

zentrum  mittengraben

# Betriebs- und Betreuungskonzept

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	Vorwort.....	3
<b>2</b>	Grundsatz .....	3
<b>3</b>	Zweckbestimmung.....	3
<b>4</b>	Agogische Handlungskompetenzen .....	3
<b>5</b>	Aufnahme- und Austrittsverfahren .....	5
<b>6</b>	Öffnungszeiten und Infrastruktur.....	6
<b>7</b>	Verpflegung .....	6
<b>8</b>	Arbeitsbereich .....	7
<b>9</b>	Mitwirkung .....	7
<b>10</b>	Fortbildung / Förderplanung .....	7
<b>11</b>	Personal .....	7
<b>12</b>	Zusammenarbeit.....	8
<b>13</b>	Unfall- und Brandverhütung.....	8
<b>14</b>	Medizinische Versorgung .....	8
<b>15</b>	Kunden.....	8
<b>16</b>	Qualitätssicherung.....	8
<b>17</b>	Konzeptentwicklung .....	8
<b>18</b>	Grundlagen .....	9

## 1 Vorwort

Alle Konzepte und übrigen Dokumenten des Zentrum Mittengraben (zemi) haben als Grundlage das Gesamtkonzept. Die Inhalte des Gesamtkonzepts werden deshalb im vorliegenden Dokument vorausgesetzt und nicht erwähnt resp. wiederholt.

Im Konzept wird der Einfachheit halber ausschliesslich die weibliche Form verwendet.

## 2 Grundsatz

Im Zentrum Mittengraben wird einem humanistischen Menschenbild nachgelebt. Folgende Ideale sind uns besonders wichtig:

- Die Mitarbeiterin als Individuum und als Mensch in einer Gemeinschaft steht immer an erster Stelle.
- Jede Mitarbeiterin hat das Recht auf Anerkennung und Respektierung ihrer Würde als Mensch und Persönlichkeit.
- Jede Mitarbeiterin hat das Recht, ihr Leben als freie Persönlichkeit zu gestalten.
- Individuelle Lebensentwürfe werden durch Mitarbeitende des zemi geachtet und gefördert, soweit es die Zusammenarbeit zulässt.
- Wir gehen davon aus, dass jede Mitarbeiterin das Recht auf Weiterentwicklung hat und unterstützen sie dabei.
- Die Arbeit wird als wichtiger Lebensbereich erachtet. Diese fördert das Selbstwertgefühl, die gesellschaftliche Anerkennung und Integration und damit die persönliche Zufriedenheit. Die Mitarbeiter sollen die Möglichkeit erhalten, eine ihren Fähigkeiten entsprechende, sinnvolle Tätigkeit auszuführen.
- Jeder Mitarbeiter ist im Besitze eines rechtsgültigen Arbeitsvertrages. Rechte und Pflichten sind in den Anstellungsbedingungen für betreute Mitarbeiterinnen geregelt.
- Die Entlohnung erfolgt nach den Beurteilungskriterien und der Lohntabelle des Zentrum Mittengrabens. Die Lohneinstufung wird in der Regel einmal im Jahr vorgenommen.

### **„So wenig Hilfe wie möglich – so viel wie nötig“.**

Unter diesem Leitgedanken schafft die Werkstatt die Voraussetzung für klientinnenzentrierte Entfaltungsmöglichkeiten und Selbstständigkeit.

Die agogische Arbeit des zemi unterstützt und begleitet die Menschen mit Behinderungen bei der Erreichung grösstmöglicher Autonomie.

## 3 Zweckbestimmung

Die Werkstatt des zemi bezweckt eine angemessene und fachkundige Betreuung von erwachsenen Menschen mit einer leichten geistigen Behinderung. Sie bietet Arbeitsplätze an in den Bereichen Dienstleistung und Produktion. Das seelische und körperliche Wohlbefinden der Werkstattmitarbeiterinnen sowie eine gute Arbeitsqualität stehen dabei im Vordergrund. Den kreativen und sportlichen Aktivitäten messen wir grosse Bedeutung zu. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten leistet die Werkstatt einen Beitrag an die Betriebskosten.

## 4 Agogische Handlungskompetenzen

### 4.1 Grundlagen der agogischen Arbeit

Das Normalisierungsprinzip und der personenzentrierte Ansatz sind die massgebenden Vorstellungen des zemi.

#### 4.2 Normalisierungsprinzip

Ziel des Normalisierungsprinzips ist eine Steigerung der Lebensqualität von Menschen mit einer Beeinträchtigung, die Weiterentwicklung einer eigenen Identität und eine reiche Lebensgestaltung für die Betroffenen. Die Normalisierung bezieht sich auf die Lebensbedingungen der Mitarbeiterinnen. Es geht um eine Veränderung derselben hin zu einem möglichst normalen Zustand.

#### 4.3 Personenzentrierter Ansatz

Wir nehmen jede Mitarbeiterin in ihrer eigenen Art und Ausdrucksweise ernst, selbst wenn diese zunächst unverständlich erscheint. Empathie, Wertschätzung und Kongruenz charakterisieren die personenzentrierte Haltung.

#### 4.4 Selbstbestimmung

Unter dem Begriff Selbstbestimmung verstehen wir eine individuelle Lebensgestaltung in allen Lebensbereichen. Die Lebensgeschichte (Biographie) und der Lebensstil jeder Mitarbeiterin begreifen wir als Ergebnis eigener Entscheidung. Jede Mitarbeiterin hat Anspruch darauf, über sich und ihr Leben eigenständig zu entscheiden (jeder ist Experte für die persönlichen Belange).

#### 4.5 Selbstverantwortung

Als wesentlichen Aspekt des Erwachsenwerdens und -seins sehen wir am zemi, dass Mitarbeiterinnen in immer mehr und immer weiteren Bereichen Verantwortung übernehmen lernen. Uns ist es ein zentrales Anliegen, die Selbstverantwortung jeder Mitarbeiterin zu respektieren und zu fördern. Verantwortung übernehmen heisst, ernstgenommen werden, nicht völlig abhängig zu sein von anderen und das wiederum beeinflusst die Lebensqualität und das Selbstwertgefühl. Es ist Aufgabe der Betreuungsperson, herauszufinden, in welchen Bereichen der Mitarbeiterin Verantwortung zugetraut und zugemutet werden kann, und das dann auch zu tun.

#### 4.6 Partizipation

Integration und Partizipation sind wichtige Eckpfeiler der Arbeit im zemi. Das Mitmachen und Miterleben, Begegnungen und die Kontakte zu Mitmenschen, die Anerkennung und Akzeptanz sind für unsere Mitarbeiterinnen von zentraler Bedeutung.

## 4.7 Religion

Die Institution wird konfessionell neutral geführt. Den Bedürfnissen der verschiedenen Glaubensrichtungen wird Platz eingeräumt; das humanistische Menschenbild ist dabei die Leitlinie.

## 4.8 Freundschaft, Liebe, Partnerschaft, Sexualität

Freundschaft, Liebe, Sexualität und Partnerschaft sind zentrale Bedürfnisse jedes Menschen. Die Beziehungen der Betreuten untereinander haben die unterschiedlichsten Ausdrucksformen, von oberflächlicher Freundschaft bis zu intimer Beziehung. In der Betreuung und Begleitung der Mitarbeiterinnen schliessen wir die Sexualität als existentiell wichtigen Lebensbereich in unser Denken und Handeln mit ein. Auf Fragen zum Thema Sexualität geben wir ehrliche, direkte und klare Antworten. Wir beraten und begleiten die Mitarbeiterinnen im Umgang miteinander und mit ihrer Sexualität, insbesondere in Fragen der Verhütung und Krankheiten. Wir schützen die Mitarbeiterinnen vor Fremdbestimmung, Abhängigkeit und Missbrauch.

- zemi-Konzept: Sexualität
- zemi-Konzept: Nähe-Distanz
- zemi-Verhaltenskodex

## 5 Aufnahme- und Austrittsverfahren

### 5.1 Grundsätzliches

#### 5.1.1 gemäss Gesamtkonzept

Aufnahmekriterien:

- Erwachsene ab dem 18. Altersjahr mit einer IV-Rente
- Probezeit absolviert

#### 5.1.2 gemäss Funktionen-Diagramm „Klienten“:

- Die Zentrumsleitung trifft Grundsatzentscheide. Die Werkstatt- und die Wohnbereichsleitung treffen zusammen den Entscheid bezüglich einer Anfrage, welche beide Bereiche betreffen. Wenn nur ein Bereich betroffen ist, wird durch die zu-ständige Bereichsleitung entschieden.

### 5.2 Ablauf

#### 5.2.1 Eltern oder Versorger melden sich

- Werkstatt- oder Atelierplatz?
- Wird ein Wohnplatz benötigt?
  - Name, Jahrgang, Adresse, bisherige Schulung und Aufenthalte.
  - Behinderung, Selbstständigkeit (Waschen, Essen, Freizeit, Verkehr, Taschengeld).
  - Per wann ist die Aufnahme frühestens und spätestens gewünscht?
- Informieren über das zemi allgemein und über die derzeitigen Möglichkeiten einer Aufnahme.
- Eventuell Besuchstermin vereinbaren (mit Klientin).

#### 5.2.2 Erster Besuch in der Werkstatt

- Werkstatt besichtigen.
- Möglichkeiten eines Schnupperaufenthaltes (in der Regel zwei Wochen) besprechen.
- Information an die Geschäftsleitung.

#### 5.2.3 Schnupperaufenthalt

1. Tag: Gespräch mit Eltern und Klientin
- Fähigkeiten im Arbeitsbereich
  - Besondere Gewohnheiten

Ende Schnupperzeit

- Gespräche Eltern/Mitarbeitende/Klientin: Wie weiter?

- Information an die Zentrumsleitung

#### 5.2.4 Probezeit

Mitte Probezeit

- Es findet ein Meinungsaustausch aller beteiligten Mitarbeitenden statt, zur Frage, ob die Betreute definitiv aufgenommen werden soll.

Ende Probezeit

- Nach Rücksprache mit den Mitarbeitenden entscheiden die Bereichsleitungen über die definitive Aufnahme. Eine Absage ist den Eltern und Versorgern zu begründen.
- Abgabe von Aufnahme-Antrag, Regelung der gesundheitlichen Vorsorge-Untersuchungen, Ferienregelung, Ferientermine, Leitbild
- Information an die Zentrumsleitung

#### 5.2.5 Regelung Austrittsverfahren

Bei zeitlich nicht befristeten Angeboten erfolgt eine Entlassung seitens des zemi nur aus wichtigen Gründen. Für eine Entlassung ist die Zentrumsleitung zuständig (siehe Funktionen-Diagramm „Klientinnen“). Ein wichtiger Grund könnte eine Nichttragbarkeit sein (mit entsprechenden Auswirkungen auf andere Klientinnen und die Mitarbeitenden).

Das zemi wirkt bei Bedarf bei der Suche nach einer geeigneten und realisierbaren Anschlusslösung mit.

## 6 Öffnungszeiten und Infrastruktur

### 6.1 Grundsätzliches

Die Werkstatt ist, ausgenommen über die Betriebs- und Weihnachtsferien, das ganze Jahr hindurch geöffnet (Montag bis Freitag).

Die Wochenarbeitszeit beträgt 37 Stunden (im Schnitt 7,4 Stunden täglich). Im Einzelfall wird auf die Belastbarkeit der Mitarbeiterin, auf ihr Arbeitsweg sowie auf ihr soziales Umfeld Rücksicht genommen.

### 6.2 Arbeitsplätze

Im Werkstattbereich stehen 50 Arbeitsplätze zur Verfügung. Diese sind auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen sowie auf die aktuellen Arbeitsaufträge abgestimmt.

## 7 Verpflegung

Das Mittagessen kann in der Betriebskantine eingenommen werden. Es wird auswärts zubereitet. Garantie für eine ausgewogene Ernährung bietet die schriftliche Qualitätskontrolle (Zubereitung, Menuplan, Menge). Die Mittagsbetreuung wird durch das Werkstattpersonal sichergestellt.

Es ist auch möglich, das Mittagessen auswärts einzunehmen. Eine Begleitung/Betreuung seitens des Werkstattpersonals kann jedoch nicht angeboten werden.

### 7.1 Diätkost

Wird bei Bedarf abgegeben.

## 7.2 Pausen

Getränke wie Tee und Kaffee werden von der Institution angeboten. Weitere Verpflegung ist Sache jedes Einzelnen.

## 8 Arbeitsbereich

Die Werkstatt bietet Arbeitsplätze in den Bereichen Dienstleistung und Produktion an:

- Montage, Ausrüstung und Verpackung
- Schreinerei
- Kunsthandwerk
- Recycling
- Hauswart und Kantine

Bei der Zuteilung der Arbeiten wird auf die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen wenn immer möglich Rücksicht genommen.

## 9 Mitwirkung

Die Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit, in allen sie direkt betreffenden Bereichen mitzuwirken. Zum Beispiel:

- Arbeitsplatzzuteilung (welche Abteilung)
- Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitszuteilung
- Standortgespräche
  
- Individuelle Förderung und Entwicklung
- Klientinnenzufriedenheit
- Gruppeneinteilungen (Werken, Turnen)
- Verpflegung

Im Weiteren ist die Mitwirkung im Betreuungskonzept Erwachsene festgehalten.

## 10 Fortbildung / Förderplanung

### 10.1 Fortbildung

Die Fortbildung ist in den Anstellungsbedingungen für betreute Mitarbeiterinnen unter Punkt 5.1 geregelt.

### 10.2 Entwicklungswünsche

Die individuellen Entwicklungswünsche werden an den jährlichen Angehörigengesprächen zusammen mit dem Wohnbereich diskutiert und schriftlich festgehalten.

## 11 Personal

### 11.1 Eignung / Anforderungsprofil

Es wird Betreuungspersonal angestellt, das die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für den Umgang mit Menschen mit Behinderten mitbringt. Die zur Ermittlung angezeigten Kriterien sind im Gesamtkonzept festgehalten.

### 11.2 Weiterbildung

Diese ist im Fort-, Aus- und Weiterbildungsreglement festgehalten.

### 11.3 Aufgabenbereiche

Funktionen, Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung sind in Stellenbeschreibungen und Richtlinien sowie in einem Funktionen-Diagramm geregelt.

## 12 Zusammenarbeit

Eine partnerschaftliche, kooperative Zusammenarbeit ist mitbestimmend für die Befindlichkeit der Mitarbeiter wie des Personals, Voraussetzung für ein gutes Arbeitsklima und eine kompetente Aufgabenerfüllung.

Innerhalb des zemi ist bereichsübergreifendes Denken und Handeln wichtig.

Zusammenarbeit mit anderen Institutionen wird seit langem praktiziert (zum Beispiel: Arbeitsaustausch, Preisgestaltung, Sportanlässe, usw.).

## 13 Unfall- und Brandverhütung

Der Unfall- und Brandverhütung sowie dem Gesundheitsschutz wird grosse Bedeutung beigemessen.

Der SIBE (Sicherheits-Beauftragte) ist zusammen mit dem Personal für die Sicherheit der Mitarbeitenden verantwortlich. Unsere Institution ist Mitglied beim Schweizerischen Institut für Arbeitssicherheit (periodische Überprüfung), Kontrollen und Beanstandungen werden nach den Vorgaben dieser Organisation vom Sicherheitsbeauftragten des zemi durchgeführt oder behoben (wird schriftlich dokumentiert).

## 14 Medizinische Versorgung

Die medizinische Notfall-, Unfall- und Krankheitsversorgung ist durch das Werkstattpersonal (Erste Hilfe), den Heimarzt und das Regionalspital Interlaken sichergestellt (Weisungen). Medikamente werden durch das Werkstattpersonal abgegeben (Weisungen).

Die freie Arztwahl ist gewährleistet. Therapien organisieren das Wohnheimpersonal oder Angehörige.

## 15 Kunden

Mit qualitativ guter Arbeit und optimaler Betreuung wollen wir unsere Kunden beliefern. Dies schafft Vertrauen in unsere Werkstatt und bildet die Grundlage, bisherige Kunden zu behalten und neue zu gewinnen.

## 16 Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung in der Werkstatt wird gewährleistet durch:

- Schriftliche klare Auftragserteilung an die Abteilungen
- Kontrollen der Arbeiten durch die Vorgesetzten
- Optimale Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsunterweisung

*Mitarbeiterinnen:*

- Standortgespräche
- Individuelle Förderung und Entwicklung
- Klientinnenzufriedenheit/Jahresgespräche

*Personal:*

- Tägliche Situationsgespräche
- Qualifikationsgespräche (MAG)
- Fort-, Aus- und Weiterbildung
- Fachberatung, Supervision

## 17 Konzeptentwicklung

Die Überarbeitung wird durch den Bereichsleiter der Werkstatt und die Zentrumsleitung vorgenommen.

Die Konzeptüberarbeitung und -anpassung erfolgt bei Bedarf, mindestens aber alle 3 Jahre.

## 18 Grundlagen

Grundlagen zu diesem Betriebs- und Betreuungskonzept sind:

- Vereinsstatuten
- Leitbild
- Gesamtkonzept
- Reglement für die Fort-, Aus- und Weiterbildung
- Betreuungskonzept Erwachsene
- Anstellungsbedingungen für betreute Mitarbeiterinnen

Das vorliegende Konzept wurde an der Geschäftsleitungssitzung vom 16. Mai 2013 genehmigt.

Interlaken, 16. Mai 2013

M. Borter  
Leiter Werkstatt

A. Studer  
Leiter Administration