



Betriebs- und Betreuungskonzept Humanitas Stiftung

Stand März 2013

Inhaltsverzeichnis	Seite
0. Einleitung	1
1. Sinn und Zweck und allgemeine Ziele	2
1.1. Sinn und Zweck unserer Institution und Trägerschaft	2
1.2. Menschenbild	2
1.3. Unsere Zielsetzung zur Umsetzung unseres Menschenbildes	3
1.3.1. Allgemeine Zielsetzungen	3
1.3.2. Zielsetzung im Lebensbereich Wohnen und Freizeit	3
1.3.3. Zielsetzung im Lebensbereich Arbeit, Tagesbeschäftigung und Ateliers	3
2. Standort und Geschichte der Institution	4
2.1. Geschichte und betriebliche Entwicklung der Institution.....	4
2.2. Standort.....	5
3. Zielgruppe	5
3.1. Aufnahmekriterien	6
3.2. Ausschlusskriterien.....	6
4. Gesamtauftrag und Zielsetzung	7
4.1. Der Auftrag vom Kanton	7
5. Platz-, Arbeits- und Wohnangebot Angebote der Stiftung	7
5.1. Angebote im Lebensbereich Arbeit und Beschäftigung	7
5.1.1. Geschützte Werkstätte: Produktion und Dienstleistungen	8
5.1.2. Dienstleistungszentrum Hauswirtschaft	9
5.1.3. Eingliederungsstätte	9
5.1.4. Tagesstruktur mit Kreativateliers und Förderarbeit	10
5.1.4.1. Angebot.....	10
5.1.4.2. Leitsätze der Kreativateliers und Förderarbeit	10
5.1.4.3. Aufgabenziele.....	10
5.2. Angebote im Lebensbereich Wohnen und Freizeit.....	11
5.2.1. Wohnformen und Strukturen im Wohnbereich	11
5.2.2. Allgemeine Betrachtungen Lebensbereich Wohnen	11
5.2.3. Grundsätze der Betreuung im Wohnbereich.....	12
5.2.4. Liebe, Freundschaft und Sexualität	12
5.2.5. Pensionskosten und Finanzierung.....	13
6. Betreuungspolitik / Agogik und Pflege	13
6.1. Leitsätze	13
6.2. Betreuungsziele.....	13
6.3. Ganzheitliche Betreuung, Begleitung und Förderung gewährleisten	14
6.3.1. Individuelle Entwicklungs- und Förderplanung (IEFP)	14
6.3.2. Gesundheit und medizinische Versorgung	15
6.3.3. Zusammenarbeit mit Eltern/ gesetzlichen Vertretern und Betreuenden	15
6.4. Rechte und Pflichten	16
6.5. Autonomie und Mitwirkung	16
6.6. Persönlichkeitsschutz und Datenschutz.....	17
7. Finanzpolitik	17
7.1. Ziele unserer Finanzpolitik	17
7.2. Mittel für die Zielerreichung.....	18

8. Organisation und Führung	19
8.1. Zusammenarbeit zwischen Trägerschaft und Geschäftsleitung	19
8.2. Trennung zwischen strategischer und operativer Führung.....	19
8.3. Gestaltung der Betriebsorganisation.....	20
8.4. Führungsgrundsätze.....	20
8.5. Angestellte	21
8.5.1. Professionalität.....	21
8.5.2. Aus- und Weiterbildung	21
8.6. Mitwirkung der Angestellten im Betrieb.....	22
8.7. Organigramm.....	23
8.8. Funktionendiagramm.....	23
8.9. Stellenplan.....	23
8.10. Sicherheitsdispositiv.....	23
9. Informationspolitik	23
9.1. Zusammenarbeit intern.....	24
9.1.1. Kommunikationsgefäße	24
9.2. Zusammenarbeit extern.....	24
10. Gesellschaft / Öffentlichkeit	25
11. Qualitätsmanagement	25
11.1. Konzeption unseres QMS	25
11.2. Kundenzufriedenheit und Klientenzufriedenheit	26
12. Überarbeitungsmodus und weitere Konzeptentwicklung	27
12.1. Überarbeitungsmodus und weitere Konzeptentwicklung.....	27
12.2. Entwicklungsabsichten und Zukunftsperspektiven	27

ANHANG

- Organigramm

0. Einleitung

Das Konzept der Stiftung Humanitas mit Ihren Betrieben Werkstatt Horgen, Förderarbeit Horgen, Wohnheim Horgen und Wohnhaus Rüschlikon wird in diesem Betriebs- und Betreuungskonzept und im Qualitätsmanagementsystem (QMS) formuliert.

Das Konzept der Institution ist auf dem Normalisierungsprinzip aufgebaut. Es geht davon aus, dass bei Menschen mit einer Behinderung die ganze Person und alle damit verbundenen Beziehungen der Alltags- und Lebensgestaltung sowie deren Bewältigung erfasst werden.

Die für alle Betriebsbereiche verbindlichen Aussagen werden in diesem Gesamtkonzept zusammengefasst. Was nur für einen bestimmten Bereich gilt, findet sich in den jeweiligen Bereichskonzepten.

Das Gesamtkonzept erachten wir als

- ein Instrument für die Klärung des Auftrages.
- Erklärung der Angebote und der dazu benötigten Mittel für die Erfüllung des Auftrages.
- Grundlage, mittels der die Angestellten zu einem überprüfbaren Auftrag verpflichtet werden.
- Deklaration der Leistungsfähigkeit der Institution.
- ein Dokument, in dem strategische und operative Ebene den ideellen Hintergrund der Institutionskultur zum Ausdruck bringen. Es legt die grundlegenden Rahmenbedingungen und Leistungsziele für die Betriebsführung fest.

Wir verstehen dieses Konzept als ein entwickelbares Dokument, das uns hinsichtlich Aufgabe, Kultur und Struktur in unserer Arbeit Orientierung, Unterstützung und Sicherheit gibt. Mit den betrieblichen Entwicklungen und gestellten Anforderungen sollen Inhalte periodisch überprüft und gegebenenfalls den entsprechenden Erfordernissen angepasst werden.

Sprachregelung

Es werden nach Möglichkeit Bezeichnungen verwendet. Wo dies aus Gründen der Lesbarkeit nicht gut möglich ist, umfasst die männliche Form beide Geschlechter.

Begriffe

Gemäss der heutigen geltenden Begrifflichkeitsnorm (z.B. bei Bund und Kanton) verwenden wir folgende Definition für wiederkehrende Begriffe:

Klienten: *Sind betreute Bewohnerinnen und Bewohner sowie Mitarbeitende, die am geschützten Arbeitsplatz in verschiedenen Bereichen der Institution (Tagesstruktur mit oder ohne Lohn) tätig sind.*

Kunden: *Angehörige und gesetzliche Vertreter oder Geschäfts- und Privatkunden (im Sinne von Auftraggebern und Abnehmern von Produkten und Dienstleistungen), sowie Leistungszahler wie Bund und Kanton.*

1. Sinn und Zweck und allgemeine Ziele

1.1. Sinn und Zweck unserer Institution und Trägerschaft

Die Stiftung Humanitas ist eine Institution für erwachsene Menschen mit Behinderung, die insbesondere auf Grund ihrer kognitiven- und mehrfachen Beeinträchtigungen, vorübergehend oder dauerhaft, auf geeignete Wohn-, Arbeits- und Ausbildungsplätze im geschützten und begleiteten Rahmen angewiesen sind.

Trägerin unserer Institution ist die privatrechtliche, selbständige und gemeinnützige Stiftung im Sinne von Art. 80 ff. des ZGB.

Die Stiftung bezweckt die soziale und arbeitsmässige Eingliederung von erwachsenen Frauen und Männern mit Behinderung (nachfolgend Klienten), die aufgrund ihrer kognitiven, psychischen und körperlichen Beeinträchtigung und ihren primären und sekundären Lern- und Verhaltensschwierigkeiten in sozialer Integration auf besonderen Betreuung und Unterstützung angewiesen sind.

Unsere Aufgabe als Stiftung besteht darin, den vor allem im Bezirk Horgen lebenden erwachsenen Menschen mit besonderem Betreuungsbedarf geeignete und auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Arbeits-, Beschäftigungs-, Wohn- und Tagesstrukturplätze zur Verfügung zu stellen. Dabei stützen wir uns auf die Überzeugung, dass Behinderung nur im sozialen Zusammenhang verstanden und bewältigt werden kann.

Dies bedeutet, dass wir den einzelnen Menschen durch soziale und arbeitsmässige Integration in allen Lebensbereichen zu einem möglichst selbständigen und selbstbestimmten Leben verhelfen wollen.

Es gilt dabei, dem Einzelnen eine im Rahmen seiner Entwicklungsmöglichkeiten angemessene und seinen Bedürfnissen angepasste, Ausbildung, Förderung, Entwicklung, Pflege, Begleitung und Betreuung zukommen zu lassen. Alle unsere Angebote richten sich nach dem Normalisierungsprinzip gemäss der UNO Menschenrechtskonvention.

1.2. Menschenbild

Wir achten die Würde menschlichen Lebens in seiner Vielfalt. Soziale und materielle Sicherheit, Schutz der Gesundheit, soziale Kontakte und Geborgenheit, Anerkennung, Entfaltung und Entwicklung der Persönlichkeit sind Grundbedürfnisse jedes Menschen.

Den persönlichen Willen des Klienten respektieren wir und die einzelnen Begegnungen verstehen und gestalten wir partnerschaftlich.

Jeder Mensch hat die Fähigkeit, ein Leben lang zu lernen und jeder Mensch hat das Recht auf eine angemessene Bildung, Entwicklung und Förderung.

Das Menschenbild der Gleichheit und Würde in seiner ganzen Konsequenz auch für den Menschen mit einer Behinderung gültig werden zu lassen, bedeutet für uns nichts anderes, als alle Menschen als gleichwertige und gleichberechtigte Mitglieder unserer Gesellschaft anzuerkennen. Das heisst, ihnen, im Rahmen der Möglichkeiten unserer Institution, das zurückzugeben, was ihnen in der gesellschaftlichen Aussonderung im sozialen, rechtlichen und ethischen Sinne vorenthalten wird.

1.3. Unsere Zielsetzung zur Umsetzung

1.3.1. Allgemeine Zielsetzungen

Unser Denken und Handeln hat die Förderung, Erhaltung und Entwicklung der Lebensqualität unserer Klienten zum Ziel. Verbunden mit der Zielsetzung „Betroffene zu Beteiligten“ zu machen

- Betreuung, Begleitung, Förderung, Entwicklung und Pflege in allen Lebensbereichen von erwachsenen Menschen mit einer Behinderung, die bei uns leben. Das heisst wohnen und / oder arbeiten. Das Ziel, das wir anstreben, ist eine grösstmögliche Selbständigkeit und Eigenständigkeit unserer Klienten im Sinne des Normalisierungsprinzips zu erreichen.
- Wir schaffen sinnvolle und sinnstiftende Arbeits-, Wohn- und Freizeitangebote im Rahmen der individuellen Möglichkeiten unserer Klienten.
- Wir respektieren das Recht auf Entfaltung der eigenen Persönlichkeit jedes Menschen.
- Sofern wir die an uns gestellten Aufgaben mit unserem Angebot und Ressourcen abdecken können, schliessen wir keine Menschen mit einer geistigen- und mehrfachen Behinderung aus.
- Unsere Unterstützung in der Alltags- und Lebensgestaltung erkennt und achtet die vorhandenen Ressourcen, Potentiale und Möglichkeiten der Klienten. Unter Berücksichtigung des betroffenen Umfelds baut sie auf dieser Grundlage auf.
- Lebensfreude und eine hohe Lebensqualität stehen im Mittelpunkt. Behinderungsbedingte Einschränkungen werden mit den bestmöglichen Mitteln, materieller und immaterieller Art, abgebaut.

1.3.2. Zielsetzung im Lebensbereich Wohnen und Freizeit

WOHNEN UND LEBEN VOR PFLEGE

Der Wohnbereich soll für die Bewohnerinnen und Bewohner ein bleibendes Zuhause, ein DAHEIM sein – wenn möglich bis zum Tode.

- Wohnen und Freizeit heisst für uns Betreuung und Begleiten im Alltag ausserhalb der Arbeits- bzw. Beschäftigungszeit.
- Die Erhaltung, Förderung und Entwicklung von Lebensqualität in allen lebenspraktischen Bereichen, in der Freizeitgestaltung und im sozialen Verhalten erfolgt bei uns partnerschaftlich unter dem Aspekt der grösstmöglichen Autonomie des Einzelnen.

1.3.3. Zielsetzung im Lebensbereich Arbeit, Tagesbeschäftigung mit Kreativatelier

ARBEIT IST DAS HALBE LEBEN MIT WERTSCHÄTZUNG UND SINNESERFAHRUNG

- Unsere Produkte und Dienstleistungen werden uns in Auftrag gegeben und realisiert, weil sie den Qualitätsansprüchen unserer Kunden Rechnung tragen, einem Bedürfnis entsprechen und marktkonform sind.

- Die Tagesgestaltung und Tagesbeschäftigung ist ganzheitlich, sinnstiftend und wird den Fähigkeiten und Möglichkeiten des Einzelnen angepasst.
- Vorhandenen Ressourcen versuchen wir zu erörtern, aufzubauen, zu fördern und zu entwickeln.

2. Standort und Geschichte der Institution

2.1. Geschichte und betriebliche Entwicklung der Institution

Im März 1972 gründen Eltern von Menschen mit einer geistigen Behinderung den Verein zur Förderung geistig Invalider, Bezirk Horgen. Er wird heute in seinem, Verein zur Förderung von Menschen mit einer geistigen Behinderung, Bezirk Horgen, genannt.

1973 eröffnet die Stiftung zur Förderung geistig Invalider, Zürich, die Werkstube Horgen für zwölf Mitarbeiter. 1976 sind es bereits 24.

Am 17. Mai 1977 gründet der Verein zur Förderung geistig Invalider, Bezirk Horgen, die HUMANITAS, Stiftung zur Förderung geistig Behinderter, Bezirk Horgen. Anlass zur Gründung der HUMANITAS war der Bedarf eines Wohnheims für erwachsene Menschen mit einer geistigen Behinderung, aber auch das Bedürfnis, die Heilpädagogischen Schule (HPS) des Zweckverbandes von sieben Gemeinden des unteren Bezirksteils zu vereinen. Mit der HUMANITAS als Trägerschaft kann das reformierte Töchterinstitut an der Gehrenstrasse 31 in Horgen erworben und zum Wohnheim HUMANITAS an der Reithystrasse 3 umgebaut werden.

Am 1. September 1979 wird das Wohnheim HUMANITAS eröffnet. Es bietet Platz für 28 Menschen mit einer geistigen Behinderung. Im ersten Stock des Hauses ist die Heilpädagogische Schule (HPS) eingemietet. Eine regierungsrätliche Auflage befristet das Mietverhältnis mit der HPS auf fünf Jahre und bestimmt, dass die HUMANITAS mit der Zeit auch die Werkstube Horgen von der Stiftung Zürich übernehmen muss.

Die grosse Nachfrage nach geschützten Arbeitsplätzen veranlasst die HUMANITAS, die Räumlichkeiten der Werkstube zu erweitern, dazu die Liegenschaft Einsiedlerstrasse 132 zu mieten, umzubauen und als Werkstätte zusätzlich für Holzbearbeitung einzurichten. Am 1. Januar 1983 wird die Werkstube Horgen offiziell von der Stiftung HUMANITAS übernommen und zur Werkstatt HUMANITAS umgetauft. 1985 erhält die Textilabteilung eigene Räume mit einem „Lädeli“ an der Einsiedlerstrasse 126.

Ab 1982 werden auch die Bemühungen intensiviert, die regierungsrätliche Auflage zu erfüllen, das Mietverhältnis mit der HPS nach 5 Jahren aufzulösen. Die HUMANITAS kann bei den zuständigen Behörden erwirken, dass der Zweckverband für Sonderschulung auf dem Areal der HUMANITAS ein eigenes Schulhaus für die HPS im Baurecht erstellen kann. Dieses kann 1987 bezogen werden.

Die freigewordenen Räume im ersten Stock des Wohnheims samt einem Ausbau des Dachgeschosses werden dazu genutzt, das Angebot an Wohnplätzen vor allem qualitativ (mehr Platz je Bewohner) aber auch quantitativ zu verbessern. Nach einer einjährigen Umbauzeit können sechs zusätzliche oder insgesamt 34 Wohnplätze angeboten werden. Es sind nicht genug, um der bestehenden und künftigen Nachfrage gerecht zu werden. Das Wohnheim wird 1989 mit einer Aussenwohngruppe für sechs Personen und vor allem mit dem Wohnhaus in Rüslikon ergänzt. Dieses wird 1993 in Betrieb genommen und bietet Platz für 14 Bewohner. Nach und nach wird das Angebot an Wohngelegenheiten mit weiteren Aussenwohngruppen ergänzt und beträgt zur Zeit 75 Wohnplätze.

Um der nach wie vor grossen Nachfrage nach geschützten und qualitativ besseren Arbeitsplätzen gerecht zu werden zieht die Werkstatt im Jahr 1995 von der Einsiedler- an die Zugerstrasse. In alten Werkstatt-Räumlichkeiten eröffnet 1996 die Förderungsarbeit HUMANITAS ihre Tore.

Die Mitarbeitenden der mittlerweile vier HUMANITAS-Betriebe absolvieren 1996 den ersten gemeinsamen Weiterbildungstag. Zwei Jahre später verabschiedet die Stiftung ihr Leitbild. Die Förderungsarbeit zieht 2003 in einen Neubau auf dem Areal des Wohnheims in Horgen.

2006 anerkennt das Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich das Wohnheim und die Förderungsarbeit offiziell als Lehrbetriebe. Drei Jahre darauf und passend zum 30-jährigen Jubiläum des Wohnheims wird 2009 eine weitere Wohngruppe und das neue HPS-Schulhaus Waidhöchi in Horgen eröffnet.

2.2. Standort

Das Einzugsgebiet für die Realisierung der Zweckbestimmung der Trägerschaft umfasst hauptsächlich den Bezirk Horgen. Dem Bezirk mit Hauptort Horgen gehören 12 Gemeinden an. Die Betriebsstandorte sollen die soziale und arbeitsmässige Eingliederung von Menschen mit Behinderung unterstützen. Damit der Arbeitsweg möglichst selbständig bewältigt werden kann, liegen die Wohn- und Arbeitsplätze nicht in unmittelbarer Nähe zueinander.

Die Werkstatt, gleichzeitig Sitz der Stiftung HUMANITAS, liegt in Horgen an der Zugerstrasse und mitten in der Verkehrsachse Wohnhaus Rüschlikon und Bahnhof Horgen. Das Wohnheim an der Reithystrasse befindet sich in Fussdistanz. Es verfügt wie auch die Wohngruppe und das Wohnhaus in Rüschlikon über eine nahegelegene Bus- oder SBB Haltestation

Durch die Wahl dieser dezentralen, verkehrstechnisch gut erschlossenen Standorte, können die Menschen mit einer Behinderung neben dem Arbeits- auch den Freizeitweg selbständig bewältigen. Gleichzeitig kommt es zu gesellschaftlich wichtigen Begegnungen und Kontakt mit anderen Menschen.

Die Wahl der dezentralen Standorte hat sich als richtige und wichtige Rahmenbedingung für eine weitgehend selbständige Lebensführung und Selbstverwirklichung in sozialer Integration unserer Klienten erwiesen.

3. Zielgruppe

In unserer Institution sollen Menschen mit Behinderungen aufgenommen werden, die insbesondere auf Grund ihrer kognitiven- und mehrfachen Beeinträchtigung vorübergehend oder dauernd auf geeignete Wohn-, Arbeits- und Ausbildungsplätze im geschützten und begleiteten Rahmen angewiesen sind. Aufgrund der Regionalität der Institution haben Menschen aus dem Bezirk Horgen Vorrang. Das Aufnahmeverfahren ist im QMS der Humanitas geregelt.

Äussere und innere Entwicklungen sowie situative Veränderungen einer Bedarfslage der Zielgruppe wollen wir rechtzeitig erkennen. Entsprechend sind die Konzepte anzupassen.

3.1. Aufnahmekriterien

In unserer Institution finden erwachsene Frauen und Männer mit Behinderung und besonderen Betreuungsbedürfnissen einen Platz,

- die Beeinträchtigungen kognitiver, psychischer und physischer Art aufweisen, eine Invalidenrente haben oder bei der Invalidenversicherung angemeldet sind.
- die bei ihrem Eintritt im Erwachsenenalter (*18 Jahre*) sind, aber das AHV-Alter noch nicht erreicht haben.
- deren soziales Umfeld eine Veränderung erfährt, so dass sich die Notwendigkeit eines Arbeits- und/oder Wohnheimplatzes in einem betreuten und begleiteten Rahmen aufdrängt.
- die aufgrund ihrer Schnupper- und Probezeit innerlich einer Platzierung zustimmen können.
- die aufgrund Verfügung der Invalidenversicherung beruflichen Eingliederungsmassnahmen berufliche Abklärung, Arbeitstraining und Umschulung benötigen oder eine erstmalige berufliche Ausbildung im Sinne einer Lehre (praktische Ausbildung IV/INSOS, EBA oder EFZ) absolvieren wollen und im Erwachsenenalter sind (ab 18 Jahren)
- vor dem Erreichen des AHV-Alters als invalid gemäss Art. 8 ATSG galten und in einer gemäss IEG beitragsberechtigten Wohneinrichtung untergebracht waren oder in einer entsprechenden Tagesstätte betreut wurden. Voraussetzung dafür ist, dass eine Beitragsberechtigung vorliegt und der Wohnsitz im Kanton Zürich liegt.

Bewohnern, die das AHV-Alter in unserer Institution erreichen, stellt das Wohnheim bis ans Lebensende einen lebenswerten und anregenden Ort zur Verfügung. Voraussetzung dafür ist, dass die medizinische Pflege und Betreuung kompetent und gesetzeskonform ausgeführt werden kann.

3.2. Ausschlusskriterien

Folgende Faktoren können zur Absage oder Kündigung führen

- Andauerndes, aggressives und/oder schwieriges Verhalten, das die körperliche und psychische Integrität anderer Gruppenmitglieder nicht mehr gewährleistet, ihre Lebensqualität und/oder die betriebliche Funktion in unzumutbarem Ausmass einschränkt oder verunmöglicht. Unter der Voraussetzung, dass alle fachlichen und infrastrukturellen Möglichkeiten ausgeschöpft wurden.
- Situationen, die eine dauernde und intensive Pflege des Klienten bedürfen, die aber aufgrund der medizinisch-therapeutischen Erfordernisse durch das Betreuungspersonal und den zur Verfügung stehenden Ressourcen (fachlicher-, personeller-, finanzieller- und infrastruktureller Art) nicht gewährleistet werden können.
- Bewertungen von Risikoeinschätzungen der Gefährdung für Personen und Umwelt, die nicht trag- und verantwortbare Risiken ergeben. Die Institution verpflichtet sich, geeignete und realisierbare Anschlusslösungen zu vermitteln.

4. Gesamtauftrag und Zielsetzung

Historisch gewachsen, bietet unsere Stiftung den aufgenommenen Klienten individuell abgestimmte, sinnstiftende, bedürfnisorientierte und auf Lebensqualität ausgerichtete Arbeits-Beschäftigungs- und Wohnmöglichkeiten. Entwicklungskonforme Fördermethoden, Freizeiterlebnisse, und die aktive Teilnahme am öffentlichen Leben gehören gleichermaßen zu unserem Gesamtauftrag.

Mit der Wahrnehmung des Gesamtauftrages nimmt unsere privatrechtlich organisierte Institution, im Dienste der öffentlichen Hand, einen gesellschaftlichen und sozialpolitischen Auftrag wahr.

4.1. Der Auftrag vom Kanton

Der Kanton Zürich ist Auftrags- bzw. Finanzgeber unserer Institution. Dabei verstehen wir uns als Unternehmen mit sozialem Auftrag.

Die Stiftungsbetriebe erfüllen einen sozialen und wirtschaftlichen Leistungsauftrag. Im Rahmen ihrer sozialen Dienstleistungen orientieren sie sich an sozialpolitischen und marktwirtschaftlichen Zusammenhängen.

In der Betriebsbewilligung und im Leistungsvertrag sind die Eckpfeiler unseres Auftrages formuliert. Richtlinien, Gesetze und Verordnungen des kantonalen Sozialamtes sind richtungweisend und werden eingehalten.

Unternehmensstrategie und eine zweckmässige, wirtschaftliche Betriebsführung nach betriebswirtschaftlichen- und agogischen Grundsätzen, sowie das Controlling geben den Rahmen. Sie sichern Innovation, Effizienz und Wirtschaftlichkeit unseres Unternehmens mit sozialem Auftrag.

5. Platz-, Arbeits- und Wohnangebot

Wie dem bisherigen Gesamtkonzept zu entnehmen ist, bietet unsere Institution für die Zielgruppe ein differenziert abgestimmtes Angebot in den relevanten Lebensbereichen Arbeit, Beschäftigung, Wohnen und Freizeit.

Umfang und Inhalte des Platz-, Arbeits- und Wohnangebotes sind im Anhang aufgeführt.

5.1. Angebote im Lebensbereich Arbeit und Beschäftigung

Der Arbeits- und Beschäftigungsbereich in dem an 260 Werktagen pro Jahr eine Tagesstruktur mit oder ohne Lohn angeboten wird, umfasst folgende Struktur:

- a) Geschützte Werkstätte mit Dauerarbeitsplätzen: Produktion und Dienstleistungen mit Lohnaufträgen für Industrie, Gewerbe, Handel und Drittpersonen, sowie Fertigung von Eigenprodukten.
- b) Geschützte Werkstätte mit Dauerarbeitsplätzen: Dienstleistungszentrum Hauswirtschaft und Hausökonomie für interne und externe Kunden.

- c) Eingliederungsstätte in den Bereichen der geschützten Werkstätte Produktion und Dienstleistungszentrum Hauswirtschaft (Aufbauen und Führen von Abklärungs-, Umschulungs- und Ausbildungsplätzen mit Leistungsvereinbarung und Auftrag der IV).
- d) Tagesstätte (Tagesstruktur ohne Lohn) mit Kreativateliers und Förderarbeit für intern Wohnende und externen Klienten mit intensiver Behinderung und hohem Betreuungsbedarf

5.1.1. Geschützte Werkstätte: Produktion und Dienstleistungen

a) Arbeits- und Beschäftigungsform in der geschützten Werkstätte

Gemäss unserem Menschenbild und unserer Betreuungspolitik sind die Arbeitsbedingungen, das Arbeitsangebot und die Arbeitsplatzgestaltung den Fähigkeiten und Möglichkeiten des Mitarbeitenden am geschützten Arbeitsplatz angepasst. Wir achten auf ein vielseitiges Tätigkeitsangebot. Innerhalb der unterstützenden Arbeitsabläufe werden Einzel- und Gruppenarbeiten angeboten.

Dass es sich bei unseren Mitarbeitenden um Menschen mit einer Behinderung handelt, drückt sich an grösseren Zeitaufwand aus, nicht aber am Arbeitsprodukt. Unsere qualitativ gute Arbeit und Dienstleistung darf ihren Preis haben und richtet sich nach den Gegebenheiten auf dem Markt und den Richtlinien unseres Verbandes (INSOS). Mit den daran angeschlossenen Institutionen wird ein guter Kontakt gepflegt.

Um das Wohlbefinden, die Selbstständigkeit und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden am geschützten Arbeitsplatz zu erhalten und zu fördern, werden die Kenntnisse des Personals betreffend

- Arbeitsunterweisung
- Arbeitsplatzgestaltung
- Abwechslung am Arbeitsplatz
- Prozessgestaltung

geschult und die Umsetzung der Kenntnisse überprüft.

Aufgaben und Struktur der Mitarbeiterförderung richten sich im Weiteren in Gestaltung und Form der Beschäftigungs- und Arbeitsinhalte nach den in den Bereichskonzepten spezifisch definierten Zielbereichen.

b) Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Anerkennung

Für jeden Mitarbeitenden am geschützten Arbeitsplatz, der einen Lohn erhält, existiert ein gültiger, individueller Arbeitsvertrag nach OR. Integrierter Bestandteil des Arbeitsvertrages sind: das Mitarbeiterregulativ der Institution, die individuelle Lohnvereinbarung und Arbeitszeitvereinbarung sowie die Betriebsordnung.

Die Erwerbsarbeit ermöglicht ein Zusatzeinkommen zur Rente.

Mitarbeitende in der Tagesstätte, die primär keine wirtschaftlich verwertbare Produktion und Dienstleistung erbringen, erhalten monatlich ein Taschengeld im Sinne einer Anerkennung.

5.1.2. Dienstleistungszentrum Hauswirtschaft

Die Hauswirtschaft der Institution wird als Arbeitsbereich mit geschützten Arbeitsplätzen und Eingliederungsstätte geführt. Sie dient in erster Linie der Versorgung der Institution und versteht sich als Dienstleistungsbetrieb für die Wohn-, Ausbildungs-, und Arbeitsbereiche. Im Weiteren wird ein Dienstleistungsangebot für Dritte angeboten.

In der Produktions- und Dienstleistungserbringung verfolgt das Dienstleistungszentrum der Hauswirtschaft folgende Hauptziele:

- Es sorgt für Wohnlichkeit und Atmosphäre in den gemeinschaftlich benutzten Räumen der Institution.
- Es achtet auf abwechslungsreiches, saisongerechtes und mit Frischprodukten zubereitetes Essen. Sie geht auf Wünsche, Bedürfnisse und auf spezielle Erfordernisse in der Ernährung der Klienten ein.
- Es organisiert die ökologisch zweckmässige Bewirtschaftung der Gebäude, Einrichtung und Entsorgung. Dabei orientiert sie sich an Normen des Umweltmanagementsystems.
- Es sorgt für die Werterhaltung der Immobilien und Mobilien.
- Es organisiert und besorgt sämtliche in der Institution anfallende Betriebswäsche sowie auch, die persönliche Wäsche der BewohnerInnen. Zudem werden externe Kundenaufträge für Waschen und Bügeln sämtlicher Textilien angenommen.

Zur Hauswirtschaft gehören:

- zentrale Küche und öffentliche Cafeteria mit Gartensitzplatz
- Wäscherei
- Hausdienst / Reinigung
- Technischer Dienst und Wartung

Im Rahmen der Neuorganisation der Führungsstruktur und Unternehmensstrategie ist auch dieser Bereich für die Umsetzung quantitativer und qualitativer Hauptziele weiterzuentwickeln, neu zu konzipieren und zu organisieren

5.1.3. Eingliederungsstätte

Im Auftrag der IV befasst sich unsere noch aufzubauende Eingliederungsstätte mit den zeitlich begrenzten und umfassenden rehabilitativen Massnahmen der Menschen mit besonderen Betreuungsbedürfnissen in den Bereichen:

- a) Arbeitsabklärung, berufliche Abklärung, Umschulung
- b) Arbeitstraining
- c) erstmalige berufliche Ausbildung, Umschulung

Die Eingliederungsstätte ist im Bereich Industrie, Gewerbe und Handel der geschützten Werkstätte und im Bereich der Hauswirtschaft integriert.

Durch die Begutachtung und Förderung des Erwerbsfähigkeitsgrades ist das Ziel aller Massnahmen die Integration bzw. Reintegration von Menschen mit einer Behinderung in die Arbeits- und Berufswelt.

Das noch aufzubauende marktkonforme „Detailkonzept Eingliederungsstätte“ konkretisiert im Einzelnen die Angebote, Aufgaben und Ziele, wie auch die Art und Weise der inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung dieses Bereiches.

5.1.4. Tagesstätte mit Kreativateliers und Förderarbeit

(Tagestruktur ohne Lohn)

5.1.4.1. Angebot

In diesem Bereich unserer Organisation werden an 260 Werktagen (Betriebs- und Feiertage ausgenommen) tagsüber Externe oder im Wohnheim wohnende Erwachsene, die auf Grund ihres intensiven Behinderungsgrades und/oder ihres originellen Verhaltens eine kleinen überschaubaren Rahmen und individuelle, intensive Betreuung benötigen individuell betreut, begleitet, beschäftigt und gepflegt.

Die Tagesstätte bietet für Angehörige und gesetzliche Vertreter von Externen, die zuhause wohnen, eine Entlastung.

Im Vordergrund steht nicht die Produktivität im Sinne einer wirtschaftlich verwertbaren Arbeit (Lohnarbeiten von Industrie, Gewerbe und Handel), sondern eine ganzheitliche Förderung zu grösstmöglicher Selbständigkeit nach *sonderpädagogischen* Grundsätzen.

Das Beschäftigungs- und Arbeitsangebot soll bezüglich Sinn, Zweck und Zielsetzung auf die individuellen Entwicklungsniveaus, Fähigkeiten und Neigungen der Klienten abgestimmt sein.

Die räumliche und personelle Trennung der Tagesstätte/Beschäftigung vom Wohnbereich entspricht dem Normalisierungsprinzip der Lebensbereiche und hilft den „Heimcharakter“ zu vermeiden. Alle müssen morgens die Hausschuhe ausziehen und die Wohnung verlassen. Für ältere Klienten mit schweren Beeinträchtigungen müssen flexible Lösungen realisiert werden. Dies in Form von Wohngruppen mit integrierter Tagesbeschäftigung.

5.1.4.2. Leitsätze der Förderarbeit und Kreativateliers

- a) Der Klient soll ausserhalb seines Wohn- und Freizeitbereiches an der Arbeitswelt teilnehmen und sich als Mitglied unserer Gesellschaft erfahren.
- b) Im Vordergrund der Arbeit steht die Nutzung der motorischen, geistigen und kreativen Fähigkeiten und Fertigkeiten, ohne Produktionszwang und Leistungsdruck.
- c) Musische, spielerische und bewegungsorientierte Aktivitäten gehören genauso zum Tagesablauf wie Werken und hauswirtschaftliche Tätigkeiten.
- d) Wir achten auf eine ganzheitliche Förderung der Persönlichkeit und sind bestrebt, das Erreichte zu erhalten oder zu entwickeln.
- e) Die Herstellung und der Verkauf unserer Produkte gibt unseren Mitarbeitenden das Gefühl der Anerkennung. Ihre Arbeit ist sinnvoll und hebt das Selbstwertgefühl.
- f) Das Angebot der Tagesbeschäftigung wird abwechslungsreich, sinngebend und sinnerfüllend gestaltet.

5.1.4.3. Aufgabenziele

Im Zentrum unserer Bemühungen stehen folgende agogischen Aufgabenziele

- Hilfen zur selbstständigeren Lebensgestaltung
 - Lebenspraktische Fertigkeiten erhalten und ausbauen
 - zu selbstständigeren Entscheidungen befähigen
 - Kompetenzerweiterung (Kopf, Herz, Hand)
 - Persönlichkeitsentwicklung
- Entwicklung des Sozialverhaltens
 - Förderung der Kommunikation
 - Beziehungsfähigkeit entfalten

- Erweiterung von Erfahrungs-, Interessen- und Erlebnishorizonten
 - Schaffen von Raum und Zeit für vielfältige Erfahrungen
 - Wahrnehmungstraining
 - Gestaltung einer abwechslungsreichen Umgebung
 - Wecken von Interessen

5.2. Angebote im Lebensbereich Wohnen und Freizeit

5.2.1. Wohnformen und Strukturen im Wohnbereich

Wir bieten

- eine Alltagsgestaltung respektive einen Tagesablauf, der den Bedürfnissen, Fähigkeiten und Möglichkeiten der einzelnen Menschen mit Behinderung und originellem Verhalten angepasst ist.
- Förderung und Entwicklung in allen lebenspraktischen Bereichen mit dem Ziel der grösstmöglichen Selbst- und Eigenständigkeit.
Der Betreuungsbedarf, der Grad der Selbständigkeit, das Ausmass der Erwerbstätigkeit und persönliche Wünsche sind ausschlaggebend für die Wahl der Wohn- und Betreuungsform.
 - a) Betreute und begleitete Wohnplätze an 365 Tagen im Jahr mit Unterkunft und Tagesstruktur sowie Möglichkeiten der integrierten Beschäftigung und Tagesstruktur.
 - b) Begleitete Wohnplätze in Aussenwohngruppen an 365 Tagen im Jahr mit Unterkunft und Tagesstruktur, mit punktueller Betreuung und Begleitung an 7 Tagen pro Woche, mit der Zielsetzung möglichst selbständig zu wohnen oder die Klienten dazu zu befähigen. Bei Krankheit und Krisensituationen, welche in jeder Hinsicht eine Mehrbetreuung erfordert, ist ein Pikettdienst / Bereitschaftsdienst eingerichtet.
 - c) Extern ambulant begleitetes Wohnen mit Leistungsvertrag mit dem Klienten.

5.2.2. Allgemeine Betrachtungen Lebensbereich Wohnen

Wir gehen davon aus, dass bedürfnisgeregeltes Wohnen eine wichtige Rolle im Leben einnimmt. Im Bereich des Wohnens werden existentielle (Schutz, Essen, Körperpflege usw.), persönliche (Geborgenheit, Selbstverwirklichung usw.) und soziale Bedürfnisse (Kontakt, Kommunikation, Anerkennung, usw.) befriedigt.

Die gelebte Wohnform ist sowohl Ausdruck der persönlichen Individualität als auch der Art der Zugehörigkeit zur Gesellschaft. Die Wohnung dient dem Menschen zudem als Basis seiner Aktivitäten in anderen Lebensbereichen (Arbeit, Bildung und Freizeit).

Dementsprechend bietet der Wohnbereich der Humanitas seinen Bewohnern in erster Linie Wohn- und Lebensraum, welcher dem Einzelnen ermöglicht ein Zuhause in ansprechender Wohnatmosphäre einzurichten. Sie schafft Rahmenbedingungen, die den Bewohnern erlauben, untereinander ein selbstbestimmtes Zusammenleben zu entwickeln. Die Humanitas bietet ihnen zweckmässige, bedarfsorientierte Hilfe, Betreuung und Begleitung in der Alltagsgestaltung und Alltagsbewältigung, Ernährung, Pflege und Körperhygiene.

Die Tätigkeit in den Betreuung und Begleitung stützt sich, in Übereinstimmung mit dem Leitbild der Stiftung, auf ein Menschenbild, das einerseits auf den Gemeinsamkeiten von Menschen mit und ohne Behinderungen, andererseits auf den Prinzipien von **Normalisierung**,

Integration und Selbstbefähigung basiert. Auf diesem Hintergrund wurden für unsere Arbeit relevante Leitsätze und Rechte formuliert.

Diese Leitsätze, Rechte und Prinzipien bilden die Grundlage in der Alltagsbewältigung, sowie Alltags- und Lebensgestaltung im Lebensbereich Wohnen (siehe auch Kapitel Betreuungspolitik/Agogik).

Sie sind für das Betreuungspersonal handlungsleitend und prägen die Zusammenarbeit mit unseren Klienten.

5.2.3. Grundsätze der Betreuung im Wohnbereich

- a) Die Betreuerinnen und Betreuer werden auf einen wertschätzenden, partnerschaftlichen Umgang mit den Klienten verpflichtet.
- b) Die Grundrechte und alle weiteren Bedürfnisse der Klienten dürfen nur in einem von der Lebensgemeinschaft erforderlichem Ausmass, nachvollziehbar begründet und nach Absprache mit dem Klient und den gesetzlich relevanten Bezugspersonen, eingeschränkt werden.
- c) Bei der Gestaltung des Zusammenlebens in der Gruppe und bei der Planung von Aktivitäten sind die Entscheide der Gruppe bzw. der Gruppenmitglieder zu berücksichtigen.
- d) Die Betreuenden sollen während ihrer Arbeitszeit in der Gemeinschaft <<mitleben>> und auch von den Klienten einen der jeweiligen Fähigkeiten entsprechenden Beitrag zur Bewältigung des Zusammenlebens fordern.
- e) Die Betreuenden gestalten mit den Bewohnerinnen und Bewohnern das Gruppenleben, begleiten sie in ihrer Freizeit und unterstützen sie in ihren persönlichen Verrichtungen.
- f) Alle Klienten sollen Zuneigung, Verständnis und moralische Unterstützung durch die Betreuenden erwarten können.
- g) Die Betreuenden sind dafür besorgt, dass die Bewohnerinnen und Bewohner Kontakte nach aussen, insbesondere zu ihren Angehörigen und Freunden pflegen können.
- h) Die Betreuenden sollen alle Hilfeleistungen anbieten, die den Klienten ein Leben in der Gesellschaft ermöglichen.

5.2.4. Liebe, Freundschaft und Sexualität

Liebe, Freundschaft und Sexualität sind Bestandteil und wichtige Grundbedürfnisse menschlichen Lebens.

Alle Klienten haben ein Recht auf ihre Privatsphäre, die durch die Betreuenden respektiert werden muss.

Sofern sie ihrem Wohle dienlich sind haben alle Klienten das Recht auf eigene persönliche Kontakte. In der Form verbindlicher Gespräche mit der gesetzlichen Vertretung (Entscheidungsträger) und dem Klienten obliegt dem Betreuungspersonal die Aufgabe seiner angepassten Aufklärung und Prävention, damit das Wohlergehen des Klientel geschützt und Missbrauch vermieden werden kann.

Zum Themenkreis Schutz vor sexuellem Missbrauch und Umgang mit Gewalt verweisen wir auf die Konzepte im QHB.

5.2.5. Pensionskosten und Finanzierung

Die Finanzierung des Heimaufenthaltes erfolgt durch die Rente der Invalidenversicherung, Ergänzungsleistungen und allfällige Hilflosenentschädigungen.

Welche Leistungen zu welchen Konditionen den Klienten, respektive deren gesetzliche Vertretung in Rechnung gestellt werden, ist in der Tarifordnung der Institution festgehalten. Die Tarifordnung ist ein integrierter Bestandteil des Wohnvertrages

6. Betreuungspolitik / Agogik und Pflege

6.1. Leitsätze

- Unsere Klienten stehen im Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns.
- Menschen mit einer Behinderung dürfen ihrem „Anderssein“ Ausdruck geben. Unsere Aufgabe ist es, sie in ihrer Eigenverantwortung und grösstmöglicher Selbständigkeit zu fördern und zu weitgehender, entwicklungsadäquater Selbstbestimmung zu befähigen.
- Als Selbstverständlichkeit in der Arbeit mit Menschen (mit oder ohne Behinderung) gelten der Respekt und die Achtung vor der ganzheitlichen und einzigartigen Persönlichkeit.
- Die Lebensfelder unserer Klienten werden so gestaltet, dass tragfähige Beziehungen, Überblickbarkeit und Flexibilität in den Alltagsstrukturen entstehen. Weiter sind ritualisierte Tages-, Wochen- und Jahresabläufe wichtig. Die daraus wachsende Sicherheit ist die Basis für die Entwicklung und Veränderung der persönlichen Lebensgestaltung der betroffenen Menschen.
- Wir verstehen uns als Vertreter von Menschen in Randgruppen. Wir orientieren uns am Normalisierungsprinzip. Das heisst, dass den uns anvertrauten Menschen mit Behinderung Lebensformen und alltägliche Lebensbedingungen offen stehen, die so weit wie möglich dem Normalen entsprechen (Duden: das in einer Gesellschaft übliche, allgemeingültige, zur allgemeinen Kultur gehörende, anerkannte).
- Das Betriebs- und Betreuungspersonal hat Vorbild-, Führungs- und Begleitungsfunktion und gibt dadurch unseren Klienten wichtige Orientierungshilfen.
- Angestellte von sozialen Organisationen, gesetzliche Vertretungen, Angehörige und weitere Bezugspersonen, Sozialdienste, Amtsstellen der Invalidenversicherung, Ausbildungsinstitutionen, Kirchgemeinden, Parteien und weitere interessierte Personen sind direkt oder indirekt angesprochen, wenn der Mensch mit besonderem Betreuungsbedarf ins Zentrum des Denkens und Handelns rückt.

6.2. Betreuungsziele

Betreuung setzt dort ein, wo der Einzelne nicht im Stande ist, die Ausübung aller Lebensfunktionen uneingeschränkt eigenständig wahrzunehmen.

Unser Handlungsmodell richtet sich nach der Entwicklung zur Selbstständigkeit und zielt darauf ab, den Menschen mit Behinderung zu weitgehender Selbstversorgung zu befähigen.

Unterstützende Massnahmen materieller und immaterieller Art, sollen unseren einzelnen Klienten helfen, ihre Lebensfunktionen, vollständig und uneingeschränkt, auf die ihnen **eigene und Ihrer Individualität und persönlichen Würde angemessenen Weise** wahrzunehmen.

6.3. Ganzheitliche Betreuung, Begleitung und Förderung gewährleisten

Es gilt in unserer Arbeit dem einzelnen Klienten eine im Rahmen seiner Entwicklungsmöglichkeiten angemessene und seinen Bedürfnissen angepasste ganzheitliche Förderung, Entwicklung, Pflege, Begleitung und Betreuung zukommen zu lassen.

Die Lern- und Verhaltensschwierigkeiten verlangen in der Förderung eine **ressourcenorientierte** (sonder-) pädagogische Ausrichtung der Förderung, Begleitung und Betreuung.

Wichtiges Ziel ist das Erreichen von Lebenstüchtigkeit. Das heisst, der Aufbau von Lebens-techniken und Fertigkeiten unter den gegebenen, behinderungsbedingten Erschwernissen. Die Betreuungspersonen bieten dafür die notwendige Unterstützung bei der Alltagsgestaltung und Lebensbewältigung. Sie respektieren den einzelnen Klienten in seiner Unterstützungsbedürftigkeit. Die Umsetzung methodisch-didaktischer Prinzipien und Orientierungshilfen im Alltag sollen Sicherheit und Vertrauen vermitteln.

Grundlegend für unseren Betreuungs- und Förderungsstil ist, dass Klienten und Betreuende auf der Basis von vertrauensvollen Beziehungen gemeinsam handeln. Vorbild und Führung durch die Betreuenden geben den Klienten die nötige Orientierungshilfe (modellhaftes Lernfeld für soziales Verhalten). Mit zunehmender Entwicklung tritt die Führung zugunsten der Selbstverantwortung des Klienten zurück.

Das gemeinsame themenzentrierte Gespräch wird gepflegt. Hier werden Aufgaben und Herausforderungen aufgegriffen, Einsichten ermöglicht und positive Verhaltensweisen aufgezeigt. Im Gespräch werden gemeinsam Lösungen erarbeitet und Absprachen getroffen. Ziel ist es, Toleranz und schrittweise Mitverantwortung zu üben.

In der Aus- und Weiterbildung der Klienten werden den Lernschwierigkeiten durch individuell abgestimmte Lernziele und individualisierten Unterricht Rechnung getragen.

Die pflegerische Grundbetreuung ist in allen Bereichen jederzeit gewährleistet.

6.3.1 Individuelle Entwicklungs- und Förderplanung (IEFP)

Wir gehen davon aus, dass der Mensch ein lernfähiges, handelndes, kulturschaffendes und institutionengestütztes Wesen ist. Unabhängig davon, ob behindert oder nicht.

Menschliche Entwicklung erachten wir daher nicht als etwas das punktuell geschieht und sich zeitlich begrenzen lässt, es ist ein lebendiger Prozess der beobachtet, reflektiert und wo notwendig oder erwünscht, begleitet werden muss.

Professionelle Betreuung basiert in der Humanitas auf einer gezielten, nachhaltigen und dokumentierten Entwicklungs- und Förderplanung. Sie ist Bestandteil eines Case Managements und erfolgt durch Arbeit im Team. Sei dies inter- oder multidisziplinär.

Unsere Entwicklungsplanung orientiert sich am Entwicklungsprinzip, in dem der Mensch als „Ganzes“ im Vordergrund steht. Begabung, Entfaltung, Wohlbefinden und Lebensqualität treten ins Blickfeld. Nicht das Vermindern einzelner Defizite.

Ziel der Betreuung muss es sein, auf Kontinuität ausgerichtete Haltungen, Rahmenbedingungen, Mittel und Instrumente zu schaffen, die es dem Menschen ermöglichen, Fähigkeiten und Möglichkeiten zu entwickeln und ein Leben zu leben, das sich an den grundlegenden Bedürfnissen des Menschen orientiert.

Bezüglich Entwicklungsplanung setzen wir bei folgenden Fragestellungen an:

- In welcher Form können wir erworbene Fähigkeiten stützen und ausbauen?
- Welche Fähigkeiten braucht der Mitarbeitende am geschützten Arbeitsplatz, um innerhalb seiner Möglichkeiten, selbständiger und verantwortlicher handeln und entscheiden zu können, um mehr Autonomie zu erreichen?
- Welche Elemente, Netzwerke und Umsetzung von Massnahmen tragen zu Erhaltung und Verbesserung der Lebensqualität in den Lebensbereichen Wohnen – Freizeit – Arbeit und Bildung bei?

Einzelheiten, Methoden, Instrumente und Verfahren sind im Konzept Förder- und Entwicklungsplanung der Humanitas und weiteren Begleitdokumenten des QHB (Qualitätsmanagementhandbuch) festgehalten.

6.3.2. Gesundheit und medizinische Versorgung

Grundsätzlich besteht für alle Klienten in der Humanitas freie Arztwahl. Auf Wunsch übernimmt der Hausarzt auch die hausärztliche Betreuung.

Prävention und Behandlung von Krankheiten erfolgen, unter Einbezug der Menschen mit einer Behinderung und deren gesetzlichen Vertretungen.

Aufgaben, Verantwortung, Prozesse und Verfahren zu diesem Themenkreis sind im Qualitätsmanagementsystem (QMS) der Humanitas festgehalten

6.3.3. Zusammenarbeit mit Eltern / gesetzlichen Vertretern und Betreuenden

Die Bedürfnisse nach Betreuung, Begleitung, Förderung und Pflege erfordern Gespräche und unterstützende Zusammenarbeit. Unter den Betreuenden, den Eltern und/oder Angehörigen, die als Beistand und/oder gesetzlicher Vertreter eingesetzt sind. Ist dies nicht der Fall, erfordert ein Austausch von Informationen und eine Zusammenarbeit mit <<Dritten>> die Zustimmung des Klienten. Gegebenenfalls in Form einer Einverständniserklärung.

Eltern, gesetzliche Vertreter und Angestellte haben das Recht und die Pflicht, den Kontakt zu pflegen. Vorkommnisse und Informationen, die für die Entwicklung der Klienten von Bedeutung sind, teilen sie sich laufend mit. Über Kontakte mit Eltern, Angehörigen und gesetzlichen Vertretungen erhalten die Betreuungspersonen auch wichtige Hinweise und Impulse für die tägliche Arbeit, die in die Begleitung der Klienten einfließen können. Im Weiteren fördern transparente Kontakte und Information das gegenseitige Vertrauen und konstruktive Zusammenarbeit.

An Standortbestimmungsgesprächen (pro Klient mindestens einmal jährlich) findet ein systematischer Austausch statt.

Mit diesem Gespräch wollen wir

- über den Entwicklungsverlauf, Ziele und Betreuungsaufgaben offen, transparent und kritisch wohlwollend informieren.
- durch Einbezug und transparente Information Vertrauen fördern und festigen.
- dass Eltern und gesetzliche Vertreter und Bezugspersonen über ihre Erfahrungen, Erlebnisse und Vorstellungen berichten.
- Eltern und gesetzliche Vertreter sowie Klienten für Teilnahme an der Zielerreichung gewinnen.
- Ziele verbindlich vereinbaren und Legitimation und Unterstützung für die Umsetzung erreichen.

Weitere wichtige Formen der Zusammenarbeit sind mindestens einmal jährlich stattfindende Angehörigenanlässe. Dabei wird über wichtige Entwicklungen und Veränderungen in der Humanitas informiert.

Humanitas Festivitäten und das gemeinsame Feiern von jahreszeitlichen Anlässen bilden weitere Möglichkeiten für Begegnungen und die Pflege von Kundenbeziehungen.

6.4. Rechte und Pflichten

Die transparente Regelung von Rechten und Pflichten soll Ausdruck eines partnerschaftlichen Verhältnisses zwischen unserer Institution und unseren Kunden und Klienten sein.

Die Rechte und Pflichten unserer Klienten werden vertraglich geregelt (Arbeits-, Beschäftigungs- und/oder Wohnvertrag) und über entsprechende Dokumente und Instrumente des Qualitätsmanagementsystems unserer Institution lenk-, überprüf- und rückverfolgbar gemacht.

Integrierter Bestandteil der Verträge sind entsprechende Reglemente wie z.B.: Reglement für Mitarbeitende am geschützten Arbeitsplatz, Betreuungsvereinbarung, Hausordnung, Tarifordnung, Betriebsordnung etc.

Das Beschwerdeverfahren mit einer unabhängigen Beschwerdeinstanz (Ombudsstelle) ist in der Institution eingerichtet. Sinn, Zweck und Verfahren sind Angestellten und Klienten bekannt und im QHB festgehalten.

Mit der Ombudsstelle erhalten unsere Klienten die Möglichkeit, Anliegen und/oder Probleme als auch Beschwerden an einer neutralen Stelle anzubringen.

6.5. Autonomie und Mitwirkung

Wir nehmen den Wunsch und das Recht der individuellen Autonomie (persönliche Freiheit) unserer Klienten ernst und pflegen einen erwachsenengerechten Umgang, der auf einer partnerschaftlichen Haltung und Zusammenarbeit beruht.

Die Mitwirkung unserer Klientinnen und Klienten soll das Interesse, die persönliche und berufliche Entfaltung und die Mitverantwortung in den von ihnen beanspruchten und gestalteten Lebensräumen fördern. Die Mitwirkung basiert auf partnerschaftlicher Zusammenarbeit und auf einem partizipativen Betreuungs- und Begleitungsstil, durch den allen Klienten ein angemessener, entwicklungsgemässer Spielraum zum selbständigen Handeln eingeräumt wird.

Mit dem Humanitas-Beirat anerkennt unsere Organisation das Recht unserer Klienten auf Information und Mitsprache. Sie sichert Ihnen zu, dass sie angehört, ernst genommen und wie vereinbart bei der Umsetzung ihrer Anliegen unterstützt werden.

Aufgaben und Verfahren dieses Kommunikationsgefäßes sind definiert und organisiert.

6.6 Persönlichkeitsschutz / Datenschutz

Wir legen grossen Wert auf den Persönlichkeitsschutz und die Wahrung der Integrität der Klienten. Dabei achten wir auf einen äusserst sorgfältigen Umgang mit Informationen und Daten unserer Klienten.

Über jeden der Klienten wird ein persönliches Dossier geführt. In diesem werden die Korrespondenz, medizinische Unterlagen, Standortbestimmungen, Förderungsziele, Beobachtungen, Lebenslauf, Gesprächsnotizen, administrative Daten usw. abgelegt. Die physischen Dossiers werden verschlossen verwahrt. Einblicke in die Dossiers werden ausschliesslich den verantwortlichen Betreuungspersonen, den gesetzlichen Vertretern oder dem Arzt (Verpflichtungserklärung) gewährt.

Die gesetzlichen Bestimmungen über den Persönlichkeitsschutz und den Datenschutz werden gewahrt. Zu diesem Zweck unterzeichnen alle Angestellten der Humanitas zusammen mit ihrem Arbeitsvertrag eine entsprechende Erklärung.

Die in Informatikträgern gespeicherten administrativen Daten sind ebenfalls geschützt. Zugriff auf solche Daten haben nur die Geschäftsleitung und die verantwortlichen Sachbearbeitenden der Klienten-Administration.

Sollten gegenüber Rechtsträger der öffentlichen Hand als zwingende Auflage Daten herausgegeben werden **müssen**, so sind diese verpflichtet und dafür verantwortlich, entsprechende Rechtskonformität des Daten- und Personenschutzes zu gewährleisten und unserer Organisation Decharge zu erteilen.

7. Finanzen

7.1. Ziele unserer Finanzpolitik:

- Sämtliche Produktions- und Dienstleistungsbetriebe der Institution werden nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen geführt.
- Zielvorgabe ist es, mit den erwirtschafteten Erträgen aus Produktion, Dienstleistungen und Handel der Arbeits-, Wohn- und Ausbildungsbereiche und mit den Beiträgen der Leistungsabgeltung (gemäss Leistungsvereinbarung Kanton) und des BSV (Bundesamt für Sozialversicherung) die Betriebe der Institution kostendeckend zu führen. Zudem sollen Reserven für Investitionen in Innovation und künftige Entwicklungen gebildet werden. Es wird eine Kostenstellenrechnung geführt.
- Die Kosten im Griff zu haben, muss, wie vereinbart, ein stetiges Ziel bleiben. Generell wird darauf geachtet, dass die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel effizient eingesetzt werden und die Betriebe nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen geführt werden.
- Die behinderungsbedingten Mehraufwendungen für die Zielerreichung sowie die Erfüllung der qualitativen Bedingungen und Lebensqualität müssen transparent gemacht werden.
- Der Öffentlichkeit wird ein verantwortungsbewusster Umgang mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln zugesichert.
- Stiftungs- und Betriebsrechnung werden als eigenständige Einheit geführt. Transparenz und Durchlässigkeit werden gemäss den geltenden gesetzlichen Richtlinien, Vorgaben und Bestimmungen gewährleistet.

- Spendengelder helfen, nicht beitragsberechtigte Kosten zu decken.

7.2. Mittel für die Zielerreichung:

- Finanzkonzept gemäss QM-System;
- Konzeption und Umsetzung für die Mittelbeschaffung (Spenden, Sponsoren, etc.);
- Es wird eine Kostenstellenrechnung geführt. Der Konten- und Kostenstellenplan entspricht dem Kostenstellen- und Kontorahmen für soziale Einrichtungen IVSE von CURAVIVA;
- Aufwand und Ertrag der jährlichen Betriebsrechnungen werden auf ihre Wirtschaftlichkeit hin regelmässig überprüft. Erhaltungs-, Verbesserungs-, und Entwicklungsziele fliessen in die jährlichen Zielvorgaben der Unternehmensplanung ein.
- Die Finanzbewirtschaftung mit Finanzplan, Budget und Erreichung von Finanzziele ist ein klarer Leistungsauftrag der strategischen Führungsebene, aber auch ein Auftrag von Bund und Kanton. Wirtschaftlichkeit und Zielerreichung mit den Soll-Vorgaben wird mit Hilfe einer Mehrjahresplanung und dem betriebswirtschaftlichen Controlling überprüft und gegebenenfalls durch Lenkungs- und Korrekturmassnahmen kontinuierlich verbessert;
- Ein Teil der Betriebskosten wird durch Kantonale Leistungsabgeltungen gemäss Leistungsvereinbarungen gedeckt. Der andere Teil durch erwirtschaftete Erträge aus Produktion, Dienstleistungen und Handel der Arbeits-, Wohn- und Ausbildungsbereiche. Dies sind:

Im Wohnbereich: Pensionserträge gemäss Tarifordnung, allfällige Hilflosenentschädigungen, Tagesstarife interner Lehrlinge gemäss Leistungsvereinbarung BSV, anteilmässige Unkostenbeiträge für spezielle Dienste wie Arztbesuche, Ferienlager, Ausflüge und Aktivitäten in der Freizeit, Transporte zu Angehörigen;

Im Arbeits- und Beschäftigungsbereich (Tagestruktur mit oder ohne Lohn):

Erträge aus Kundenaufträgen der Produktionsabteilungen geschützter Werkstätten, Verkauf von Eigenprodukten, Erträge aus Behindertentransporten, Erträge aus Dienstleistungen des Dienstleistungszentrums Hauswirtschaft (Bewohner- und Betriebswäsche, Reinigungsarbeiten, Umsätze Cafeteria, Umsätze aus Leistungen für interne und externe Kundenaufträge).

Erhaltungs-, Verbesserungs-, und Entwicklungsziele der „Finanzanalyse“ fliessen in die jährlichen Zielvorgaben der Unternehmens- und Finanzplanung. Sie sind Bestandteil der Strategie unseres Unternehmens mit sozialem Auftrag.

- Jedes Jahr wird ein Investitions- und Betriebsbudget erstellt. Es muss vom Stiftungsrat genehmigt werden.
- Die jährliche Revision der Rechnung und der Revisionsbericht entsprechen den gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen von Bund und Kanton.
- Ausserordentliche oder nicht beitragsberechtigte Bau- und /oder Einrichtungskosten werden durch Spendengelder oder Beiträge der Bezirksgemeinden abgedeckt.

- Die Pensionskosten, ohne individuell erbrachte betreuerische Leistungen, werden auf Basis der Vollkosten- und Teilkostenrechnung ermittelt. Die Rechnungsstellung erfolgt gemäss den vom Kanton erlassenen Richtlinien und dem darauf basierenden Tarif.

8. Organisation und Führung

8.1. Zusammenarbeit zwischen Trägerschaft und Geschäftsleitung

Stiftungsurkunde, Stiftungsreglement sowie Geschäftsordnung und Geschäftsreglement legen Aufgaben, Funktionen, Zuständigkeiten und Kompetenzen der Trägerorgane und der Geschäftsleitung verbindlich fest. Enthalten ist zudem die Mitwirkung der Angestellten (Organigramm, Funktionendiagramm, Funktionsbeschreibungen).

Der Stiftungsrat ist das oberste Organ. Er entscheidet über die Umsetzung des Stiftungszwecks, wählt die Präsidentin oder den Präsidenten und bestimmt die weiteren Funktionen des Stiftungsrats, genehmigt den Jahresbericht und die Jahresrechnung und ist Wahlorgan für die Revisionsstelle.

Des Weiteren stehen ihm neben den statutarischen Geschäften vor allem Grundsatzentscheide betreffend der Institutionsentwicklung mit grosser Tragweite sowie Finanzen (Budget, Betriebsrechnung, Controlling) zu. Der Stiftungsrat ist verantwortlich für die strategische Führung der Stiftung. Die Aufgaben des Stiftungsrates sind in einem Stiftungsreglement festgelegt (neues Reglement wird an der Stiftungsratssitzung vom 20. Juni 2013 verabschiedet).

Die Verantwortung für die operative Führung delegiert der Stiftungsrat an den Gesamtleiter oder die Gesamtleiterin respektive an die Geschäftsleitung. Dies im Rahmen der Ziele, Grundsätze und Rahmenbedingungen, wie auch den vom Kanton erlassenen Richtlinien und Vorgaben.

Für die Gestaltung der Führungs- und Organisationsstruktur der Stiftung Humanitas sind folgende Grundsätze richtungsweisend:

8.2. Trennung zwischen strategischer und operativer Führung

Eine konsequente Trennung zwischen strategischer und operativer Führung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass der Stiftungsrat den Auftrag im Nebenamt erfüllen kann.

- **Strategische Führung:**
Der Stiftungsrat trägt die Verantwortung für die strategische Führung. Er bestimmt die Soll-Vorgaben, d.h. entscheidet über die Ziele und Leistungen, beschliesst die Grundsätze und Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung, überträgt die Umsetzung/Ausführung der operativen Führung und überwacht die Fortschritte und Ergebnisse.
- **Operative Führung:**
Die Geschäftsleitung und Angestellten bilden das ausführende System. Es erbringt die vom Stiftungsrat festgelegten Leistungen im Rahmen der vorgegebenen Ziele, Grundsätze und Rahmenbedingungen. Es trägt gegenüber dem Stiftungsrat die Verantwortung für eine wirkungsorientierte und wirtschaftliche Zielerfüllung und Leistungserbringung.

8.3. Gestaltung der Betriebsorganisation (operative Ebene)

Die Organisation nimmt Rücksicht auf gewachsene differenzierte Strukturen der Stiftungsbetriebe.

Die Summe der Qualität jeder Funktion ergibt die Qualität des gesamten Unternehmens. Sie ist optimal (Output), wenn alle Funktionstragenden ihre Arbeit auf Anhieb richtig machen.

- Die Stiftungsbetriebe sind gemäss Ziel- und Zweckbestimmung in handlungsfähige Bereiche und Abteilungen gegliedert.
Von der abteilungsorientierten, funktionalen Organisation, hin zur prozessorientierten Ablaufbetrachtung unseres Unternehmens mit sozialem Auftrag wollen wir Gefahren
 - zunehmender Bürokratisierung
 - langer Entscheidungswege
 - abnehmender Kundenorientierung
 - Aufbau geistiger und emotionaler Barrieren
 - zunehmender Schwerfälligkeit
 - abnehmender Innovationskraft

entgegenwirken. Mit betriebs- und bereichsübergreifender Koordination und Bindung von Ressourcen und der Optimierung von Leistung und Zusammenarbeit wollen wir den Kundennutzen erhöhen.

- Es gibt Leitungs- und Projektteams, Führungs-, Qualitäts- und Prozessverantwortliche. Dadurch können Aufgaben und Verantwortung delegiert sowie Effizienz und Effektivität in der Zielerreichung verbessert werden.
- Jeder leitende Angestellte verfügt über eine Stellvertretung, die die Funktionen bei dessen Abwesenheit integral übernimmt.

8.4. Führungsgrundsätze

Eine bedarfsorientierte und zukunftsgerichtete Führung der Stiftung Humanitas bedingt ein effizientes Management, das sowohl Wirkung, Qualität und Wirtschaftlichkeit der Leistungserbringung sicherstellt, als auch die Motivation und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden/Angestellten fördert.

- Für jede Funktion ist eine Stellen- und/oder Funktionsbeschreibung vorhanden, die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen regelt. Zudem sind für alle Funktionen Anforderungsprofile vorhanden, die als Dokument im QM-System hinterlegt und aktuell gehalten sind.
- Die Delegation von Verantwortung gilt als wichtige Leitidee für die Gestaltung der Zuständigkeit.
- Delegation (Auftraggeber) und Führen durch Zielvereinbarung (Auftragnehmer) setzen Vertrauen, Wissen und Können voraus. Sie ist auf die Organisations- und Qualitätsentwicklung, auf den Lernprozess der Institution und der Angestellten (fachliche und sachliche Fähigkeiten) und die zur Verfügung stehenden Mittel, als auch auf das Qualitätsmanagement abzustimmen.

- Das Führen durch Zielvereinbarung ermöglicht
 - die übergeordneten Ziele zu erkennen;
 - den Auftrag richtig einzuordnen und die Mittel zu sichern;
 - die persönliche und vernetzte Planung;
 - Dialog und partnerschaftlich ausgerichtetes Handeln;
- Die arbeitsteilige Führungsstruktur verlangt wirkungsorientierte Auftragserteilungs-, Koordinations-, Kontroll- und Beratungsinstrumente in Form von zweck- und wirkungsorientierten Besprechungsgefäßen (siehe 9.1. Zusammenarbeit intern). Diese werden in einem betrieblichen Besprechungsplan festgehalten und sind Bestandteil des Qualitätsmanagements.
 - a) Die Führungsleistungen innerhalb den Unterstellungsverhältnissen sind funktionsorientiert und partnerschaftlich ausgerichtet.
 - b) Die Angestellten werden in die für ihre Funktion und Aufgaben relevanten Organisationsentscheide- und entwicklungen einbezogen.
 - c) Die Kultur des Miteinanders soll von Nachhaltigkeit, Offenheit, Achtung und Wertschätzung geprägt sein. Wir kommunizieren themenzentriert, sachdienlich und ehrlich und tragen Eigen- und Selbstverantwortung. Wir arbeiten im Dienste der Sache und der uns anvertrauten Aufgabe. Dabei orientieren wir uns an einem übergeordneten Ganzen.
 - d) Jede Angestellte und jeder Angestellter hat eine Informationshol- und Informationsbringpflicht. Die Informationswege sind geregelt und erfolgen am richtigen Ort zur richtigen Zeit.

8.5. Angestellte

8.5.1. Professionalität

Unsere Klienten werden durch ausgebildetes und geschultes Fachpersonal betreut. Dazu gehören agogisch und pflegerisch ausgebildetes Personal, erfahrenes Pflegepersonal und belastbare Persönlichkeiten mit einer anderen Grundausbildung. Insbesondere im handwerklich/technischen Bereich.

Bei der Zusammensetzung unserer Gruppen wird auf ein optimales Zusammenwirken verschiedener Ausbildungs- und Berufsrichtungen sowie sich ergänzender Fähigkeiten und Kenntnisse geachtet.

Das Personal wird mit internen und extern Weiterbildungen und durch praktisches und begleitetes „learning by doing“ geschult.

8.5.2. Aus- und Weiterbildung

Unsere Aufgaben in der Erbringung von Produkten und Dienstleistungen erfordern von den Angestellten Beweglichkeit und beständige Lern- und Reflexionsbereitschaft, die auch eine fundierte Ausbildung nicht dauerhaft garantieren kann.

Die Aus- und Weiterbildung unseres Personals ist für den Erfolg der Institution mitentscheidend und schliesst daher alle Bereiche und Stufen der Institution ein.

Durch die gezielte Aus-, Weiterbildung (intern und extern) wollen wir den beruflichen Bildungsprozess und die Professionalität unseres Personals (Output-Qualität der entsprechenden Funktionen) unterstützen und steigern.

Massgebend dabei sind die betrieblichen Erfordernisse, die zur Verfügung stehenden Mittel, und die periodisch durchgeführten Gespräche zwischen Verantwortlichen und Funktionsträgern. Die Leistungsbewertung in den Qualifikationsgesprächen ermöglicht eine Standortbestimmung über die berufliche Situation und Entwicklung der Angestellten. Sie bietet einen Anknüpfungspunkt für die individuelle Weiterbildung.

Weitere Details sind im Konzept Aus-, Fort und Weiterbildung im QHB definiert.

8.6. Mitwirkung der Angestellten im Betrieb

Damit eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Optimierung der Institution möglich ist, sind die Führungsleistungen innerhalb den Unterstellungsverhältnissen funktionsorientiert und partnerschaftlich ausgerichtet. Die Angestellten werden in die für ihre Funktion und Aufgaben relevanten Organisationsentscheidungs- und entwicklungen miteinbezogen.

Die Mitwirkung der Angestellten im Betrieb fördert das Interesse an der Arbeit, die persönliche und berufliche Entfaltung und die Mitverantwortung.

Die Mitwirkung und Mitsprache des Personals kommt in unserer Institution in verschiedenen Formen zum Tragen:

- Durch das Leitungskader und durch die Verteilung von Zuständigkeiten werden vermehrt Angestellte in Leitungsverantwortungen eingebunden. Die mitdelegierten Kompetenzen begründen echte Mitbestimmungsrechte (abschliessende Entscheidungskompetenz oder Antrag).
- Der von den leitenden Angestellten erwartete offene, partizipative und wirkungsorientierte Führungsstil ermöglicht Mitsprache zu aktuellen Fragen. Zudem schafft er auf allen Stufen Transparenz über die getroffenen Entscheidungen.
- Jedem Angestellten steht ein Beschwerderecht zu. Gemäss dem eingeführten Konfliktlösungsmodell der Institution weiss jeder Angestellte, dass er Kritik und Anregungen auf dem Dienstweg, also beim direkten Vorgesetzten, anbringen kann.
- Ebenso ist unsere Organisation mit sozialem Auftrag bestrebt, eine unabhängige Beschwerde- respektive Ombudsstelle für Angestellte einzurichten. Sinn und Zweck, Aufgaben, Funktionsweise und Bedingungen dieser Stelle sollen in einem separaten Konzept erarbeitet und definiert werden.
- Das Verfahren der Leistungsbewertung (Qualifikation) ermöglicht nebst der Fremdeinschätzung die Selbsteinschätzung. Grundlagen der Leistungsbewertung sind das Stellen- und Anforderungsprofil sowie die individuellen Zielvereinbarungen zwischen den Angestellten und der Vorgesetzten, bzw. dem Vorgesetzten.
- Entsprechend den betrieblichen Erfordernissen, Zielen und Qualifikation ist jeder Angestellte zur Fort- und Weiterbildung verpflichtet, die für die Ausübung seiner Funktion wichtig ist.

8.7. Organigramm

Das Organigramm visualisiert die Organisationseinheiten und die strukturelle und hierarchische Gliederung und Funktionen der strategischen Ebene (Stiftungsrat) und operativen Ebene (Geschäftsleitung, Betriebe, Gruppen und Bereiche).

Es nimmt Rücksicht auf differenzierte Strukturen der Stiftungsbetriebe. Der Differenzierung von Primärauftrag, Infrastruktur, Angebot und Nutzen, personelle, finanzielle und materielle Mittel, folgen jene der Hierarchie und Zuständigkeiten.

Das Organigramm soll in Bezug auf laufende strategische, quantitative und qualitative Entwicklungen in der Organisation, in Wechselwirkung mit der Umwelt, periodisch überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

8.8. Funktionendiagramm

Das Funktionendiagramm schafft Transparenz über die Regelung der Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen zwischen der strategischen Ebene und der operativen Ebene. Ziel ist eine klare Trennung von strategischer und operativer Führung. Dabei werden die wichtigsten, wiederkehrenden Aufgaben bzw. Geschäfte festgehalten (siehe Anhang oder Geschäftsordnung).

8.9. Stellenplan

(Bereichs- und Gruppenzusammensetzung der Funktionen und Anzahl Stellen siehe Organigramm und Stellenplan im Anhang)

8.10. Sicherheitsdispositiv

Die verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz von Personen, Gesundheit und Sachwerten werden eingehalten. Einzelheiten hinsichtlich Organisation, Funktionsträger, Verantwortung, Zuständigkeiten, Aufgaben, Methoden sind im QHB geregelt.

Hauptziel von Rückmeldungen laufender Ereignisse oder Auswertungen von Prozesszielen ist die Steigerung von handlungsleitender Sensibilisierung für Prävention. Sie wird damit zum (neuen) Ausgangspunkt von Erhaltungs-, Verbesserungs-, und Entwicklungszielen in unserer Institution und ist Substanz eines kontinuierlichen Qualitätserhaltungs- und Verbesserungsprozesses.

Das Sicherheitsdispositiv wird jährlich durch interne und externe Auditoren überprüft.

9. Informationspolitik

Wir streben eine ehrliche, zeitgerechte und transparente Kommunikation an. Dies mit dem Ziel Vertrauen und Sicherheit zu schaffen.

- Wir legen Wert auf klare zielgerichtete Informationen und den Miteinbezug unserer Partner.
- Wir werden informiert und informieren glaubwürdig und zeitgerecht.

- Wir schaffen durch eine ehrliche, sachgemässe und transparente Kommunikation, Sicherheit gegenüber unseren Klienten, Angehörigen, gesetzlichen Vertretern, unseren Angestellten sowie der Öffentlichkeit.
- Wir treten nach innen und nach aussen als Einheit mit klaren gemeinsamen Zielen, Werten und Normen auf.

9.1. Zusammenarbeit intern

- Wir kommunizieren ehrlich, direkt und respektvoll miteinander, begegnen uns als Erwachsene und tragen Eigen- und Selbstverantwortung
- Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat eine Informationshol- und Informationsbringpflicht
- Die Informationswege sind geregelt.
- Die Informationen erfolgen am richtigen Ort zur richtigen Zeit.
- Wir pflegen eine Feedback-Kultur.
- Sitzungs- und Besprechungsabläufe erfolgen nach festgelegten, genau definierten Strukturen.
- Regelmässige Einzelgespräche mit den Angestellten fördern die Zusammenarbeit und die Qualität.
- Die schriftlichen und mündlichen Informationen sind klar und verständlich verfasst.

9.1.1. Kommunikationsgefässe

Die Institutionalisierung der Kommunikationsgefässe gewährleistet eine effiziente Information und Zusammenarbeit.

Sitzungs- und Besprechungsabläufe erfolgen nach festgelegten Strukturen.

Bezüglich Art, Ziel, Teilnehmende, Leitung und Häufigkeit der Sitzung verweisen wir auf das QMS.

9.2. Zusammenarbeit extern

- Die Zusammenarbeit mit Eltern, gesetzlichen Vertretern und Betreuenden ist geprägt vom Gedanken der partnerschaftlichen Zusammenarbeit.
- Wir gehen davon aus, dass Eltern, gesetzliche Vertreter und Betreuende wichtige Bezugspersonen sind und es bleiben sollen. Mittels Biographiearbeit und Förderplanung soll es in einer konstruktiven Zusammenarbeit möglich sein, dass unsere Klienten weitere Entwicklungsschritte machen können.
- An jährlichen Standortgesprächen findet ein systematischer Austausch und die Festlegung der Art und Weise der Zusammenarbeit statt.

- In schwierigen Begleit- und Betreuungssituationen ist der Einbezug von externen Fachkräften angebracht. Sie können den Horizont in der Arbeit erweitern, zu neuen Einsichten führen, Fehlentwicklungen korrigieren helfen, der Psychohygiene dienen und somit zu mehr Professionalität und Qualität in der Dienstleistung führen.
- Die Zufriedenheit unserer Kunden überprüfen wir mit jährlichen Befragungen im Rahmen unseres Qualitätsmanagement.
- Eingehen von Kooperationen, Aufbau und Pflege von Netzwerken im sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld sowie der Pflege von Kunden-Lieferantenbeziehungen messen wir für unseren sozialunternehmerischen Erfolg gleichermassen grosse Bedeutung zu. Sie sind Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und – Planung. Dementsprechend wird die „Partnerschaft“ proaktiv gestaltet und gepflegt.

10. Gesellschaft / Öffentlichkeit

Als Institution sind wir ein Bindeglied zwischen den Menschen mit Behinderung und der Gesellschaft und als solches in der Öffentlichkeit verankert.

- Durch gezielte Aktivitäten, die wir in der Jahresplanung festlegen, wollen wir in der Öffentlichkeit das Verständnis, die Akzeptanz und die Integration unserer Klientel in der Gesellschaft fördern.
- Wir bauen die Öffentlichkeitsarbeit unter den Aspekten „Hinausgehen und Hereinholen“ auf.
- Wir verstehen uns als Vertreter unserer Klienten auf politischer und gesellschaftlicher Ebene.

11. Qualitätsmanagement

11.1. Konzeption unseres QMS

Das Qualitätsmanagement macht eine Dienstleistung messbar, nicht aber den Menschen.

Unser Qualitätsmanagementsystem (QMS) ist ein Führungs-, respektive Lenkungsinstrument, welches Leistungen, gemäss den Erfordernissen unserer Kunden (Angebot, Anforderungen, Merkmale, Standards) definiert und die Qualität an diese Erfordernisse sichert und zu verbessern hilft.

Dabei gehen wir davon aus, dass es für das Funktionieren eines QMS nicht ausreicht, Qualitätsmerkmale und Qualitätsstandards zu definieren. Damit die erwartete Qualität laufend gesichert werden kann, muss deshalb ein psychosoziales System, das Raum für Steuerung von Prozessen und Bildung für Vertrauen gibt, mitberücksichtigt und einbezogen werden.

Unser prozessorientiertes QMS wird so aufgebaut, dokumentiert und laufend verbessert. Es beinhaltet Haupt- und Teilprozesse in Führung, Leistungserbringung, Management der Mittel und Verbesserung. Damit stellen wir sicher, dass es den Forderungen der 21 qualitativen Bedingungen des BSV und/oder ergänzenden den Richtlinien, Forderungen und Bestim-

mungen der kantonalen Behörde entspricht. Es orientiert sich am Leitbild, Betriebskonzept und an der Betriebsordnung unserer Institution.

Es ist ganzheitlich von der Idee bis zur Wiederverwertung. Im Bestreben die Angebote bezüglich Qualität der Kundenforderungen und Kundenzufriedenheit prozesshaft aufzubauen und weiterzuentwickeln überprüfen wir unsere Leistungen.

Die Messung, Analyse von Auswertungen und die getroffenen Massnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung erfolgen im jährlichen Regelkreis. Sie fliessen über den Führungsprozess in die Organisationseinheiten ein (MbO)

Unser Unternehmen mit sozialem Auftrag verpflichtet sich zu einer stetigen Weiterentwicklung. Um einen hohen Qualitätsstandard unserer Dienstleistungen auch in Zukunft garantieren zu können, sind wir auf kompetentes, lernwilliges Personal angewiesen.

Der Bedarf entsprechender kurz- mittel- und längerfristiger Mittel ist Bestandteil der strategischen Planung und Umsetzung durch Trägerschaft und Geschäftsleitung.

11.2. Kundenzufriedenheit / Klientenzufriedenheit

Der Erhebung der Zufriedenheit unserer Klienten und Kunden messen wir entscheidende Bedeutung zu, da ihre Rückmeldung Hinweise zur Qualität und Wirkung unserer Leistung geben (Output-Qualität).

Da sie die direkten Empfänger unserer Leistungen sind, stehen die Klienten im Zentrum.

Die Einzelheiten der Erhebung und Messung zu Auswahl, Ablauf, Ziele, Bedingungen und Mittel werden im Qualitätsmanagement der Institution festgelegt.

Hierbei stellen wir sicher, dass unsere Dienstleistung die qualitativen Bedingungen nach Norm BSV/IV und/oder gemäss kantonalen Vorgaben erfüllen.

Um den Anforderungen zu genügen, setzen wir mindestens 1x jährlich verschiedene individuelle, spezifische Mittel und Methoden ein, damit die Messbarkeit in den zutreffenden Lebensbereichen wie Arbeit, Wohnen, Freizeit und Bildung, ersichtlich ist und die Rückverfolgbarkeit gesichert wird.

Hauptziel dabei ist die Steigerung der Zufriedenheit aller Kundinnen und Kunden. Sie wird damit zum (neuen) Ausgangspunkt von Erhaltungs-, Verbesserungs-, und Entwicklungszielen in unserer Institution und ist somit Substanz eines kontinuierlichen Qualitätserhaltungs- und Verbesserungsprozesses.

Die Klientenzufriedenheit wird zu folgenden qualitativen Bedingungen erhoben und gesichert:

Rechte und Pflichten, Autonomie, Mitwirkung, Förderplanung, Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsversorgung, Verpflegung, soziale Kontakte, Privatsphäre, Arbeit und Beschäftigung, Entlohnung und Anerkennung

12. Überarbeitungsmodus / Entwicklungsabsichten

12.1. Überarbeitungsmodus und weitere Konzeptentwicklung

Wir gehen davon aus, dass ein Konzept den Bedürfnissen, Fähigkeiten und Möglichkeiten der anzusprechenden Zielgruppe von Menschen mit Behinderungen und Auftraggebenden anzupassen ist und nicht umgekehrt. Das heisst, dass wir in den nächsten Betriebsjahren unser Rahmen-, Betriebs- und Betreuungskonzept und alle daraus resultierenden Teilkonzepte überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

Behördenmitglieder und Personen, die an einer Mit- oder Zusammenarbeit interessiert sind, können damit informieren.

An oberster Stelle stehen die Grundsätze unserer Betreuungspolitik.

Als Daueraufgabe sehen wir die Entwicklung angepasster Strukturen und Angebote für die Unterkunft und Tagesgestaltung. Diese Angebote und Strukturen müssen für die Bewohner und Mitarbeitende am geschützten Arbeitsplatz angepasste Arbeits- und Erholungsmöglichkeiten beinhalten, die ein individuelles Wohlbefinden ermöglichen und Raum für die Persönlichkeitsentwicklung lassen.

12.2. Entwicklungsabsichten / Zukunftsperspektiven

Unter dem Aspekt der Zukunftsgestaltung steht die Humanitas Stiftung nach heutiger Einschätzung vor grossen Herausforderungen, denen sie sich stellt und deren Ziele sie mit Überzeugung, Tat- und Schaffenskraft kompetitiv bewältigen wird.

Folgende Themen sind in Zukunft anzugehen

- Reorganisation der strategischen und operativen Ebene mit Einführung und Implementierung der neuen Führungsstruktur, Instrumente und Verfahren.
- Erarbeiten einer kurz-, mittel-, und längerfristigen Unternehmensstrategie auf Basis Betriebs- und Stakeholderanalyse und dem Aspekt der Nachhaltigkeit;
- Zentralisierung und Reorganisation der Verwaltung im Bereich Rechnungs- und Personalwesen und allgemeine Administration, mit Einführung/Implementierung wirkungsorientierter betriebswirtschaftlicher Instrumente und betriebswirtschaftlichem Controlling;
- Durchlässigkeit und Diversität der Angebote für die Unterkunft und Tagesgestaltung unserer Klienten gestalten. Mit dem Ziel, Erfordernisse an der demografische Entwicklung aufzufangen und Überalterung in der Organisation entgegenzuwirken;
- In Kombination mit der Erarbeitung eines Marketingkonzeptes für sämtliche relevanten Bereiche: Entwicklung (neuer) strategischer Geschäftsfelder und Erfolgspositionierung mit Planung erarbeiteter Ziele und Instrumente zur Realisierung der Produkte- und Dienstleistungserbringung.
- Erstellen einer neuen Website, die die Anforderungen für die Zielerreichung in einem kompetitiven Umfeld erfüllt.
- Optimieren der Wirtschaftlichkeit und Professionalisierung der Dienstleistungen im Bereich Hausökonomie und Hauswirtschaft. Ebenso Erweiterung der Angebote und Aufbau neuer interessanter Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung.

- Erarbeitung einer Personalstrategie für die Personalgewinnung, Personalbindung, Personalbedarfsplanung und Personalentwicklung.
- Investitionen in Sanierung und Renovation der Gebäude mit Planung und Sicherstellung der Mittel.
- Entwicklung einer bereichsübergreifenden Kultur des Miteinanders, welche ressourcenorientiertes und ressourcenbindendes Denken und Handeln der Angestellten unterstützt, fördert und ein möglichst reibungsloses Zusammenwirken gewährleistet.
- Mit der Organisationentwicklung und Veränderungsprozessen einhergehend: QMS anpassen und Ablaufoptimierungen in Prozessen und Verfahren.
- Erstellen eines Kommunikationskonzeptes, welche den Anforderungen der Stakeholder nach innen und aussen Rechnung trägt.

verabschiedet an der Stiftungsratsitzung vom 14. März 2013

Anpassungen/Präzisierungen im BBK nach Rückmeldung durch das kantonale Sozialamt im Mai 2013:

- a) Bedingung Alter 18, bei Aufnahme für Eingliederungsmassnahmen (Seite 6, fünfter Abschnitt unter Pkt. 3.1.)
- b) Auf Seite 11, Pkt. 5.2.1. Abschnitt b) Präzisierung der Wohnform begleitete Wohnplätze in Aussenwohngruppen



Organigramm Humanitas Stiftung

