriftliches Gesuch mit Begründung mindestens 10 Tage im Voraus bei der Heimleitung vorliegen.

Bei externen Platzierungen von Klienten (Wochenenden und berufliche Praktika) ist die Heimleitung verantwortlich für die Betreuung an den Wochenenden und die entsprechende Freizeitbegleitung.

7.6. Wochenenden im Heim für jugendliche Klienten in Ausbildung

Wochenenden im Heim werden unter folgenden Voraussetzungen geleistet:

1. Verhinderung der Versorger aufgrund schwerwiegender Krankheit (Notfall).
2. Betreuung im Heim aufgrund des Sanktionsplanes
3. Betreuung im Heim in Einzelfällen vorübergehend zur Stabilisierung der Klientel

Die Betreuung im Heim aufgrund des Sanktionsplanes betrifft die jugendliche Klientel in Bezug auf noch auszubildende personale und soziale Kompetenzen bzw. deren Übertretungen. Z.B. kann ein unerlaubtes Fernbleiben während der Arbeitszeit, im Wiederholungsfall ein „Nachholen“ während des Wochenendes nach sich ziehen; wohlgemerkt in der Vorbereitung in Absprache mit der

Klientel anhand des Sanktionsplanes und im „Ernstfall“ in Absprache mit Eltern und Versorgern.

Ein Wochenende im Betrieb bedeutet für Mitarbeiter und Klientel die Versorgung der Tiere am Morgen und Abend, während der Heuernte womöglich Wenden oder sogar Einbringen oder auch andere anstehende landwirtschaftliche Arbeiten. In der übrigen Freizeit werden Aktivitäten in der Natur angeboten, wie z.B. Wandern in der Umgebung, Bräteln und Baden in der Emme, je nach Jahreszeit. Die Mahlzeiten werden gemeinsam zubereitet und anschliessend gegessen.

Auf jeden Fall orientiert sich die Gestaltung des Wochenendes im Heim an den drei oben genannten Gründen für den Wochenendaufenthalt. Ein Aufenthalt aufgrund einer notwendig gewordenen Sanktion, wird sicherlich nicht durch einen Theaterbesuch „belohnt“, während die anderen Gründe mehr Freiräume erschliessen.

7.7. Transporte

Vom Wohnheim zum Anlehrbetrieb 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. Der selbständige Gebrauch von öffentlichen Verkehrsmitteln wird von den Klienten wahrgenommen und geübt. Andere Transporte z.B. zum Heimarzt, werden dementsprechend auch mit ÖV organisiert.

8. Rechte der Betreuten

Die Rechte und Pflichten der Klientel orientieren sich an folgenden Dokumenten bzw. Merkblättern (Siehe Anhang):

- Jugendliche werden mittels einer IV-Verfügung platziert.
- Erwachsene treten mit einer Verfügung (Kostengutsprache) des Sozialdienstes und/oder einem gegenseitig unterschriebenen Platzierungsvertrag ein. Darin ist die Ombudsstelle erwähnt.
- Hausordnung
- Tagesstruktur Mörisegghüsli und Grauenstein
- Konzept zum vorbeugenden Umgang bzw. der Bewältigung von gewalttätigen Übergriffen
- Sexualekonzept
- Konzept für eine genderbewusste Koedukation

Konkrete Anliegen oder Probleme des Klienten sind mit der betreffenden Bezugsperson zu besprechen. Bei grundsätzlichen oder weiterführenden Problemen oder Konflikten soll man sich an die Heimleitung wenden. Im Fall eines Konfliktes wird die IV-Berufsberatung und/ oder Beistand, Sozialdienst, Eltern zu einem Standortgespräch für eine Klärung eingeladen.

Falls man sich nicht einigen kann, steht die unabhängige Bernische Ombudsstelle

für Alters- und Heimfragen zur Verfügung: Bernische Ombudsstelle für Alters- und Heimfragen, Zinggstrasse 16, 3007 Bern, Tel. 031 372 27 27.

Datenschutz: Das persönliche, schriftliche Dossier der Klientel wird von der Heimleitung geführt. Sensible Angaben werden vertraulich behandelt und nur soweit wie unbedingt notwendig, auch im Team bearbeitet.

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 (siehe Kapitel 5.1 Aufenthalt). Die Sothegra veranstaltet regelmässig 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 Christgeburtsspielles, ab Sommer 2008 wird regelmässig ein „Open-Air“ Kinoabend organisiert und dazu Gäste eingeladen.

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

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

Der Kontakt zu vorgängigen Institutionen wie Hps-Schulen, Soziale Dienste etc. wird wahrgenommen.

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 .

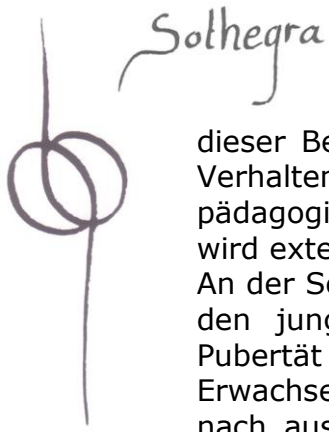
Mittels der Werbepostkarten, dem Prospekt und der Dokumentation (Konzept) wird ein regelmässiger Kontakt zu den diversen IV-Stellen in den verschiedenen Kantonen, hauptsächlich im Kanton Bern, gepflegt. Darüberhinaus gibt es auch Beziehungen zu der Wohngemeinde Zollbrück.

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

10. Konzept zum Umgang mit Gewalt

10.1. Einleitung

Grundsätzlich verstehen wir die verschiedenen Gewaltstufen als eine Ausdrucksform von Überforderungen auf den Ebenen von emotionaler, sozialer 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 externe therapeutische Hilfe mit einbezogen.

An der Schwelle des Überganges von der Jugend zur Adoleszenz ergeben sich für den jungen Menschen zusätzlich eine Menge von inneren Problemen. Die Pubertät und Sexualität, die eigene Egoität im Konflikt zu den Anforderungen der Erwachsenenwelt 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 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 Tieren oder Sachgegenständen.

Die individuelle Freiheit aller Beteiligten steht im Verhältnis zu den Rahmenbedingungen der Sothegra 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 Jugendlichen führen wir in sensibler Weise regelmässig Einzelgespräche mit Reflektion durch. In der Alltagsarbeit bereiten wir bekannte schwierige Situationen vor, indem wir den Jugendlichen Hilfestellung zur Bewältigung bieten.

10.2. Vorgehen im Falle eines Übergriffes

Im Konflikt 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 Folgemaassnahmen (Sanktionen) festgelegt. Weiterführend beraten wir mit Versorgern und IV-Berufsberatung die weiteren Schritte: Anpassung der Zielvereinbarung, ambulante psychiatrische Behandlung, etc. Die Heimleitung behält sich im Wiederholungsfall ausdrücklich vor, gegebenenfalls externe Hilfe (z.B. Stationäre Psychiatrie) beizuziehen oder auch selbständig Massnahmen wie z.B. eine Suspendierung anzuordnen oder ein Time Out zu ergreifen. Für derartige Massnahmen werden die Eltern bzw. die zuweisenden Stellen bereits im Vorfeld bebezogen und informiert.

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. So bedeutet der Bezug von externer Hilfe, also die Einweisung in eine stationäre Psychiatrie, nicht unbedingt auch die Ausweisung aus der Institution. 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.

11. Konzept zum Umgang mit Sexualität

11.1. Einführung

Die Klienten wachsen in der Zeit ihres Aufenthaltes in der Sothegra zu jungen Erwachsenen heran. In dieser Zeit ist auch die Pubertät und die persönliche Auseinandersetzung damit im Gange. In diesem Reifungsprozess benötigen sie die intensive Hilfestellung der Mitarbeiterschaft, dem Umfeld, damit diese Entwicklung in einer gesunden Weise erfolgt. 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.

Die Sexualität des Menschen wird im internen Unterricht den Entwicklungsstand der Klienten berücksichtigend, behandelt und intensiv Aufklärung betrieben:

- 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
- Gleichzeitig stellt die Aufklärung auch einen wesentlichen Bestandteil der



Prävention dar.

11.2. 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, 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 in der sensiblen Zeit der Pubertät einer sorgfältigen und genauen Erfassung der jungen Menschen 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 junge Erwachsene ein, deren Qualitäten, wie z.B. die Überwindung der Pubertät, für die soziale Stabilität in der Gruppe als Vorbild und Wegleiter wirken können.

12.3. Ausgangslage in der Institution:

Für die berufliche Ausbildung haben wir bisher sowohl die Landwirtschaft wie auch die ländliche Hauswirtschaft angeboten. Aus diesem Angebot ergibt sich natürlicherweise die Belegung mit weiblichen und männlichen Klienten. Gleichzeitig hat sich in der konkreten Erfahrung erwiesen, dass die gemischte Zusammensetzung im Alter von 16-18 Jahren erhebliche Beziehungsprobleme mit sich bringen kann, sodass unter Umständen der eigentliche Sinn der beruflichen Ausbildung ins Hintertreffen geraten kann. Da braucht es bereits im Aufnahmeprozess eine sorgfältige Abklärung. Daneben wurden immer auch Erwachsene betreut.

12.4. Ausgangslage für die Klientel und mögliche Entwicklungen

Während die Betreuung von nur männlicher Klientel 1. als einseitig und unnatürlich empfunden wird und 2. die Ausbildung von sozialen und Gender-Kompetenzen stark eingeschränkt wird, stellt die Betreuung von weiblicher und männlicher Klientel zumindest während der Pubertät eine sehr grosse Herausforderung dar und bedarf eines gut „ausgefeilten“ Konzeptes sowie einer stabilen Mitarbeiterschaft sowie die Bereitschaft für zusätzliche Aufwände.

Durch eine koedukative Erziehung wird der Klientel ermöglicht:
Sich mit dem eigenen Geschlecht zu identifizieren.

Sich aus den überkommenen soziokulturellen Rollenverhalten zu befreien und ein neues, eigenes Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein zu entwickeln.

Personale und soziale Kompetenzen zu erweitern.

Sich im Verhältnis zum jeweilig anderen Geschlecht zu behaupten wie auch zu verbinden, also sich ein angemessenes Nähe- und Distanzverhalten anzueignen.

Sich auf dieser Grundlage selbstverständlich im sozialen Umfeld zu bewegen.

Sich als erwachsener Mensch innerlich frei auf eine Geschlechter-Beziehung einzulassen.



12.5. 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 und zusätzlich die Option, für eine vorübergehende externe Wohnplatzierung im Ausbildungsbetrieb im Falle einer Krisenintervention (Internes Time Out).

Klientel

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.

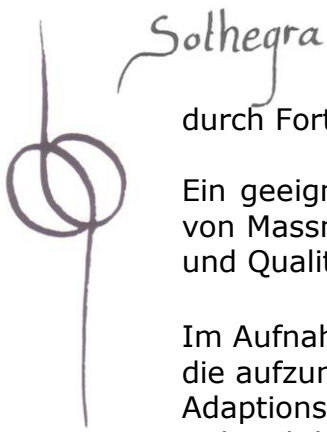
Gruppenszusammensetzung

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.

12.6. 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 Adaptionsfähigkeit 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. Darüberhinaus werden die Ausbildungsinhalte und -ziele verbindlich festgelegt.

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

Differenzierung der Klientel für die berufliche Ausbildung bzw. Arbeit in Landwirtschaft und ländlicher Hauswirtschaft je nach persönlicher Ausbildung.

Gemeinsame wöchentliche, ganzjährige interne Berufsschule und allgemein bildender Unterricht, insbesondere auch Lebenskunde an zur Zeit zwei Nachmittagen pro Woche.

Gemeinsame Mahlzeiten.

Beide Geschlechter werden für sämtliche Ämtli beigezogen.

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

Bewusste Gestaltung, Wahrnehmung und Kommunikation zur Entwicklung des Gender-Bewusstseins im Alltag, z.B. „Rollentäusche“ sowie Eingehen auf spezifische Bedürfnisse der weiblichen Klientel.

12.7.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.

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. (Siehe auch Betreuungskonzept)

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 Feuerwehübungen und im internen Unterricht wird die Unfallverhütung durchgenommen. Dazu dient im Haus auch das absolute Rauchverbot. 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 Klienten in ihrer Arbeit genau zu beobachten und Auffälligkeiten im Team sofort zu besprechen. Im Falle von erhöhter Gefahr werden zusätzliche Mitarbeiter aufgeboden.

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

Merklblatt am Telefon:

Notfall: Umwandlung des kollegialen Leitungsprinzips per sofort zum hierarchischen Führungsprinzip:

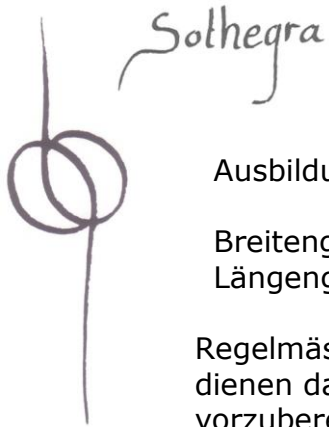
Heimleitung: W. und S. Kuhlmann	034 496 53 07
Pädagogische L.: W. und S. Kuhlmann	034 496 53 07
Heimarzt Dr. Albonico	034 402 14 19
Polizei	117
Feuerwehr	118
Sanitätsnotruf	144
Rettungshelikopter Rega	1414

GPS-Koordinaten:

Wohnheim Sonnberg 552:

Breitengrad: 46.59642

Längengrad: 7.47472



Ausbildungsbetrieb Mörisegghüsli

Breitengrad: 46.988822

Längengrad: 7.783962

Regelmässige, jährliche Übungen mit verabredetem Sammelpunkt dienen dazu, Mitarbeiterschaft und Klientel zu sensibilisieren und für einen Notfall vorzubereiten.

Alle möglichen Fluchtwege sind gekennzeichnet und Feuerlöschgeräte und -decken liegen bereit. Ausserdem ist eine Notfallapotheke vorhanden.

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
- 1. Hilfe, Rettung von Personen und Tieren
- Einweisung der Rettungsdienste
- Beizug der HL
- Betreuung der übrigen Klientel
- Information von Angehörigen und Aufsichtsbehörde durch die HL

Naturkatastrophe

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

Unfall

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

Medizinischer Notfall

- 1. Hilfe
- 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

Die Teilkonzepte 14. Pflege, 15. Gesundheit, 16. Sucht, 17. Sterben und Tod sowie 18. Freiheitsbeschränkende Massnahmen zählen nicht zu den Kernkompetenzen der Sothegra, betreffen die Institution nur am Rande und werden daher nicht so ausführlich und formgerecht behandelt.

14. Pflege

Im Krankheitsfalle eines Klienten wird der Heimarzt 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 dem ganzheitlichen Menschenbild, der Infrastruktur (Einzelzimmer), 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.

Therapie:

Jegliche Therapie wird in Zusammenarbeit des Heimarztes mit dem Team veranlasst und durchgeführt oder der Klient bringt mit der Aufnahme z.B. eine Medikation seines Hausarztes mit in die Institution ein.

Hygiene:

Sowohl jeder Klient wird zu persönlicher Hygiene und Zimmerordnung angehalten, wie auch insgesamt im Heim, insbesondere in der Hauswirtschaft und den Bädern wird gemäss Planung alle Räumlichkeiten regelmässig geputzt und gepflegt.

Pandemievorsorge:

Der Heilmann zieht im Fall einer möglichen Epidemie/Pandemie die Mitarbeiterschaft bei und veranlasst nötigenfalls die entsprechenden Massnahmen.

Pharmazeutische Versorgung:

Diese wird sowohl durch den Heilmann, Hausarzt, wie auch den Psychiater mittels Rezept veranlasst, von der Apotheke besorgt und zur Ausgabe im Heim in einem abschliessbaren Schrank bereitgehalten.

Ärztliche Versorgung:

Diese wird sowohl durch den Hausarzt, den Heilmann, den Psychiater oder im Notfall auch durch den ärztlichen Notfalldienst gewährleistet und entsprechende Massnahmen in Zusammenarbeit mit dem Heim veranlasst und durchgeführt.

16. Sucht

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

Nikotin wird toleriert

Alkohol wird in Ausnahmen (z.B. Open-Air-Kino) in sehr begrenztem Ausmass toleriert.

Cannabis führt in der Schnupperzeit eines Klienten zum sofortigen Ausschluss, insbesondere um die anderen Klienten zu bewahren. Der Cannabis-Konsum während des Aufenthaltes, (z.B. während des Aufenthaltes in der Berufsschule oder an den Wochenenden) in der Institution führt zu einem strengen Reglement, um Cannabisfreiheit durchzusetzen:

Aussetzen der Berufsschule
Strenge Kontrolle mit Elternabsprache der Heimfahrwochenenden, UP
Stornierung der Geldausgabe
Intensive Begleitung und Gespräche

Heroin etc. kann in der Sothegra nicht toleriert und behandelt werden und führt zum Ausschluss.

17. Sterben und Tod

Aufgrund der aktuellen Forschung in Bezug auf nahtodliche 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 damit 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.

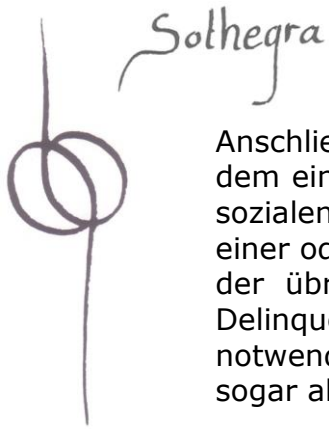
Der plötzliche Todesfall eines Klienten oder Mitarbeiters, bedingt durch einen Unfall, löst zunächst die intensive Betreuung aller Beteiligten aus, daher ist der unbedingte Beizug von Sanität, Polizei, Heimleitung und Angehörigen absolut notwendig. Dieser Prozess der Begleitung und Betreuung beansprucht alle Beteiligten und mündet schliesslich in die Nachbearbeitung.

Jeglicher möglicher 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 zwischenmenschlichen, also sozialen Ebene wie oben bereits ausgeführt, das gesamte Procedere bewältigt werden muss..

18. Freiheitsbeschränkende Massnahmen (Erwachsenenschutzrecht) **Siehe auch Teilkonzept: Gewalt**

Aufgrund der Rahmenbedingungen (offenes Heim, Aufnahme von Klienten mit leichter bis mittlerer Einschränkung); also Klienten mit z.B. Autoaggressionen, die daraufhin körperliche Fixierungen brauchen, kann die Sothegra nicht aufnehmen. Es ist eigentlich nur eine einzige mögliche Übergriffssituation denkbar, indem ein Klient mit einem aggressiven Ausbruch tätlich wird gegen andere Menschen. Eine derartige Situation kann dazu führen, dass es notwendig wird, den betreffenden Klienten festzuhalten, um andere Klienten zu schützen. Als nächster Schritt wird Heimleitung, Polizei und Versorger beigezogen, um die Situation zu deeskalieren und zu bereinigen. (Im Fall eines Übergriffes gegen Sachgegenstände, z.B. Mobiliar ziehen sich die übrige Klientel und Mitarbeiterschaft zurück, bis die Situation sich beruhigt; mit anschliessendem Beizug von Heimleitung und eventuell auch Polizei.



Anschliessend ergibt sich die Notwendigkeit der Nachbearbeitung sowohl mit dem einzelnen „Täter“ wie auch insbesondere mit den anderen Klienten, um im sozialen Gefüge eine Befriedung zu erreichen, denn es kann ja nicht sein, dass einer oder mehrere Klienten sich ständig bedroht fühlen. Also erfährt der Schutz der übrigen Klientel neben dem Eingehen auf die Umstände und Tat des Delinquenten eine sehr hohe Priorität. Im Wiederholungsfalle kann es notwendig werden, den „Täter“ auszuschliessen; entweder für ein Timeout oder sogar absolut, denn Gewalt sind wir nicht bereit, zu tolerieren.

18. Vorstellung der Heimleitung

Werner Kuhlmann-Walter ist am 17.03.1955 in Münster in Westfalen (D) geboren. Im Alter von 17 Jahren habe ich das ideale berufliche Ziel entwickelt, einen landwirtschaftlichen Betrieb mit etwas Sozialem zu verbinden. Seit 1979 arbeite ich ununterbrochen in der Heilpädagogik und Sozialtherapie; zunächst für 8 Jahre in der Camphill-Dorfcommunity Hermannsberg; im Anschluss 5 Jahre am Ekkharthof. Danach folgten einige „Wanderjahre“ in verschiedenen Institutionen; im Jahre 1998 Gründung des eigenen Betriebes: Sothegra.

Qualifikationen: Agraringenieur (Grad.), 1979
Sozialtherapeut (Camphill-Hermannsberg-D), 1983
Heimleiter (Cura viva-Luzern), 2008

Meine Frau Sandra Walter-Kuhlmann, geboren am 09.01.1965, ist in Wabern, Kanton Bern aufgewachsen. Im Betrieb arbeitet sie für die Buchhaltung, Administration, Betreuung und führt Standortgespräche. Sie ist mir als „rechte Hand“ für die Heimleitung unentbehrlich geworden. Zusammen haben wir drei Kinder und leben in der Nachbarschaft auf dem Rothenbühl 102.

In Zusammenarbeit leiten wir die Institution Sothegra als Pioniergeneration. Dabei spielt neben dem Führen gleichzeitig auch das Dienen eine sehr grosse Rolle, indem der Klientel und auch der Mitarbeiterschaft ermöglicht wird, Leben und Arbeiten in einer Weise anzunehmen, dass der Einzelne sich sogar mit der Institution identifizieren kann. Dafür braucht es neben den Strukturen als Bestandteil eines über längere Zeit „gewachsenen“, sorgfältig ausgebildeten Konzeptes auch ganz wesentlich einer teamorientierten, kollegialen Zusammenarbeit mit einer sehr flachen Hierarchie. Also kommt das Konzept in seiner klaren hierarchischen Ausbildung als Hierarchie erst in speziellen Situationen zum Tragen, während im Normalfall partnerschaftlich gearbeitet wird.

Rotebuel, 22.05.2019

Werner und Sandra Kuhlmann