

Stiftung für integriertes
Leben und Arbeiten



Betriebs- und Betreuungskonzept

Stiftungsratsbeschluss vom 30. November 2009

SILEA, Stiftung für integriertes Leben und Arbeiten Betriebs- und Betreuungskonzept¹

Grundlage für das vorliegende Konzept bilden das Unternehmensleitbild, die Leitmotive und die Strategie des Stiftungsrates.

1. Organisation

1.1. Trägerschaft

Die am 1. Mai 1967 gegründete Stiftung ‚Invalidenwerkstätten Region Thun‘ wurde per 01.06.2005 in ‚SILEA, Stiftung für integriertes Leben und Arbeiten‘ umbenannt und hat ihren Sitz in Thun.

Die ganze Institution mit Produktionsstätten sowie die Bereiche Wohnen, Tagesstruktur, Hauswirtschaft und Administration sind nach ISO 9001:2000 BSV-IV 2000 zertifiziert.

1.2. Zweck

Die Stiftung hat den Zweck, geistig, mehrfach und/oder psychisch behinderte Personen, die Anspruch auf eine IV-Rente haben, zu fördern, zu betreuen und ihnen angemessene und sinnvolle Arbeits-, Beschäftigungs- und Wohnplätze zu bieten.

1.3. Stiftungsrat

Der Stiftungsrat ist oberstes Organ der Stiftung SILEA. Er hat die strategische Verantwortung. Seine Aufgaben sind in der Stiftungsurkunde und im Organisationsreglement festgehalten.

Der Stiftungsrat besteht aus mindestens fünf und höchstens sieben Mitgliedern. Die Präsidentin / der Präsident hat den Vorsitz des Stiftungsrates. Jedes Mitglied des Stiftungsrates übernimmt ein Ressort. Die Ressortverantwortlichen vertreten im Stiftungsrat die Belange ihres Ressorts und die entsprechenden Anträge in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung.

1.4. Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung besteht aus maximal drei Mitgliedern und wird vom Stiftungsrat gewählt. Sie arbeitet nach den vom Stiftungsrat erlassenen Vorgaben. Sie ist für die operative Führung der Stiftung verantwortlich. Die Aufgaben der Geschäftsleitung sind im Organisationsreglement festgehalten. Der personelle Aufbau der Institution sowie die Leitungs- und Kompetenzstruktur ist im Organigramm geregelt. Der Vorsitz wechselt jährlich.

1.5. Finanzen

Die Stiftung SILEA ist ein vom Kanton anerkannter Leistungserbringer im Bereich der Betreuung von erwachsenen Menschen mit geistiger, mehrfacher und/oder psychischer Behinderung. Die Stiftung arbeitet effizient und kostenbewusst und stellt die Finanzierung mit den Erträgen aus Betreuung und Produktion und mit Bund und Kanton sicher.

¹ Namensänderung gemäss Stiftungsratsbeschluss vom 18.04.2005

1.6. Personal

Die Begleitung und Betreuung der Betreuten wird durch fachkompetentes und engagiertes Personal wahrgenommen. Für jede Funktion besteht eine Funktionenbeschreibung mit Anforderungsprofil. Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter hat einen rechtsgültigen Arbeitsvertrag. Der/die Vorgesetzte führt mindestens einmal jährlich mit seinen Mitarbeitenden ein Gespräch, in dem gemeinsam die persönlichen Zielsetzungen für das nächste Jahr definiert werden. Es existiert ein Konzept, wann und in welcher Form Fortbildung und Weiterbildung erfolgen. Die Entlohnung orientiert sich an den kantonalen Richtlinien. Die Anstellungsbedingungen, die Rechte und Pflichten sind im Personalreglement der Stiftung SILEA festgehalten.

1.7. Aussenbeziehungen

Regelmässige Kontakte mit der Öffentlichkeit, mit Behörden und anderen Institutionen bieten die Grundlage zur gegenseitigen Akzeptanz und Anerkennung und stellen einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätsentwicklung dar.

Die Präsidentin / der Präsident des Stiftungsrates vertritt die Stiftung nach aussen bei Behörden, anderen Organisationen und in der Öffentlichkeit. Er kann diese Aufgabe an Mitglieder des Stiftungsrates und der Geschäftsleitung delegieren.

Die Geschäftsleitung pflegt die Zusammenarbeit mit anderen sozialen Institutionen und Netzwerken und nimmt regelmässig an Versammlungen, Tagungen von Verbänden oder anderen Organisationen teil.

2. Kundinnen und Kunden

2.1. Zielgruppe

Die Stiftung SILEA bietet erwachsenen Menschen mit einer geistigen, mehrfachen und/oder psychischen Behinderung mit einer IV-Rente ab dem 16. Lebensjahr geschützte Arbeits-, Beschäftigungs- und Wohnmöglichkeiten. Die Stiftung SILEA bietet keine Plätze für Menschen mit einer starken Pflegebedürftigkeit oder einem dominanten Suchtverhalten an.

2.2. Aufnahmeverfahren

Jeder Eintritt wird gemäss Leitfaden Aufnahmen sehr gut vorbereitet. Die Neueintretenden sollen willkommen sein und sich wohl fühlen. Der Aufnahme von Internen wie Externen gehen Gespräche mit den Eltern, gesetzlichen Vertretern, den Betreuten und BetreuerInnen voraus. Die Auswertungen der Gespräche sind massgebend für die Entscheidung einer definitiven Aufnahme.

2.3. Austrittsverfahren

Der Aufenthalt in der Institution ist mittels Pensions- und Arbeitsverträgen mit entsprechenden Fristen zur Auflösung des Vertrages geregelt. Es existiert ein Leitfaden Austritt. Die Gründe, welche einen Austritt oder einen Übertritt in eine andere Institution rechtfertigen, sind:

- Die Kundin, der Kunde möchte die Institution wechseln
- Die Institution kann die nötigen pflegerischen Dienstleistungen nicht mehr erbringen
- Das Zusammenleben in einer Gruppe wird unzumutbar
- Eigen- oder Fremdgefährdung

Die Institution ist den Betroffenen auf ihren Wunsch bei der Suche nach einer Anschlusslösung behilflich.

2.4. Rechte und Pflichten

Die transparente Regelung von Rechten und Pflichten ist Ausdruck eines partnerschaftlichen Verhältnisses zwischen der Institution und den Kundinnen und Kunden. Sie sollen das Leben in der Gemeinschaft, welches aus einem Nehmen und Geben besteht, in positivem Sinne unterstützen. Wesentliche Rechte und Pflichten sind in Form von Arbeitsverträgen, Verpflegungs- und Pensionsregelung mit Tariftabelle sowie der Hausordnung festgehalten.

Das Beschwerdeverfahren ist innerhalb der Trägerschaft geregelt und die Adresse der Ombudsstelle wird periodisch bekannt gemacht.

Die Stiftung SILEA verpflichtet sich zu folgenden Öffnungs- resp. Betriebstagen:

Produktionsbetriebe:	Ø 250 Arbeitstage	pro Person/pro Jahr
Beschäftigung:	Ø 250 Aufenthaltstage	pro Person/pro Jahr
Wohnbereiche:	Ø 320 Öffnungstage	pro Person/pro Jahr

2.5. Kundenzufriedenheit

Der Erhebung der Kundenzufriedenheit kommt in einem Qualitätsmanagementsystem (QM) entscheidende Bedeutung zu. Es ist letztlich der Massstab für die Qualität der erbrachten Dienstleistung (Output-Qualität). Im Zentrum stehen in erster Linie die Kundinnen und Kunden als direkte Empfänger der Dienstleistung.

Die Kundenzufriedenheit wird in der SILEA regelmässig mittels eines Fragebogens erhoben. Zusätzlich werden einmal jährlich Einzel- und/oder Gruppengespräche mit Eltern, Angehörigen und gesetzlichen Vertretern geführt.

Die Ergebnisse werden systematisch ausgewertet und fliessen im Rahmen des QM in den Verbesserungsprozess ein. Ein Zusammenzug der Ergebnisse wird jeweils den Betroffenen zu ihrer Information zugestellt.

3. Dienstleistungen

3.1. Wohnen

Es werden verschiedene Wohnformen angeboten:

- Wohnen in Wohngruppen in den Wohnheimen am Hännisweg in Gwatt.
- Wohnen in Aussenstationen im Gebiet der Stadt Thun, welche mit dem öffentlichen Verkehr erreichbar sind.

Die Wohngruppen werden in familienähnlichen Strukturen geführt. Auf jeder Gruppe wohnen 6 – 9 Betreute.

- Wohnen auf einer Wohngruppe mit Wohn- und Tagesstruktur (Stöckli) mit 4–6 Bewohnerinnen und Bewohner für Menschen, die pensioniert und nicht mehr im Arbeitsprozess integriert sind oder in ihrem Alterungsprozess fortgeschritten sind.

Die Wohngruppen gestalten die Privat- und Intimsphäre gemäss Betreuungskonzept Wohnen so, dass sich die Betreuten zu Hause fühlen können. Gleichzeitig ist die Wohngruppe ein Lebensraum, der mit anderen Betreuten geteilt wird. Eine heterogene Zusammensetzung

zung der Wohngruppen hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderungsform und –grad, verbessert die Entwicklungsfähigkeit der Gruppe und des Einzelnen.

Die Betreuung sichert die existenziellen Grundbedürfnisse. Die BetreuerInnen unterstützen die Betreuten bei den alltäglichen Verrichtungen, soweit sie diese nicht selber wahrnehmen können. Die BetreuerInnen berücksichtigen bei der Gestaltung des Alltags und der Freizeit das jeweilige Alter, aber auch die Interessen der Betreuten. Insbesondere integrative Angebote, die das Teilhaben am gesellschaftlichen Leben sicherstellen, werden berücksichtigt. Zur Umsetzung dieser Ansätze benutzt die SILEA das Mentorsystem.

Wie alle erwachsenen Menschen haben auch Männer und Frauen mit Behinderungen das Recht, ihre Sexualität selbstbestimmt zu leben. Ihre Intimsphäre gilt es zu wahren und ihre sexuellen Bedürfnisse ernst zu nehmen. Dies schliesst alle Aspekte menschlicher Beziehungen wie Begegnung, Freundschaft, Liebe und Sexualität ein.

3.2. Tagesstruktur / Ateliers (Beschäftigung)

Im Sinne normalisierter Lebensbedingungen haben alle Betreuten das Recht, einer tagesstrukturierenden, sinnvollen Beschäftigung ausserhalb der Wohngruppe nachzugehen.

Im Stöckli erleben die Bewohnerinnen und Bewohner die Wohn- und Tagesstruktur in den gleichen Räumlichkeiten und werden durch das gleiche Team betreut. Die sonst konzeptionell durchgezogene Trennung von Wohnen und Arbeit wird im Stöckli durch eine integrierte Betreuung gewährleistet.

In den Ateliers wird ein Umfeld angestrebt, in dem sich die Betreuten wohl und integriert fühlen und sich einbringen können. Die Arbeitsauswahl und Arbeitsplatzgestaltung ist ressourcenorientiert und ermöglicht den Betreuten ein wesentliches Mitwirken. In der Tagesstruktur haben Lektionen im musischen, kreativen und motorischen Bereich einen festen Bestandteil. Dafür stehen den Betreuten eine Gymnastikhalle, ein Therapiebad und eine Umgebung, die vielfältige Möglichkeiten zulässt, zur Verfügung. Die Aufgabe der BetreuerInnen besteht primär in der Unterstützung und Begleitung der Betreuten.

Die Ateliers arbeiten weder produktions- noch gewinnorientiert.

3.3. Hauswirtschaft / Hausdienst

Der Bereich Hauswirtschaft bietet behinderten Menschen in drei verschiedenen Abteilungen Arbeiten an:

In der Wäscheversorgung, in der Verpflegung und im Hausdienst.

Die betreuten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden gemäss ihren Fähigkeiten und Förderungsmöglichkeiten in eine der Gruppen eingeteilt.

Es wird mit individuellen Förderungsplänen gearbeitet und es wird versucht, den psychischen, physischen und sozialen Aspekten der einzelnen Betreuten gerecht zu werden, gemäss dem Betreuungskonzept und den Leitmotiven Hauswirtschaft.

3.4. Produktion

Arbeitsangebote und -inhalte berücksichtigen die Möglichkeiten der behinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Produktion und fördern ihre individuelle Entwicklung. Sie orientieren sich nicht ausschliesslich an der Produktivität. Arbeiten können eine Herausforderung darstellen, dürfen aber nicht zu einer Überforderung führen. Das Fachpersonal verfügt über Kenntnisse der Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsunterweisung für Menschen mit Behinderung. Es wird auf sinnvolle und verstehbare Arbeitsabläufe geachtet. Es werden Einzelarbeiten und Teamarbeiten angeboten. Auf eine gute Arbeitsatmosphäre, ein gutes Betriebsklima sowie auf das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden - mit oder ohne Behinderung - wird speziell geachtet.

Entlöhnung/Anerkennung

Die BSV-Richtlinien bezüglich Entlöhnung werden eingehalten. Das Lohnsystem ist den Mitarbeitenden bekannt. Die Art und Weise der Information an die Mitarbeitenden ist festgelegt. Die Kriterien für die Einstufung der Mitarbeitenden in die Lohnkategorien (a - f) sind transparent. Die Anerkennung einer Arbeitsleistung ist für jeden behinderten Menschen ein wichtiger Beitrag zur Förderung des Selbstwertgefühls und der persönlichen Entwicklung. Wirtschaftlich verwertbare Arbeiten werden entlohnt. Das Lohnsystem ist nachvollziehbar und bezieht sich auf anerkannte Kriterien. Die Höhe der Entlöhnung der behinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen soll in der Regel 40 - 60% der Gesamtlohnsumme der von ihnen direkt erarbeiteten Wertschöpfung betragen.

Es finden regelmässig Standortgespräche mit den Mitarbeitenden statt. Die Form und die Häufigkeit dieser Gespräche sind festgehalten.

Angebote

Industrielle Auftragsarbeiten in kommerziellen Produktionsstätten mit vielfältigem Angebot, herstellen von SILEA-Produkten, externe Arbeitseinsätze, externe Arbeitsplätze.

- in der Produktion, Abteilungen Seeblick und Kander, für Menschen mit einer geistigen und/oder mehrfachen Behinderung
- in der Produktion, Abteilung Aare, für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung

Auftraggeber / Kunden / Vertrieb / Absatz

Unsere Auftraggeber sind Dienstleistungs-, Industrie- und Gewerbebetriebe primär aus der Region und dem Kanton Bern.

Unsere SILEA-Produkte werden einerseits durch den Fachhandel und andererseits im Direktvertrieb an private Kunden verkauft.

4. Autonomie

Das Normalisierungsprinzip ist der grundlegende Ansatz für unsere Arbeit.

Das Recht auf Selbstbestimmung unterliegt keinen Einschränkungen, welche Nichtbehinderte in der gleichen Situation nicht auch hinnehmen müssen. Die Individualbedürfnisse von Menschen mit Behinderung werden in der SILEA respektiert, auch wenn sie darin Unterstützung brauchen. Die Aufgabe der aktiven Förderung der Fähigkeit zur Selbstbestimmung bzw. deren Ausübung ist in den konkretisierten Betreuungskonzepten der Bereiche verankert.

Die Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Betreuten werden individuell und periodisch reflektiert. Einschränkungen der Selbstbestimmung sind individuell zu begründen.

5. Förderplanung

Für alle Betreuten gilt, unabhängig von Alter, Form und Grad der Behinderung, dass der Erhaltung sowie der Förderung ihrer Fähigkeiten höchste Priorität eingeräumt wird.

Ziele und Lernschritte der individuellen Entwicklung werden unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Fähigkeiten der Betreuten von allen Beteiligten gemeinsam vereinbart und periodisch überprüft. Die Förderung der individuellen Entwicklung wird durch ausreichend ausgebildetes Personal abgeklärt. Sie basiert in der Regel auf einer Beurteilung der Ist-Situation, der Feststellung des Entwicklungspotentials, dem Abstecken von Zwischenzie-

len, dem Bestimmen der Vorgehensweise sowie der Evaluation in festgelegtem Rhythmus und wird schriftlich dokumentiert.

6. Mitwirkung

Um den Einbezug der Betreuten in die Gestaltung der Institution aktiv zu fördern, sind Organisation und Strukturen so gestaltet, dass diese dazu die Möglichkeit haben und auch die nötige Unterstützung erhalten. Die Bereiche und Formen der Mitwirkung sind in den konkretisierten Betreuungskonzepten der Bereiche sowie im Mentorsystem definiert (QM-Handbuch, Wohnen).

7. Gesundheitsvorsorge/Gesundheitsversorgung

Gesundheitsvorsorge und -versorgung sind ein menschliches Grundbedürfnis, ebenso die freie Arztwahl. Die Verantwortlichkeiten sind geregelt. Gleichermassen ist der Zugang zu sozialer, agogischer und psychologischer Betreuung sowie zu therapeutischen Angeboten, soweit sie durch die Behinderung bedingt sind, gewährleistet.

Die medizinische Betreuung, auch in Notfallsituationen, ist im Leitfaden Medikamentenabgabe und Nachtpikett geregelt.

8. Verpflegung

Unsere Betreuten haben ein Anrecht auf ein vielseitiges und gesundes Verpflegungsangebot, welches vom Bereich Hauswirtschaft nach neusten Erkenntnissen geplant wird. Die Zutaten für Frühstück und Abendessen werden den Wohngruppen abgegeben und dort zubereitet. Individuelle Bedürfnisse werden angemessen berücksichtigt. Die Mittagessen werden frisch gekocht auswärts bezogen und im Essraum des Tagesheims und auf den Wohngruppen serviert.

9. Soziale Kontakte

Vielfältige Festivitäten sind ein fester Bestandteil im Jahreszyklus. Sie geben Gelegenheit zum Kontakte knüpfen, zur Beziehungspflege und sie fördern das Zusammengehörigkeitsgefühl. Auf geeignete Bildungs- und Kulturangebote, Sportanlässe oder entsprechende Clubs werden die Betreuten in einer für sie verständlichen Form aufmerksam gemacht. Der Besuch von entsprechenden Veranstaltungen wird ermöglicht und unterstützt.

10. Privatsphäre

Soweit möglich werden Einzelzimmer zur Verfügung gestellt. Allen Betreuten steht es zu, dass ihre Privatsphäre, das Bedürfnis nach Partnerschaft und Sexualität respektiert wird und einen entsprechenden Schutz erfährt. Die SILEA verfügt über ein Konzept ‚Freundschaft und Sexualität‘.

Die Betreuten haben die Möglichkeit, die Einrichtung ihres persönlichen Wohnbereiches selber zu gestalten.

11. Schlussbemerkungen

Die einzelnen Punkte aus dem Betriebs- und Betreuungskonzept wurden in den verschiedenen Bereichen noch differenzierter ausgestaltet und in Konzepten festgehalten. Dabei

wurde auf die Situation der Betreuten wie auch des Personals eingegangen. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung der Leitung und aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Äussere Umstände können Veränderungen im Betriebs- und Betreuungskonzept bewirken. Neue Erkenntnisse können zu Erweiterungen, Ergänzungen oder Kürzungen führen.

Veränderungen im Betriebs- und Betreuungskonzept bedürfen jedoch der Zustimmung des Stiftungsrates.

Thun, den 30. November 2009

Namens des Stiftungsrates

Präsidentin:

Leistungen an Betreute:

Heidi Meyer

Toni Genna