



# Agogisches Rahmenkonzept



**SBU**  
sburi.ch



↑ Steinmannli entlang des Sinnespfads der SBU.

---

**Herausgeberin:** Stiftung Behindertenbetriebe Uri, 6467 Schattdorf, [www.sburi.ch](http://www.sburi.ch)

**Fachliche Unterstützung:** Sonja Gross von Conceptera

**Redaktion und Gestaltung:** tinta ag, 6460 Altdorf, [www.agentur-tinto.ch](http://www.agentur-tinto.ch)

**Textprüfung Leichte Sprache, Stufe A2:** Pro Infirmis, Büro für Leichte Sprache.

**Bilder zur Leichten Sprache:** Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V.,

Illustrator Stefan Albers, JSCHKA Kommunikationsdesign / [www.jschka.de](http://www.jschka.de)

**Fotos:** Valentin Luthiger, Altdorf; zVg

**Druck:** Druckerei Gasser

**Auflage:** 500 Exemplare

© Stiftung Behindertenbetriebe Uri, März 2022

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	4	<b>BETREUUNG UND BEGLEITUNG</b> 		<b>PROFESSIONELLE RAHMENBEDINGUNGEN</b> 	<b>ANHANG 1: ÜBEREINKOMMEN, GESETZE UND STANDARDS</b> 
<b>Einleitung</b>	6	<b>3</b>		<b>4</b>	
<b>GRUNDLAGE</b> 		<b>Systemische Sichtweise</b>	<b>38</b>	<b>Grundwerte unserer Zusammenarbeit</b>	<b>68</b>
		<b>Professionelle Begleitung</b>	<b>40</b>	<b>Berufliche Handlungskompetenz</b>	<b>70</b>
<b>Trägerschaft</b>	<b>10</b>	<b>Lösungsorientierter Ansatz</b>	<b>45</b>	<b>Personalentwicklung</b>	<b>72</b>
<b>Leitbild</b>	<b>11</b>	<b>Partizipation / Teilhabe</b>	<b>46</b>	<b>Information und Kommunikation</b>	<b>73</b>
<b>Vision und Strategie</b>	<b>12</b>	<b>Entwicklungsbegleitung</b>	<b>48</b>	<b>Qualitätsmanagement</b>	<b>76</b>
<b>Organisation</b>	<b>13</b>	<b>Unterstützte Kommunikation (UK)</b>	<b>54</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>84</b>
<b>Menschenbild und Haltung</b>	<b>14</b>	<b>Persönliche Themen</b>	<b>56</b>	<b>Infrastruktur</b>	<b>88</b>
<b>Normalisierungsprinzip</b>	<b>15</b>	<b>Erwachsenenschutz</b>	<b>59</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>89</b>
<b>Inklusion</b>	<b>16</b>	<b>Begleitung und Betreuung am Lebensende</b>	<b>61</b>		
<b>ANGEBOTE</b> 		<b>Interne und externe Zusammenarbeit</b>	<b>63</b>		
		<b>Datenschutz und Schweigepflicht</b>	<b>64</b>		
<b>Aufnahme</b>	<b>20</b>				
<b>Wohnen</b>	<b>22</b>				
<b>Arbeit</b>	<b>28</b>				
<b>Bildung</b>	<b>32</b>				
<b>Verpflegung</b>	<b>33</b>				
<b>Ergänzende Angebote</b>	<b>34</b>				

AUSFÜHRLICHES  
INHALTSVERZEICHNIS AUS

AUSFÜHRLICHES  
INHALTSVERZEICHNIS AUF  
SEITE 105

# VORWORT

## Liebe Leserinnen und Leser



**Die Welt verändert sich.  
Und die SBU verändert sich  
mit ihr.**

**Diese Broschüre erklärt:  
Was ist die SBU?**

**Was bietet die SBU?**

**Wie arbeitet die SBU?**

**Die Broschüre hilft allen  
in der SBU beim Arbeiten  
und Zusammenleben.**



Unsere Gesellschaft befindet sich in stetigem Wandel. Die vielfältigen Veränderungen fordern uns dabei täglich. Im rasanten Tempo dieses Wandels verlieren wir jedoch häufig die Ursachen der Veränderungen

aus den Augen. Aus Sicht der Menschen mit Beeinträchtigung ist der gesellschaftliche Wandel wichtig und entscheidend — insbesondere in Bezug auf ihre Gleichstellung in der Gesellschaft. 2014 wurde diese mit der UNO Behindertenrechtskonvention (UN BRK) von der Schweiz ratifiziert. Seither werden die Aktivitäten zur Gleichberechtigung der Menschen mit Beeinträchtigung in unserem Land weiterentwickelt. Sie entfalten ihre Wirkung in unserer Gesellschaft, genauso wie in der Arbeit der SBU.

Veränderungen lösen mitunter ambivalente Emotionen aus. Manchmal fällt es leicht, sich auf Neues einzulassen. Doch manchmal stellt uns der Wandel auch vor echte Herausforderungen. Gerade dann ist es hilfreich, wenn wir auf Orientierungshilfen und Unterstützung zählen können. Mit unserem agogischen Rahmenkonzept möchten wir genau das bieten: Orientierung, Übersicht und Anregungen für die



↑ Samuel Pagani, Lukas Gisler, Pascal Gisler, Rolf Furrer, Andrea Flück, Thomas Kenel (v.l.n.r)

tägliche, anspruchsvolle und interessante Arbeit unserer professionell arbeitenden Angestellten. Die Betreuung und Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung ist eine verantwortungsvolle Aufgabe. Je besser uns unsere professionelle Rolle darin zu jedem Zeitpunkt bewusst ist, desto besser gelingt es uns auch, Sicherheit

und Orientierung weiterzugeben. Allen weiteren Leserinnen und Lesern möchten wir im vorliegenden agogischen Rahmenkonzept einen Einblick in die Themenvielfalt in einem diversifizierten Unternehmen wie der SBU gewähren.

Das Projektteam



# Einleitung



**Die SBU betreut Menschen mit Beeinträchtigung. Die Angestellten arbeiten dabei nach bestimmten Grundsätzen. Die Grundsätze stehen in dieser Broschüre. Die Broschüre hilft allen beim Arbeiten in der SBU.**

**Jedes Kapitel beginnt mit einer Box in leichter Sprache. Das hilft Menschen mit Beeinträchtigung beim Lesen.**



Der Begriff Agogik ist ein Sammelbegriff für die Lehre über das professionelle Leiten und Begleiten von Menschen jeden Alters. Das vorliegende agogische Rahmenkonzept stellt für die SBU und ihre Anspruchsgruppen eine Orientierungshilfe dar. Es soll als übergeordnetes Konzept verstanden werden, dem entnommen werden kann, wie Menschen in der SBU begleitet werden. Mit diesem Dokument können alle Angestellten der SBU auf die agogischen Prinzipien und Methoden als Grundlage ihres Arbeitens zurückgreifen. Es enthält die zugrundeliegenden rechtlichen Rahmenbedingungen und Theorien, nach welchen die Begleit- und Betreuungsleistungen in der SBU professionell erbracht werden. Das Rahmenkonzept und die darin beschriebenen Grundsätze und Leitlinien schaffen eine gemeinsame Grundlage für das agogische Handeln in der SBU. Es ist unser verbindliches Arbeitsinstrument für alle Angestellten im Alltag. Das Konzept ist darüber hinaus ein wichtiger Bestandteil der Vereinbarung der SBU mit dem Kanton Uri und unseres eigenen Qualitätsmanagements. Alle Anspruchsgruppen erhalten damit eine Orientierungshilfe, um ihre Erwartungen an die SBU und ihre Angestellten einordnen zu können.

## Anwendung des agogischen Rahmenkonzepts



**Diese Broschüre gibt Orientierung. Sie ist keine Bedienungs-Anleitung. Die SBU richtet sich nach den einzelnen Menschen. Die SBU schaut auf die aktuelle Situation.**



Die Arbeit mit Menschen besitzt eine gewisse Komplexität, da alles, was passiert, individuell und daher oft nicht vorhersehbar ist. Deswegen gibt es für das Handeln im Alltag keine Rezepte, und Aufgaben können nicht nach Bedienungsanleitung erledigt werden. Die in diesem Konzept dargestellten agogischen Grundsätze dienen daher als Orientierungshilfe und können nicht als Regelwerk angewendet werden. Das agogische Handeln in der Betreuung und Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung ist ein professionelles

Ziel der SBU. Dabei sind die aktuellen, individuellen Bedürfnisse und Möglichkeiten der zu begleitenden Person und die angestrebte professionelle Umsetzung der Konzepte in einer zielführenden Balance zu halten.

Beispielhaft sei hier die persönliche Freiheit und Selbstbestimmung sowie der Schutz des Menschen mit Beeinträchtigung erwähnt. Eine Entwicklung der Selbstständigkeit ist dann nachhaltig, wenn sie angemessen und auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten des zu betreuenden Menschen situativ sowie individuell angepasst ist. Genau hier soll das vorliegende agogische Rahmenkonzept Orientierung bieten und handelsleitend wirken.

Viele der aufgeführten Themen und Methoden werden in weitergehenden Konzepten und Dokumenten vertieft und konkretisiert. Diese weiterführenden Informationen sind unserem Managementsystem (MS) zu entnehmen.



①	GRUNDLAGE	
	<b>Trägerschaft</b>	<b>10</b>
	<b>Leitbild</b>	<b>11</b>
	<b>Vision und Strategie</b>	<b>12</b>
	<b>Organisation</b>	<b>13</b>
	<b>Menschenbild und Haltung</b>	<b>14</b>
	<b>Normalisierungsprinzip</b>	<b>15</b>
	<b>Inklusion</b>	<b>16</b>

## Trägerschaft



**Der Kanton Uri hat die SBU im Jahr 1970 gegründet. Die SBU betreut Menschen mit Beeinträchtigung. Sie sollen ein schönes Leben haben. In der SBU kann man arbeiten und wohnen.**



Die Stiftung Behindertenbetriebe Uri (SBU) ist 1970 vom Kanton Uri gegründet worden. Die SBU ist eine private Stiftung.

Die Stiftung bezweckt die Förderung der Lebensqualität von Menschen mit Beeinträchtigung mittels eines Angebots an Arbeits-, Beschäftigungs- und Wohnmöglichkeiten sowie durch Massnahmen zur wirtschaftlichen und sozialen Eingliederung in die Gesellschaft.

Der Stiftungszweck wird namentlich erreicht durch:

- die Errichtung und Führung einer geschützten Werkstätte sowie eines Tagesateliers für Jugendliche und Erwachsene mit einer geistigen, körperlichen, psychischen oder mehrfachen Beeinträchtigung;
- gezielte Förderungsmassnahmen innerhalb der geschützten Arbeitsplätze zur beruflichen Eingliederung und Vermittlung von Menschen mit Beeinträchtigung in die Wirtschaft;
- die Errichtung und Führung von Wohnangeboten für erwerbstätige, in beruflicher Ausbildung oder im Ruhestand stehende Menschen mit einer geistigen, körperlichen oder mehrfachen Beeinträchtigung;
- die Beschaffung finanzieller Mittel von Institutionen, Behörden sowie privaten Gönnerinnen und Gönnern;
- die Führung der Institution nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen, unter Berücksichtigung der behindertenspezifischen Aspekte;
- die Zusammenarbeit mit dem Kanton Uri sowie mit der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) und sozial tätigen Stellen auf kommunaler, kantonaler und gesamtschweizerischer Ebene;

- untergeordnete Vermietung von Räumen an Personen oder Firmen, die nach Möglichkeit und prioritär die Lebensqualität der Menschen mit Beeinträchtigung, die in der SBU arbeiten oder wohnen, fördern. Der Stiftungszweck darf dadurch nicht beeinträchtigt werden.

Eine Organisation benötigt immer auch interne Dienstleister wie Finanzen, Administration, Personal, Informatik, Unterhalt, Gastronomie, Wäscherei usw. Die SBU setzt sich das Ziel, dass Arbeiten in diesen Querschnittsfunktionen auch durch Menschen mit Beeinträchtigung ausgeführt werden können.

## Leitbild



**Die SBU besitzt ein Leitbild. Es zeigt auf: So ist die SBU heute. Und so will sie in Zukunft sein. Wir wollen an uns arbeiten.**



Das Leitbild der SBU ist die Grundlage der Aussagen, Absichten und Handlungen unserer Institution.

Für Menschen mit Beeinträchtigung sind die Lebensbereiche Wohnen, Beschäftigung und Arbeiten zentral. Unsere Stiftung setzt sich dabei für ein angemessenes Angebot ein — und soll dies auch weiterhin tun. Dazu muss sie bereit sein für die Herausforderungen der Zukunft.

Menschen mit Beeinträchtigung sollen mit einer breiten Palette an Möglichkeiten ihr Leben gestalten und ihren Platz in der Mitte unserer Gesellschaft einnehmen. Das ist eine solide

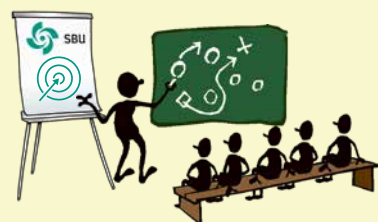
Grundlage für die weitere Entwicklung unserer Tätigkeiten. Das Leitbild zeigt, was wir heute schon tun und wohin die Reise gehen soll. Es skizziert, wer wir sein wollen (Vision), wer wir sind (Mission) und was wir umsetzen wollen (Gesamtstrategie).

Die Aktualität unseres Leitbilds wird regelmässig in Abstimmung mit der Programmvereinbarung überprüft. Nach einer Aktualisierung wird das Leitbild für die nächste Programmvereinbarung mit dem Kanton als Grundlage zur Verfügung gestellt.

## Vision und Strategie



**Die SBU hat ein Zukunftsbild. Und eine Strategie. Darin ist festgelegt: So wollen wir an uns arbeiten. Wir passen das Zukunftsbild und die Strategie alle 4 Jahre an.**



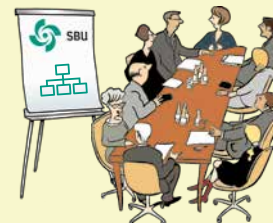
Die Vision und die Strategie der SBU orientieren sich am Stiftungsauftrag und an den aktuellen Entwicklungen im Behindertenbereich.

Im vierjährigen Rhythmus werden sie auf ihre Aktualität hin überprüft, aktualisiert und für die nächste Programmvereinbarung mit dem Kanton als Grundlage zur Verfügung gestellt.

## Organisation



**Die SBU ist eine Non-Profit-Organisation. Das heisst: Unser Ziel ist **nicht**, möglichst viel Geld zu verdienen. Sondern wir setzen uns für Menschen mit Beeinträchtigung ein. Dafür brauchen wir eine gute Organisation und Erfahrung.**



Die SBU ist eine private Non-Profit-Organisation (NPO). Wie in der Stiftungsurkunde beschrieben, stellen wir die Umsetzung des Behindertengleichstellungsgesetzes für den Kanton Uri sicher. Wir erfüllen somit einen öffentlichen Auftrag. Unsere Organisation ist gemäss den Inhalten der Statuten zweck- und zielgerichtet. Die Zweckmässigkeit der Aufbauorganisation zur effizienten Erreichung der Strategieziele wird regelmässig überprüft und allenfalls angepasst.

Die SBU bietet primär Arbeits-, Beschäftigungs- und Wohnmöglichkeiten für erwachsene Menschen der Urner Bevölkerung an. Die Entwicklung, Durchführung und Weiterentwicklung dieser Angebote benötigten eine geeignete Organisationsstruktur und entsprechende Abläufe. Dies baut auf soliden Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Managementmethoden und -instrumenten auf.

Als Leitfaden für den Aufbau und die Weiterentwicklung der SBU orientieren wir uns an aktuellen Managementmodellen für Non-Profit-Organisationen. Mit einem Managementmodell wird die Komplexität eines Unternehmens systematisch strukturiert und geordnet. Dadurch werden einzelne Fragestellungen erst besprechbar.

Zusammen mit den Infografiken «Zusammenarbeit» und «Kommunikation» (Dokument im Managementsystem) der SBU kann ein Praxisbezug geschaffen werden. Fragestellungen können dadurch gezielt zugeordnet werden.



## Menschenbild und Haltung



**Jeder Mensch ist einzigartig.  
Jeder hat eigene Wünsche.  
Jeder will selbst entscheiden.  
Menschen leben zusammen.  
Sie lernen voneinander.  
Die SBU unterstützt  
Menschen mit Beeinträchtigung auf ihrem Weg.  
Wir finden gemeinsam  
Lösungen.**



Die SBU geht von einem ganzheitlichen Bild des Menschen aus, in welchem Körper, Geist und Seele sowie das Umfeld miteinander verbunden sind und sich gegenseitig beeinflussen.

Sie baut ihr Verständnis auf einem humanistischen Menschenbild auf. Jeder Mensch ist einzigartig, eine in sich wertvolle Persönlichkeit mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Zielen. Der Mensch

ist auf Wachstum und Entwicklung ausgerichtet. Er möchte selber bestimmen, Grenzen prüfen, überwinden oder akzeptieren, eigene Erfahrungen machen, sein Leben gestalten und sich entfalten. Der Mensch ist ein soziales Wesen. Er lebt in Beziehungen und ist in Gemeinschaften eingebunden. Im Zusammenspiel mit seinem Umfeld und seinen Mitmenschen lernt und entwickelt er sich. Alle haben das gleiche Recht auf Menschenwürde und Teilhabe an der Gesellschaft.

In der Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung lässt sich die SBU von der personenzentrierten Haltung leiten. Jeder Mensch hat das Anrecht auf Berücksichtigung seiner individuellen Bedürfnisse. Anspruchsvolle Situationen und herausfordernde Verhaltensweisen von Personen werden nicht losgelöst von ihrem Umfeld betrachtet, sondern in Wechselwirkung damit. Der Mensch muss ernst genommen werden in seiner ganz eigenen Art und Ausdrucksweise, auch dann, wenn sie uns unverständlich erscheinen mögen: Für die betreffende Person haben sie einen Sinn.

Personenzentriert arbeiten heisst auch, den Bezugsrahmen klar erkennen und transparent machen.

In bestimmten Situationen ist es notwendig, einen Rahmen zu setzen, worin Ressourcen erst freierwerden, Veränderung passieren und Fähigkeiten sich entwickeln können. Es ist wichtig, mit den Betroffenen zusammen und nicht stellvertretend für sie Probleme zu lösen und Entscheidungen zu treffen. Das Potenzial zur Veränderung liegt dabei nicht in den Defiziten, sondern in den Ressourcen. Da wir nicht wissen, was für einen bestimmten Menschen gut ist, versuchen wir, ihn dabei zu unterstützen, den eigenen Weg zu finden. Das heisst auch, ihm Selbstverantwortung zuzutrauen.

Die drei wichtigsten Komponenten der personenzentrierten Haltung nach M. Pörtner sind:

- Empathie (einführendes Verstehen)
- Wertschätzung (nicht wertendes Akzeptieren)
- Kongruenz (Echtheit)

## Normalisierungsprinzip



**Die SBU arbeitet nach dem Normalisierungs-Prinzip. Der Alltag von Menschen mit Beeinträchtigung ist ähnlich wie bei anderen Menschen.**

**Das Prinzip sagt nicht:  
Das ist normal.**

**Sondern:  
Wir sind alle anders.**



Das Normalisierungsprinzip besagt, dass das Leben von Menschen mit Beeinträchtigung so normalisiert wie möglich sein soll. Das heisst, sie sollen die Möglichkeit haben, einen Alltag zu leben und ihre Lebensbedingungen so zu gestalten, dass sie dem durchschnittlichen Alltag und den Lebensbedingungen von in der Schweiz lebenden Menschen ohne Beeinträchtigung entspricht oder diesen so nahe wie möglich kommt. Wenn sich eine Person in bestimmten Lebensbereichen nicht als selbstaktiv und

kompetent erleben kann, werden ihre speziellen Bedürfnisse berücksichtigt und die Bedingungen entsprechend angepasst. Das Normalisierungsprinzip orientiert sich an der Kultur, den üblichen Normen, Werten und Lebensmustern der entsprechenden Gesellschaft. Die Schweizer Gesellschaft ist vielfältig und differenziert. Diese Vielfalt ist eine Herausforderung, aber auch eine Bereicherung für die Gesellschaft. Der Normalisierungsgedanke meint demnach nicht ein Aufzwingen von «normal sein» und von Leistungsnormen. Es verlangt ein gegenseitiges Wertschätzen und Berücksichtigen des vielfältigen Andersseins.

## Inklusion



**Menschen mit Beeinträchtigung sollen überall dabei sein können.**

**Wir grenzen niemanden aus.**

**Alle Menschen haben die gleichen Rechte.**

**Das ist das Ziel von uns allen.**



Menschen mit Beeinträchtigung nehmen selbstbestimmt am öffentlichen Leben (Arbeit, Freizeit, Gesellschaft, Kultur) teil, werden darin unterstützt und wo möglich begleitet. In der UNO Behindertenrechtskonvention geht es nicht um die Integration von «Ausgegrenzten», sondern darum, von vornherein für alle Menschen die uneingeschränkte Teilhabe am normalisierten Leben sicherzustellen. Voraussetzung dafür sind wirtschaftliche und soziale Sicherheit sowie eine hindernisfreie gesellschaftliche Integration und Inklusion. Nicht der Mensch mit Beeinträchtigung muss sich zur Wahrung seiner Rechte


anpassen, sondern die hindernisfreien Teilhaberechte von Menschen mit Beeinträchtigung sind selbstverständlicher Standard in unserer Gesellschaft. Diese gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft, die Inklusion, ist der Leitgedanke der Behindertenrechtskonvention (UN BRK) und massgebend für das vorliegende agogische Rahmenkonzept.

«ALLE HABEN EIN ANRECHT AUF EINE TEILHABE IN DER GESELLSCHAFT.»



↑ Bei der Theatergruppe Eigägwächs machen Menschen mit Beeinträchtigung mit.



ANGEBOTE		
②	<b>Aufnahme</b>	<b>20</b>
	<b>Wohnen</b>	<b>22</b>
	<b>Arbeit</b>	<b>28</b>
	<b>Bildung</b>	<b>32</b>
	<b>Verpflegung</b>	<b>33</b>
	<b>Ergänzende Angebote</b>	<b>34</b>



## Aufnahme



**In der SBU können Menschen mit Beeinträchtigung arbeiten und wohnen. Es spielt keine Rolle, woher die Menschen kommen. Andere Vorschriften müssen aber erfüllt sein. Zum Beispiel: 18 Jahre alt, Regeln einhalten, in Gruppen arbeiten, keine Drogenprobleme.**



Die SBU bietet Menschen mit Beeinträchtigung — unabhängig von Geschlecht, Rasse, Ethnie und Nationalität — Arbeits- und Wohnplätze an. Arbeits- und Beschäftigungsplätze stehen bei der SBU für Menschen mit Beeinträchtigung mit einer IV-Rente ab 18 Jahren bis zum AHV-Alter zur Verfügung. In Einzelfällen ist ein Eintritt ab 15 Jahren möglich.

Für Menschen mit einer geistigen, körperlichen oder mehrfachen

Beeinträchtigung bietet die SBU Wohnmöglichkeiten an. Das Angebot gilt für Personen ab 18 Jahren bis zum Lebensende. Die Personen beziehen eine IV-Rente / AHV-Rente. In Ausnahmefällen ist ein Eintritt ab 15 Jahren möglich.

Ein Eintritt im AHV-Alter ist nur in Ausnahmefällen möglich (unter Berücksichtigung des aktuellen Pflegebedarfs, IV-Rente vor AHV-Alter ist zwingend usw.).

Folgende Bedingungen müssen für einen Eintritt in die SBU erfüllt sein:

- Gesicherte wirtschaftliche Existenz
- Gesicherte soziale Begleitung (geregelter Beistand)
- Gesicherte ärztliche oder fachärztliche Begleitung
- Einhaltung von Regelungen und Abmachungen
- Gruppenfähigkeit ist gegeben und geklärt
- Geregelter Bewältigung des Arbeitswegs
- Eine allfällige dauernde Behandlungspflege muss durch Personal der SBU oder anerkanntes Fachpersonal gewährleistet werden können.

Die SBU bietet keine Arbeits-, Beschäftigungs- und Wohnplätze für Menschen:

- die abhängig sind von illegalen Drogen und/oder Alkohol im Ausmass, dass es ein zentrales Thema ist und das Sozial- und Arbeitsverhalten beeinflusst; sedierenden Medikamenten.
- die ein konstantes sich oder andere gefährdendes Verhalten aufweisen.

Die Aufnahmebedingungen sind Richtwerte und müssen jeweils personenspezifisch beurteilt werden. Der Entscheid über eine Aufnahme liegt ausschliesslich im Zuständigkeitsbereich der SBU.

Die Aufnahmen von Mitarbeitenden sowie von Bewohnerinnen und Bewohnern richten sich nach den entsprechenden Aufnahmeverfahren. Die vereinbarten Schnupperangebote und -zeiten sind ein Bestandteil des Aufnahmeprozesses.

### Gruppenfähigkeit

Das Konzept der SBU ist in allen Kernaktivitäten Wohnen, Arbeiten und Beschäftigung auf einer Gruppenstruktur aufgebaut. Eine Gruppenstruktur setzt eine minimale Gruppenfähigkeit

eines Menschen voraus. Gruppenfähigkeit ist ein Mensch, wenn er Beziehungen zu anderen Gruppenmitgliedern knüpfen und aufrechterhalten kann. Innerhalb der Gruppenstruktur stehen die Gruppenmitglieder in sozialem Kontakt zueinander.

Bei Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung ist auch die emotionale Entwicklung verzögert oder unvollständig. Dies kann zu herausfordernden Verhaltensweisen führen. Diese Menschen bringen ihre Umwelt immer wieder an Grenzen. Ihr Verhalten in der Gruppe kann für das Personal und die jeweiligen Gruppenmitglieder dauerhaft eine Belastung darstellen. Menschen mit einem tiefen emotionalen Entwicklungsstand sind daher kontinuierlich auf Unterstützung in sozialen Gefügen angewiesen und benötigen individuell angepasste Strukturen. Die Beurteilung der Gruppenfähigkeit und allfälliger Unterstützungsmassnahmen (agogisch, medizinisch, psychiatrisch, strukturell, infrastrukturell, personell, fachlich) ist daher ein zentrales Thema im Aufnahmeprozess. Eine sorgfältige Anamnese und ein transparenter Austausch über bekannte Herausforderungen im Verhalten einer Person sind unumgänglich. Nur so kann ein sorgfältig



geplanter Eintritt erfolgen, der für alle Beteiligten zu einem Erfolg wird. Entscheidungen für oder gegen eine Aufnahme werden immer mit externen Fachpersonen beurteilt. Die Angehörigen sind dabei über alle Schritte der Abklärung informiert. Entscheidungen werden immer auch mit der Leitung des Amts für Soziales des Kantons Uri besprochen.

Für Menschen mit Beeinträchtigung, die auch mit angepassten Begleitmassnahmen nicht in eine minimale Gruppenstruktur eingebunden werden können, kann die SBU keine Plätze anbieten. Es muss eine andere Lösung in einer dafür spezialisierten Institution gesucht werden.

## Wohnen



**In der SBU können Menschen mit Beeinträchtigung wohnen.**

**Wir wollen für sie ein vertrautes Zuhause sein.**

**In der SBU gibt es verschiedene Angebote fürs Wohnen.**

**Zum Beispiel: mit viel Hilfe, Gruppen für Selbstständige oder für Pensionierte.**



### *Die Leitgedanken im Wohnen*

Wohnen bedeutet nicht nur, dauerhaft an einem Ort zu sein, sondern bildet für beinahe jeden Menschen in unserer Gesellschaft den Mittelpunkt der Lebensgestaltung. Wohnen schliesst das Gefühl ein, an einem bestimmten Ort zu Hause, beheimatet zu sein. Wohnen bedeutet aber auch Sicherheit, Schutz, Beständigkeit, Vertrautheit, Wärme und Geborgenheit. Der Lebensbereich Wohnen ist zudem ein zentrales soziales Handlungsfeld,

in dem Sozialisation, Kommunikation und Selbstverwirklichung geschehen. Das Zusammenleben in einer Wohngruppe bietet ein grosses Erfahrungspotenzial. Gemeinsam wird die Verantwortung für die Haushaltsführung und das Gestalten der Wohnräume getragen. Kochen, Einkaufen, Reinigen, Dekorieren und Einrichten sind Bestandteile der Tagesstruktur. Zusammenleben bedeutet aber auch kommunizieren, Konflikte austragen, Kompromisse finden, sich gemeinsam freuen.

Die Bewohnerinnen und Bewohner erhalten eine individuelle Unterstützung in der Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz. Unser abgestuftes Betreuungskonzept berücksichtigt den unterschiedlichen Betreuungsbedarf und geht auf die unterschiedlichen Entwicklungsaufgaben in den verschiedenen Lebensabschnitten ein. Mit individuellen Lösungen und einer Durchlässigkeit zwischen unseren Angeboten möchten wir die psychische und physische Gesundheit stärken, die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner verbessern sowie Raum für Entwicklung schaffen. Wir setzen uns dafür ein, dass sie am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.

## Wohnformen

Die SBU bietet Wohnplätze für Menschen mit einer geistigen, körperlichen und mehrfachen Beeinträchtigung an. Sie ist damit ein vertrautes Zuhause für Menschen mit Beeinträchtigung. Die Wohngruppen sind aufgeteilt in mehrere Wohnhäuser sowie auf Aussenwohnungen. Nachfolgend werden die sechs verschiedenen Wohnangebote kurz beschrieben.

### *Wohnen im Wohnhaus mit umfassender Begleitung*

Dieses Angebot richtet sich an Personen, die in ihren Lebensbereichen eine umfassende Begleitung benötigen. Wohnen und arbeiten werden so aufeinander abgestimmt, dass eine sinnerfüllte Lebensgestaltung möglich ist. Sechs Personen leben in einer Wohngruppe zusammen. Sie belegen Einzelzimmer und erhalten eine konstante Bezugsperson. Betreuungspersonen begleiten die Gruppe 365 Tage im Jahr und rund um die Uhr.

### *Wohnen im Wohnhaus mit erhöhter Selbstständigkeit*

An Personen, die eine grosse Selbstständigkeit im emotionalen und sozialen Verhalten mitbringen und

motiviert sind, ihre Fähigkeiten im lebenspraktischen Bereich auszubauen, richtet sich das Angebot Wohnen mit erhöhter Selbstständigkeit. Die Bewohnerinnen und Bewohner gehen einer regelmässigen Arbeit nach. Drei bis vier Personen leben in einer Wohngruppe zusammen. Sie belegen Einzelzimmer und erhalten eine konstante Bezugsperson. Betreuungspersonen begleiten die Gruppe 365 Tage im Jahr und rund um die Uhr.

#### ***Wohnen ausserhalb des Wohnhauses***

Dieses Angebot richtet sich an Personen, die eine grosse Selbstständigkeit im emotionalen und sozialen Verhalten mitbringen und über gute Fähigkeiten im lebenspraktischen Bereich verfügen. Die Bewohnerinnen und Bewohner können ihre Freizeit auch alleine adäquat gestalten. Ca. vier Personen leben in einer Wohngruppe zusammen. Sie belegen Einzelzimmer und erhalten eine konstante Bezugsperson. Betreuungspersonen begleiten die Gruppe punktuell an 365 Tagen im Jahr. Die Begleitung erfolgt vor Ort und kann auf Anfrage sichergestellt werden.

#### ***Selbstständiges Wohnen***

An selbstständige Personen, die ihre Leben in allen Lebenslagen

eigenverantwortlich gestalten können, jedoch nach Bedarf eine bestimmte ambulante Betreuung oder Begleitung beanspruchen, richtet sich dieses Angebot. Dabei verfügen die Personen über eine eigene Wohnung und führen den Haushalt selbstständig.

#### ***Wohnen im Wohnhaus im Ruhestand***

Im Alter verändert sich der Lebensrhythmus. Viele Verrichtungen benötigen mehr Zeit. Dieses Angebot richtet sich an Personen, die das gesetzliche Rentenalter erreicht haben oder die infolge eines vorzeitigen Alterungsprozesses eine umfassende Betreuung und Pflege benötigen. Die SBU ist bestrebt, den Bewohnerinnen und Bewohnern eine hohe individuelle Lebensqualität im Lebensabschnitt «Ruhestand» zu ermöglichen. Sechs Personen leben in einer Wohngruppe zusammen. Sie belegen Einzelzimmer und erhalten eine konstante Bezugsperson. Betreuungspersonen begleiten die Gruppe 365 Tage im Jahr und rund um die Uhr.

#### ***Entlastungs- und Notangebot***

Das Entlastungsangebot der SBU will Personen, die Menschen mit Beeinträchtigung zu Hause betreuen, entlasten. Die SBU übernimmt während der vereinbarten Zeit die Begleitung der gruppenfähigen Person.

Das Angebot kann mindestens eine und maximal drei zusammenhängende Wochen genutzt werden. Über Ausnahmen entscheidet die SBU. Das Notangebot dient bei vorhandenem Platzangebot und vorhandener Betreuungskapazität als Erst-Unterbringung und -Versorgung von Menschen mit Beeinträchtigung in einer Notfallsituation (z.B. bei plötzlichem Spitalaufenthalt oder Tod eines Daheimbetreuers). Es kann für maximal drei Monate genutzt werden. Über Ausnahmen entscheidet die SBU.

#### ***Freizeit***

Unter Freizeit wird gemeinhin die von der beruflichen Arbeitszeit freie, übrige Zeit verstanden. Sie setzt sich aus den beiden Elementen «Freizeit mit verpflichtendem Charakter» und «Freizeit mit Erlebnischarakter» zusammen. Die Freizeit mit verpflichtenden Arbeiten beinhaltet lebenspraktische und kreative Tätigkeiten wie Kochen, Einkaufen, Reinigen, saisongerecht Dekorieren oder spezielle Körperpflege. Die Tätigkeiten sollen Lernmöglichkeiten bieten, die Selbstverantwortung und das Selbstbewusstsein fördern, und die sozialen Handlungskompetenzen erweitern. Sie sollen anregend und erfüllend sein. Die Teilhabe ist ein Bestandteil der

Begleit- und Alltagsgestaltung. Persönliche Ressourcen und individuelle Fähigkeiten wie auch altersgerechte Gestaltungsformen werden berücksichtigt. In der Freizeit mit Erlebnischarakter werden den Bewohnerinnen und Bewohnern diverse Möglichkeiten für eine individuelle Freizeitgestaltung angeboten. Die Bewohnerinnen und Bewohner in der SBU gestalten ihre Freizeit je nach Fähigkeiten selber oder werden in ihren Wünschen und nach ihren Möglichkeiten unterstützt.

Im Vordergrund steht nicht das Lernen, sondern der Erlebnischarakter. Ausruhen oder Nichtstun haben genauso Platz wie Ausflüge, Musikhören oder Sport. Die Freizeit soll die Möglichkeit zur Pflege von Freundschaften und zur Integration in die Gesellschaft bieten. Individuelle Freizeitwünsche werden nach Möglichkeiten und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen umgesetzt. Die Bewohnerinnen und Bewohner im Ruhestand sollen ihren Lebensabend in vollen Zügen geniessen können. Wir bemühen uns, den Tagesablauf so zu gestalten, dass sinnerfüllende Alltagstätigkeiten und eine bewusste Freizeitgestaltung zu einer möglichst hohen Lebensqualität für jeden Einzelnen führen.





«DER SINNESPFAD IST  
EIN WICHTIGER  
BEGEGNUNGSTORT  
ALLER MENSCHEN.»



→ Der Sinnespfad steht allen offen für  
Spass, Entspannung und Begegnung.

## Arbeit



**In der SBU können Menschen mit Beeinträchtigung arbeiten.**

**Zum Beispiel:  
in der Werkstatt, in der  
Wäscherei, in der Küche  
oder im Tages-Atelier.  
Wir helfen den Menschen  
mit Beeinträchtigung beim  
Arbeiten.  
Sie erhalten einen Lohn.**



### *Leitgedanken der Arbeit*

Durch gezielte Begleitung im arbeits-technischen Bereich sind die Mitarbeitenden in der Lage, die Anforderungen am Arbeitsplatz zu erfüllen. Durch individuelle Unterstützung in der Sozial-, Fach- und Selbstkompetenz wird die Arbeits- und Leistungsfähigkeit erhalten oder verbessert. Die Mitarbeitenden können so die mit ihnen individuell geplanten und zielgerichteten Entwicklungsschritte durchlaufen. In Gesprächen werden

gemeinsam mit den Mitarbeitenden Zielsetzungen formuliert, die der persönlichen Entwicklung nahekommen und für den Arbeitsplatz von Bedeutung sind. Dabei stimmen wir die gegenseitigen Erwartungen der Mitarbeitenden und der SBU — wenn nötig unter Miteinbezug der gesetzlichen Vertretung und mit internen und externen Bezugspersonen — so weit möglich aufeinander ab. Die Zielsetzungen werden periodisch auf ihre Erreichbarkeit hin überprüft und schriftlich festgehalten.

### *Tagesatelier «Wärchlüübä»*

Im Tagesatelier wird eine durchgehende Tagesbetreuung in berufsspezifischen Ateliers angeboten. Es wird in kleinen Gruppen mit rund sechs Mitarbeitenden gearbeitet. Dem Grundsatz der beruflichen Teilhabe in einem angepassten Rahmen wird Rechnung getragen. Die Arbeiten im Tagesatelier orientieren sich am individuellen Entwicklungsbedarf und an den individuellen -möglichkeiten der Menschen mit mehrfachen Beeinträchtigungen. Im Zentrum steht die jeweilige Tagesstruktur, kein produktiver Leistungsauftrag. Die Tagesstruktur besteht aus berufsspezifischen Handwerksarbeiten und themenorientierten Aktivitäten.

Die Palette der Beschäftigungen ist umfangreich. Sie enthält industrielle Serien- sowie Recyclingarbeiten, geht über das Herstellen von kreativen und jahreszeitbezogenen Dekorationen und reicht bis hin zur Fertigung von eigenen Verkaufsprodukten. Die themenorientierten Inhalte umfassen soziale, musische, lebenspraktische und weiterbildende Elemente wie Geselligkeit, Bewegung und Tanz. Dem gemeinsamen Gestalten des Zusammenseins und der Teilhabe an Tages-, Wochen- und Jahresabläufen wird grosse Beachtung geschenkt. Gemeinsame Aktivitäten fördern die Selbstständigkeit und das Selbstvertrauen. Sie ermöglichen vielfältige Sinneserfahrungen und bieten Kontakt- sowie Kommunikationsmöglichkeiten. Gleichzeitig werden die Selbstdisziplin und die Konzentrationsfähigkeit unterstützt.

Die SBU strebt im Tagesatelier den Aufbau einer «Basalen Aktivierung» an, die besonders Menschen mit schwerster Beeinträchtigung zugutekommen soll.

### *Werkstatt-Atelier*

Die Werkstatt betreibt ein Werkstatt-Atelier. Es ist als besondere Einrichtung konzipiert, welche das Bedürfnis von

Mitarbeitenden mit spezifischem Entwicklungspotenzial für geschützte Arbeitsplätze berücksichtigt. Das Werkstatt-Atelier fungiert als Schnittstelle und Trainingsangebot für Mitarbeitende aus dem Tagesatelier, die sich gerne mit einer höheren Leistungsanforderung auseinandersetzen. Es werden unterschiedlichste Arbeiten aus der Werkstatt unter Anleitung einer Arbeitsagogin oder eines Arbeitsagogen ausgeführt. Die Mitarbeitenden können so individuell auf ihren Wechsel in den Arbeitsbereich der SBU vorbereitet werden. Ein solcher Übergang kann auch in die andere Richtung erfolgen. Das heisst, dass Mitarbeitende, die stark abbauen, auf diesem Weg ins Tagesatelier wechseln können.

### *Werkstatt und Zentrale Dienste*

Die Bereiche Werkstatt und Zentrale Dienste sind Produktionsbetriebe gewerblicher und industrieller Art sowie Dienstleistungsbetriebe. Sie sind auf die Herstellung von Produkten und auf die Erbringung von Dienstleistungen ausgerichtet. Die Menschen mit Beeinträchtigung werden unter Berücksichtigung ihres Leistungsvermögens eingesetzt. Die Arbeitsplätze in diesen Bereichen können auch ausserhalb der Räumlichkeiten der





SBU liegen. Das sogenannte «Arbeiten vor Ort», also direkt beim Kunden, ist äusserst wertvoll für die gelebte Inklusion.

### **Entlöhnung**

Das Einkommen der Mitarbeitenden setzt sich aus Versicherungsleistungen, weiteren Einkünften sowie aus der Entlöhnung durch die SBU zusammen. Der Lohn wird systematisch aufgrund des individuellen Fähigkeitsprofils (MELBA SL) je Mitarbeiterin oder Mitarbeiter festgesetzt. Die lohnwirksamen Elemente entsprechen den 29 bewerteten Fähigkeitsmerkmalen des Profils der Mitarbeitenden. Der Lohn der Mitarbeitenden der Bereiche Werkstatt und Zentrale Dienste wird als Monatslohn ausbezahlt. Es wird kein 13. Monatslohn ausbezahlt. Und es wird kein jährlicher Teuerungsausgleich entrichtet. Die jährliche Gesamtlohnsumme beträgt 40 bis 60% des Nettoerlöses des Arbeitsertrags.

Im Tagesatelier wird kein Lohn ausbezahlt. Die Mitarbeitenden erhalten ein Taschengeld.

← In der SBU finden Menschen mit Beeinträchtigung geschützte Arbeitsplätze und sinnvolle Beschäftigung.



### **Job Coaching**

Menschen mit Beeinträchtigung haben einen erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt. Die SBU unterstützt ihre Reintegration und Integration in ein den Bedürfnissen angepasstes Arbeitsumfeld mit dem Angebot «Job Coaching». Die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der IV-Stelle unterstützt den Prozess. Damit das «Job Coaching» genutzt werden kann, ist eine Anstellung im geschützten Arbeitsbereich der SBU erforderlich. Das Angebot gilt für Mitarbeitende aus den Bereichen Werkstatt und Zentrale Dienste.

Die Mitarbeitenden melden ihr Interesse an, erbringen die benötigte Eigeninitiative und sind bereit, sich auf den Unterstützungsprozess einzulassen.

### **Personen-Transport (Fahrdienst)**

Die SBU bietet einen kostenpflichtigen Fahrdienst für Mitarbeitende an, die nicht selbstständig oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln den Arbeitsweg bewältigen können. Dieser Transportdienst wird durch professionelle Partner im Auftrag der SBU sichergestellt.

## Bildung



**In der SBU können junge Menschen mit Beeinträchtigung eine Lehre machen. Das geht in verschiedenen Berufen. Für Erwachsene gibt es in der SBU Kurse zum etwas Lernen. So kann man sich neue Ziele setzen.**



### **Praktische Ausbildung für Menschen mit Beeinträchtigung**

Die SBU bietet praktische Ausbildungen nach INSOS in verschiedenen Berufen an. Sie stehen Menschen mit Lernschwierigkeiten offen, die keinen Zugang zu einem eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss (EBA, EFZ) haben.

Die Praktische Ausbildung (PrA) eignet sich für junge Personen, die aufgrund einer Beeinträchtigung für die erfolgreiche Absolvierung ihrer

Ausbildung gezielte Unterstützung benötigen und diese Berufslehre deshalb nicht oder nur teilweise im ersten Arbeitsmarkt absolvieren können.

Eine Anschlusslösung nach erfolgreicher praktischer Ausbildung an eine Berufslehre mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder allenfalls mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) wird innerhalb der Möglichkeiten der SBU angeboten.

### **Kurse für Menschen mit Beeinträchtigung**

Da Menschen mit Beeinträchtigung ihre Bildungsinteressen oft nicht von sich aus in die Hand nehmen können, unterstützen wir sie mit einem gezielten Angebot. Wir bieten ihnen ein organisiertes und institutionalisiertes Kursangebot an.

Im arbeitstechnischen Bereich umfasst das Angebot Fachkurse und lebenspraktische Aktivitäten. Die SBU unterstützt auch externe Kurse und legt dabei die Voraussetzungen fest.

Das Angebot ist bedürfnisorientiert, zielgerichtet und leistet einen Beitrag zu einer sinnvollen Lebensgestaltung der Menschen mit Beeinträchtigung.

Das Kursangebot der Erwachsenenbildung ist dabei immer auf die Förderung der gesamten Persönlichkeit ausgerichtet und verfolgt die Ziele:

- einmal Gelerntes möglichst lange zu erhalten
- Neues im beruflichen und privaten Bereich dazulernen
- die eigene Persönlichkeit zu entfalten, auszubilden und zu ergänzen
- die Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz zu erhöhen



## Verpflegung



**Gesundes und vielseitiges Essen ist wichtig.**

**Die Wohngruppen planen ihre Menüs.**

**Sie kochen auch selber.**

**Das Restaurant Windrad ist für alle offen.**

**Für Mitarbeiter der SBU gibt es günstige feine Mittagessen.**



Das Restaurant Windrad steht für interne und externe Personen sowie für Anlässe zur Verfügung und verwöhnt alle seine Gäste mit einer guten Küche. Mit moderner Kochtechnik und Arbeitsweise sowie mit einer sorgfältigen Zubereitung der Speisen wird auf eine gesunde, vollwertige und saisongerechte Ernährung geachtet.

Die Bewohnerinnen und Bewohner werden ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten entsprechend in die Menügestaltung sowie in die Auswahl und

Zubereitung der Mahlzeiten miteinbezogen. Selbstbestimmung, Freude und Genuss sind genauso ein wichtiges Qualitätsmerkmal wie die ausgewogene und gesunde Ernährung. Für die Mitarbeitenden und Angestellten besteht die Möglichkeit, sich in der SBU zu einem günstigen Preis zu verpflegen. Die Angebote des Restaurants Windrad sind öffentlich können auch durch andere Personen genutzt werden.

Die Gesundheit und das Wohlbefinden aller internen und externen Gäste ist ein zentrales Anliegen der SBU. Die Gastronomie stellt eine einwandfreie Qualität der abgegebenen Produkte sicher.

## Ergänzende Angebote



**Beim Snoezelen können sich Menschen mit Beeinträchtigung entspannen.**

**Sinnespfad und Spielplatz sind ein Begegnungsort für alle Menschen.**

**Beim Tiergehege schauen Menschen mit Beeinträchtigung zu den Tieren.**



Die bereits beschriebenen Angebote der SBU werden ergänzt durch weitere Angebote, in welchen ganz besondere, spezifische und anregende Erfahrungen gemacht werden können. Diese Angebote werden in der täglichen Arbeit gezielt zur Förderung der beeinträchtigten Menschen genutzt. Sie können auch in der Freizeit besucht werden. Begegnungen mit Besucherinnen und Besuchern sind möglich und für die Inklusion sehr erwünscht.

## Snoezelen

Die SBU bietet für Menschen mit Beeinträchtigung das Snoezelen an. Der Begriff «Snoezelen» ist aus den beiden holländischen Wörtern «snuffelen» und «doezelen», also schnüffeln und dösen entstanden. Snoezelen ist ein multifunktionales Konzept und wird oft mit Wohlfühlen und Beschäftigung in Verbindung gebracht. Durch das Snoezelen werden Sinnesempfindungen ausgelöst, die in verschiedensten Wahrnehmungsbereichen wirken. Die Wirkung kann sowohl entspannend, wie auch aktivierend sein.

Die primäre Zielgruppe des Snoezelens sind Menschen mit schweren sensorischen, körperlichen und/oder geistigen Beeinträchtigungen sowie betagte Personen. Snoezelen kann die Lebensqualität verbessern, den Zugang zu Kommunikationsmöglichkeiten eröffnen, Wohlbefinden erzeugen, Vertrauen und Entspannung fördern, neue Wahrnehmungsdimensionen erleben lassen, die Stressbewältigung erleichtern und vieles mehr.

## Sinnespfad

Auf dem Areal der SBU und des Alters- und Pflegeheims Rüttigarten besteht ein Sinnespfad mit

36 Stationen. Die einzelnen Posten sprechen die unterschiedlichen Sinne an. So fördert der Sinnespfad die Wahrnehmung, steigert das Wohlbefinden, weckt Erinnerungen, bietet abwechslungsreiche Beschäftigung sowie Kontakte zu anderen Besucherinnen und Besuchern. Der Sinnespfad mit integriertem Spielplatz ist ein wichtiger Begegnungsort aller Menschen.

## Tiergehege

Die SBU verfügt über ein Kleintiergehege, das aktiv zur Teilhabe und Kompetenzförderung der Menschen mit Beeinträchtigung eingesetzt wird. Der Umgang und die Pflege von Kleintieren eignen sich für diese Zwecke in besonderer Weise. Das Angebot wird daher im Tagesatelier bewusst zur Aktivierung von unterstützenden Sinneserfahrungen eingesetzt.





## BETREUUNG UND BEGLEITUNG



3

<b>Systemische Sichtweise</b>	<b>38</b>
<b>Professionelle Begleitung</b>	<b>40</b>
<b>Lösungsorientierter Ansatz</b>	<b>45</b>
<b>Partizipation / Teilhabe</b>	<b>46</b>
<b>Entwicklungsbegleitung</b>	<b>48</b>
<b>Unterstützte Kommunikation (UK)</b>	<b>54</b>
<b>Persönliche Themen</b>	<b>56</b>
<b>Erwachsenenschutz</b>	<b>59</b>
<b>Begleitung und Betreuung am Lebensende</b>	<b>61</b>
<b>Interne und externe Zusammenarbeit</b>	<b>63</b>
<b>Datenschutz und Schweigepflicht</b>	<b>64</b>



Die Betreuung und Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung in allen Lebensbereichen ist die zentrale Aufgabe der SBU. Diese Arbeit muss professionell, empathisch und individuell ausgeführt werden. Die nachfolgenden Punkte zeigen auf, welche professionellen Schwerpunkte die SBU in dieser Kernaufgabe setzt.

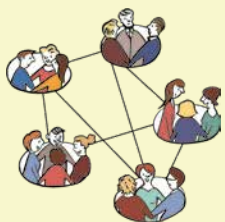
## Systemische Sichtweise



**Die SBU arbeitet nach der Systemischen Sichtweise.**

**Das heisst:**

**Wir schauen den Menschen und sein ganzes Umfeld an. Zum Beispiel achten wir auf die Wohngruppe, die Arbeit und die Betreuungsperson. Das hilft bei der Lösung von einem Problem.**



In der SBU wird die systemische Sichtweise in vielen Bereichen gezielt angewendet, insbesondere in der Betreuung und Begleitung von Menschen.

Es ist daher von zentraler Bedeutung, diese ganzheitliche, systemische Sichtweise in Bezug auf die Arbeit sowie auf Frage- und Problemstellungen in der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung zu kennen. Was ist ein System? Theoretisch stellt die Wechselwirkung von zwei und mehreren Elementen bereits ein System dar. Die Elemente stehen untereinander in Beziehung und sind entsprechend voneinander abhängig. Die Systemgrösse wird von der Anzahl Elemente bestimmt. Jedes System befindet sich in einem Umfeld und wird von diesem als Ganzes oder nur in einzelnen Elementen beeinflusst. Man stelle sich ein Mobile mit vielen Elementen vor. Jedes Element ist von den Elementen abhängig, an denen es aufgehängt ist. Bewegt man das oberste, bewegen sich alle anderen Elemente im Mobile auch. Pustet man auf einzelne Elemente, werden auch diese und ihre verbundenen Elemente von aussen beeinflusst. Zugegeben, dies ist eine einfache Betrachtung. Sie zeigt jedoch gut den Kern und den Zusammenhang eines Systems auf.

Übersetzt man nun diesen systemischen Ansatz auf die Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung stellt man fest, dass jede Entwicklung,

jeder Wunsch und jede herausfordernde Situation nicht eindimensional, sondern eben ganzheitlich, sprich systemisch betrachtet werden muss.

Das Verhalten eines Menschen mit Beeinträchtigung wird nicht als Problem wahrgenommen, sondern als eine Systemstörung. In der Folge soll also die Systemstörung wo immer möglich beseitigt oder beeinflusst werden. Komplex wird es dann, wenn der einzelne Mensch in augenblicklichen Situationen, in seiner aktuellen Stimmungslage und Wahrnehmung in den systemischen Zusammenhang gestellt wird. Dies immer mit dem Ziel, die Systemstörung zu kennen und positiv zu beeinflussen. Um zur Erklärung erneut das Beispiel des Mobiles beizuziehen: Erst wenn es keinen Luftzug mehr gibt, wird sich das gesamte Mobile beruhigen.

Die Menschen mit Beeinträchtigung stehen in der SBU im Zentrum der systemischen Sichtweise. Sie werden von der aktuellen Situation, der gerade vorherrschenden Stimmung, dem unmittelbaren Umfeld, der anwesenden Betreuungsperson und vielem mehr direkt und indirekt beeinflusst. Weitere relevante Einflussfaktoren können die

Gruppenmitglieder, die Angehörigen, die Beistände, Ärzte usw. darstellen.

Betrachtet man die systemische Einbettung der SBU, in der die Menschen mit Beeinträchtigung leben und arbeiten, gehört der ganzheitliche gesellschaftliche Aspekt zum System. Die Gesellschaft mit ihren Werten und Normen, der Bund, der Kanton, die Gemeinde, die Gesetze usw. beeinflussen als «Umsystem» das engere System um den Menschen mit Beeinträchtigung.

Häufig lassen sich zielführende und gewünschte Wirkungen in der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung nur nachhaltig erzielen, wenn die im System relevanten Zusammenhänge erkannt und mit in die Problemlösung integriert werden.

## Professionelle Begleitung



**Die SBU betreut Menschen mit Beeinträchtigung. Dabei halten sich die Angestellten an Regeln. Diese Regeln lernen sie im Arbeitsalltag und in der Ausbildung. Zum Beispiel müssen sie die richtige Nähe zu den betreuten Menschen finden. Und ihr Wissen immer zum Wohl für alle einsetzen.**



Die professionelle Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung ist eine stetige Aufgabe, die von Angestellten umgesetzt wird. Nachfolgend sind die Kernpunkte der professionellen Begleitung aus Sicht der SBU in kurzer Form aufgelistet:

- Kenntnisse und persönliche Ressourcen so einsetzen, dass sie der Entwicklung und dem seelischen

Wohlbefinden der anvertrauten Personen förderlich sind.

- Individuelle Ressourcen und Einschränkungen eines Menschen differenziert erkennen und einen für ihn angemessenen Rahmen und Spielraum zur Verfügung stellen, in dem Entwicklungsschritte möglich sind.
- Methodische Kenntnisse bereithalten und im richtigen Zeitpunkt einsetzen.
- Die Sprache des anderen Menschen finden und die eigene Sprache so anpassen, dass sie für das Gegenüber verständlich ist.
- Offen sein für das Erleben, die Gefühle und die Ansichten anderer Menschen, ohne zu werten.
- Eine angemessene Balance von Nähe und Distanz in der Beziehung finden, die nicht Abhängigkeit fördert, sondern Verlässlichkeit bedeutet. Das heisst auch, sich nicht von den eigenen Bedürfnissen bestimmen zu lassen.
- Sich seiner eigenen Anliegen, Gefühle und Ansichten bewusst sein und sie von denen des Gegenübers klar unterscheiden können.

### Professionelle Beziehungsgestaltung

«Für die Begleitung von Menschen mit einer Beeinträchtigung

ist Professionalität erforderlich, damit Menschlichkeit zum Tragen kommen kann, und Menschlichkeit ist die Voraussetzung, um professionell arbeiten zu können.» (nach Pörtner M.)

Um professionell arbeiten zu können, braucht es die Bereitschaft, sich mit den eigenen Grundhaltungen auseinanderzusetzen. Entwickelte, reflektierte Grundhaltungen sind ein Teil der Berufsqualifikation. Es braucht also eine hohe Selbst-, Sozial-, Fach- und Methodenkompetenz.

### Nähe und Distanz

Um das Gegenüber wahrnehmen zu können, braucht es genügend innere Distanz. Dies gelingt mir, indem ich mich im Dialog und in der Interaktion darauf konzentriere, was mir das Gegenüber von sich selbst mitteilen möchte sowie welche Gefühle oder Gedanken das Gegenüber gerade beschäftigen. Ist dies nicht der Fall ist, rücken eigene Themen oder Bedürfnisse in den Vordergrund oder werden gar auf das Gegenüber projiziert. Dabei wird womöglich nicht das gehört, was wirklich gesagt wird, sondern das, was gehört werden will. Schlimmstenfalls wird in das Gehörte hineininterpretiert. Zu wenig Nähe lässt hingegen wenig oder keine

Empathie zu. Der Empfänger kann keine Gefühle wahrnehmen und erfasst das Gesagte nicht in seiner Ganzheit und Bedeutungstiefe. Wichtig ist auch hier, dass man sich bewusst ist, was man tut und sagt — oder eben nicht tut und sagt. Ohren, Herz und Verstand müssen aktiv sein und man sollte unbedingt authentisch bleiben. Trotz alledem ist es wichtig, Gefühle zu zeigen, dort wo es angebracht ist. Das hat nichts mit mangelnder Distanz zu tun, sondern ist menschlich. Emotionen zu zeigen ist wichtig, damit der Mensch mit Beeinträchtigung die persönliche Verfassung seines Gegenübers empfangen kann. Echt und ehrlich zur betreuten Person zu sein, ist die Voraussetzung. Wer dies nicht tut, täuscht seinem Gegenüber etwas vor und nimmt es nicht ernst (vgl. Togni-Wetzel, 2013/2014, S. 2.3/1).

### Bezugspersonenarbeit

Allen Mitarbeitenden sowie jeder Bewohnerin und jedem Bewohner ist eine Bezugsperson zugeteilt. Die Menschen mit Beeinträchtigung und ihre Bezugspersonen stehen im regen Kontakt und betrachten einander als Partner. Die Bezugsperson bzw. die Gruppenleitung pflegt den Kontakt nach aussen (z.B. mit gesetzlichen

Vertretungen, Angehörigen). Sie ist verantwortlich für die Durchführung, Koordination, Umsetzung und Überprüfung der Entwicklungsplanung. Die Bezugsperson bietet Unterstützung bei der Organisation von lebenspraktischen Tätigkeiten an. Sie trägt die Verantwortung für die Mitteilung, Umsetzung und Kontrolle von beschlossenen Massnahmen und organisiert bei Bedarf Hilfsmittelabklärungen. Des Weiteren trägt sie die Hauptverantwortung über die Aktenführung des ihr zugeteilten Menschen mit Beeinträchtigung.

### Arbeitsagogik

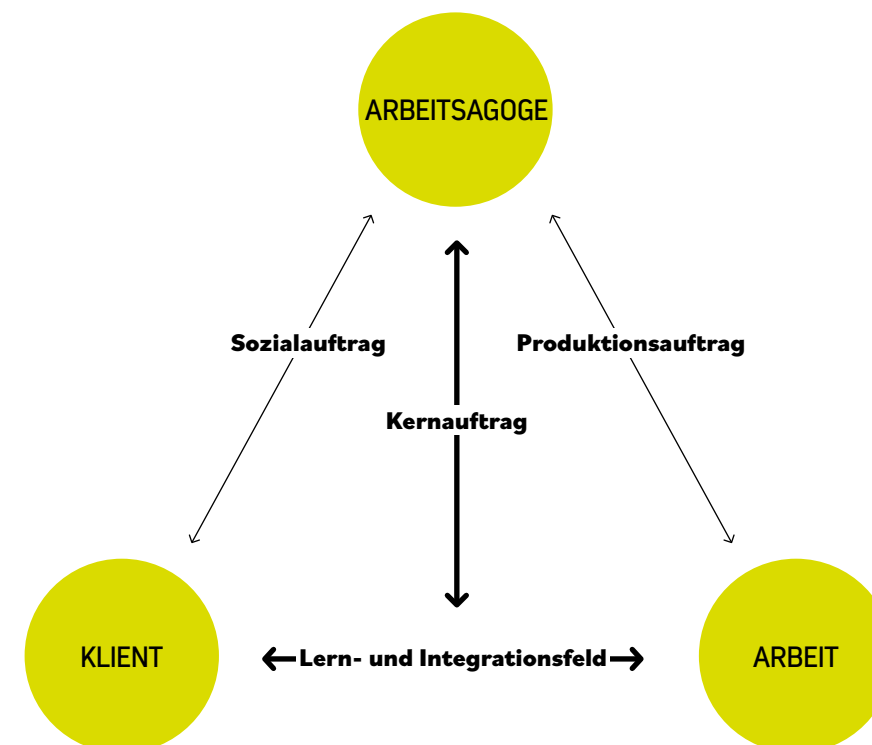
Unter Arbeitsagogik versteht man das professionelle Leiten und Begleiten sowie die Verhaltensmodifikation von Menschen in und bei der Arbeit mit dem Ziel, die persönlichen und sozialen Kompetenzen der Mitarbeitenden zu fördern. Die in der Arbeitsagogik vermittelten Schlüsselqualifikationen verhelfen den begleiteten Menschen zu einer selbstständigeren Lebensgestaltung und fördern ihre (Wieder-) Eingliederung in die Gesellschaft und Arbeitswelt. Im Zentrum steht dabei nicht die Produktion selbst — sie wird zum Mittel zum Zweck —, sondern die Mitarbeitenden und ihre Lebensqualität, die es zu fördern gilt.

Der Arbeitsagoge Dario Togni-Wetzel definiert Arbeitsagogik als gezieltes Einsetzen des Mediums Arbeit als Lernfeld und Spiegelbild für Menschen mit Beeinträchtigung. Arbeitsagogik ist Prozessbegleitungs-, Führungs- und Beziehungsarbeit. Ihr Ziel ist die Stabilisierung der Menschen mit Beeinträchtigung, die Erhaltung und Erweiterung der Handlungskompetenz durch planmässige, individuelle Förderung sowie die positive Verhaltensbeeinflussung — letztlich die Integration in die Arbeitswelt.

In der SBU führen Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter (Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen) Arbeitsgruppen von Menschen mit Beeinträchtigung in der Grösse von 5 bis 16 Personen. Dies tun sie in den Zentralen Diensten, der Werkstatt und im Tagesatelier sowie an Arbeitsplätzen ausserhalb der Institution. In spezifischen Arbeitssituationen oder Entwicklungsprozessen kann eine zeitlich befristete 1:1-Begleitung zielführend sein.

Das Zusammenspiel der drei grundlegenden Elemente Arbeitsagogik, Mensch mit Beeinträchtigung sowie Arbeit ist das zentrale Wirkungsthema in der Ausgestaltung von geschützten Arbeitsplätzen.

↓ **Abbildung 1**  
Dual- und Kernauftrag (Dario Togni-Wetzel 2015, Seite 12)



Sozialauftrag	Kernauftrag	Produktionsauftrag
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Betreuung</li> <li>■ Aspekte der professionellen Beziehung</li> <li>■ Bezugsperson</li> <li>■ Bezugspersonenarbeit</li> <li>■ Sozialkompetenz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitsagogik</li> <li>■ Arbeitsagogische Aspekte</li> <li>■ Berater, Berufsbildner</li> <li>■ Prozessbegleitung, Integrationsarbeit</li> <li>■ Selbstkompetenz, Methodenkompetenz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Produktion</li> <li>■ Betriebswirtschaftliche Aspekte</li> <li>■ Vorgesetzter, Fachmann, Kundenbetreuer</li> <li>■ Führungsarbeit</li> <li>■ Führungskompetenz</li> <li>■ Fachkompetenz</li> </ul>



Quelle: Gross, Sonja (2018):  
zuwebe. Agogik-Rahmenkonzept.  
Stiftung zuwebe, Cham.

### Sozialpädagogik

Sozialpädagogik benennt einen Wissenschaftszweig von Bildung und sozialstaatlicher Intervention. In der Sozialpädagogik wird versucht, die Eigenverantwortung eines Menschen und damit seinen selbstständigen Umgang mit allgemeinen Lebenslagen in der Gesellschaft zu stärken. Da die Befähigung eines Menschen, am gesellschaftlichen und öffentlichen Leben teilzunehmen, nicht bei jedem gleich ausgebildet ist, beschäftigt sich die Sozialpädagogik auch mit der Möglichkeit, gesellschaftliche Benachteiligungen abzubauen.

Gegenstand sozialpädagogischer Arbeit in der SBU sind gesellschaftlich und professionell als relevant angesehene menschliche «Problemsituationen». Hierzu gehören überwiegend Probleme des alltäglichen Lebens von Erwachsenen, der «Lebenspraxis» sowie des alltäglichen «Zurechtkommens und Zurechtfindens». Sozialpädagogik betrachtet diese Problemfelder in Wechselbeziehung mit der sozialen Umwelt. Sozialpädagogen sprechen von Lebenslage, um damit

die Gesamtheit von Person und sozialem Rahmen auszudrücken. In der SBU arbeiten Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen primär in den Wohngruppen und im Tagesatelier. Durch ihre Ausbildung sind sie in der Lage, die professionelle Handlung der Betreuungsteams aktiv mitzugestalten, anspruchsvolle Begleitungen sicherzustellen und das Zusammenspiel von ganzen Gruppen zu leiten.

## Lösungsorientierter Ansatz



Die SBU arbeitet nach dem  
Lösungsorientierten Ansatz.

Das heisst:

**Wir gehen weg vom Problem.**

**Und suchen nach Lösungen.**

**Dabei folgen wir  
verschiedenen Regeln.**

**Zum Beispiel:**

**Gut zuhören, einander  
ernst nehmen, das Umfeld  
anschauen.**



Die SBU ist überzeugt, dass es hilfreicher und zielführender ist, sich auf die Sachinhalte des Bedarfs eines Menschen zu konzentrieren. Der Ansatz «Weg vom Problem, hin zur wirkungsorientierten Lösung» baut auf der systemischen Sichtweise auf. Mit einem positiven Menschenbild und einer wertschätzenden Haltung versuchen wir, die Lösungsorientierung mit nachfolgenden Annahmen zu erreichen:

- 1 Jeder Mensch wird im Laufe seines Lebens mit Problemen konfrontiert. Alle sind gefordert, mit den persönlichen Mitteln diesen Herausforderungen zu begegnen.
- 2 Darauf aufbauend hat jeder Mensch entsprechende Ressourcen, mit denen er sein Leben gestaltet. Darin ist er Experte.
- 3 Der Mensch ist ein soziales Wesen. Dadurch kann er nicht nicht kooperieren oder kommunizieren. Alles ist eine Reaktion auf die Geschehnisse im System. Auch Widerstand ist eine Form von Kooperation.
- 4 Durch Kommunikation und Kooperation — ob verbal oder nonverbal — beeinflussen sich die Menschen immer gegenseitig.
- 5 Wir hören dem Menschen mit Beeinträchtigung genau zu und nehmen ihn ernst. Interpretationen führen selten zur Lösung.
- 6 Wir bauen auf dem auf, was heute gut ist und gestalten in angepassten und individuellen Schritten die Zukunft.
- 7 Nichts ist immer gleich. Es gibt immer Ausprägungen und Ausnahmen. Diese können auf mögliche Lösungen hindeuten.

## Partizipation / Teilhabe



**Alle können am Leben teilnehmen.**  
**Durch eine Beeinträchtigung ist das oft schwierig.**  
**Verschiedene Dinge haben Einfluss darauf.**  
**Die SBU hilft, Lösungen zu finden.**

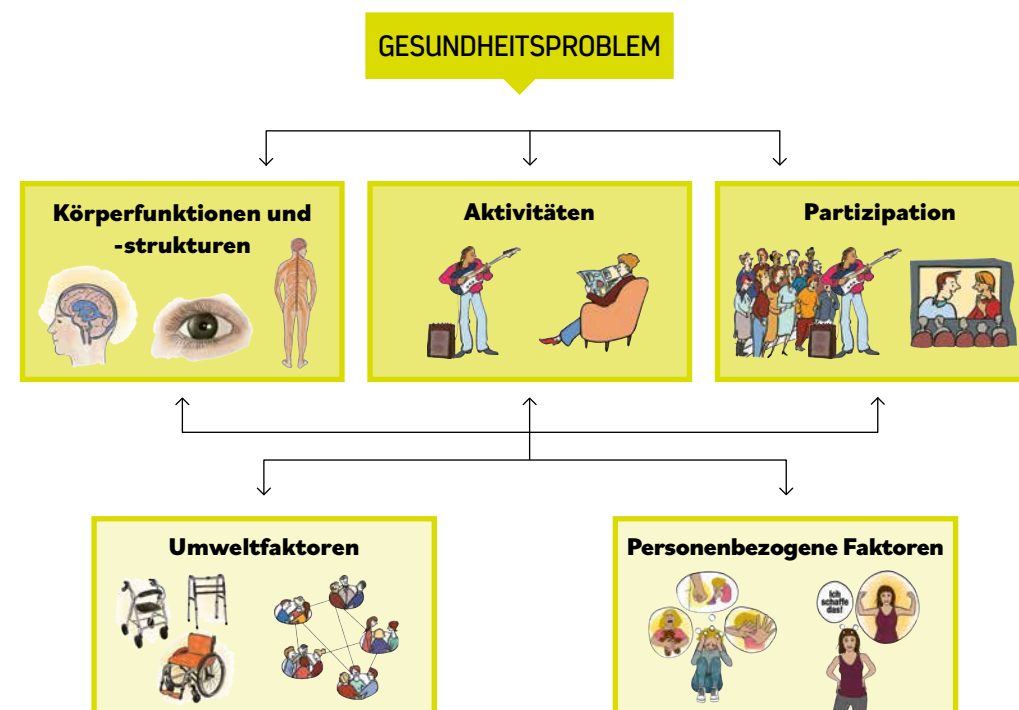


Der Mensch entwickelt sich lebenslang in aktiver Auseinandersetzung mit sich sowie seiner sozialen und materiellen Umwelt. Diese Auseinandersetzungen vollziehen sich in Partizipation. Das heisst, in der aktiven oder auch passiven Teilnahme und Teilhabe an Aktivitäten — zusammen mit anderen Menschen oder alleine und in unterschiedlichen Lebensbereichen und Lebensräumen. Die Möglichkeiten zur Partizipation sind zentral für die Persönlichkeitsentwicklung und Sozialisation. Damit Menschen mit Beeinträchtigung Aktivitäten ausführen und am gesellschaftlichen Leben teilhaben können, brauchen sie

situativ individuelle Unterstützung und Begleitung. Denn verschiedene Gegebenheiten können die Möglichkeit der Partizipation erschweren.

Das Konzept der Funktionalen Gesundheit ist ein bio-psycho-soziales Modell mit dem die Angestellten der SBU Zusammenhänge und Wechselwirkung von Gesundheitsproblemen, Beeinträchtigungen und Behinderungen erkennen und verständlich machen können. Die Möglichkeiten in der sozialen und materiellen Umwelt sowie persönliche Ressourcen und Kompetenzen einer Person können für die Aktivität/Partizipation Förderfaktoren oder Barrieren sein. In Zusammenarbeit mit den betreffenden Personen leiten die Angestellten individuelle Handlungs- und Unterstützungsmassnahmen ab, die eine gelingende Teilnahme und Teilhabe in verschiedenen Lebensbereichen ermöglichen.

Struktur und Rahmenbedingungen der SBU sowie Haltung und Professionalität der Angestellten sind entscheidende Umweltfaktoren, welche die funktionale Gesundheit der Mitarbeitenden sowie der Bewohnerinnen und Bewohner beeinflussen. Sie tragen demnach massgeblich zu gelingender Teilnahme und Teilhabe bei.



### Körperfunktionen und -strukturen

Sehfunktion, Schmerzempfinden, Mobilitäts- und Bewegungsfähigkeiten, kognitive Funktionen ...

### Aktivitäten

Das ist die Durchführung einer Handlung oder Aufgabe (Bsp. Bus fahren, Arbeitshandlungen ...)

### Partizipation (Teilhabe)

Ist das Einbezogenensein in einen Lebensbereich oder eine Lebenssituation (Bsp. Teilhabe an Angeboten von Arbeit, Wohnen, Freizeit ...)

### Umweltfaktoren

Die materielle, soziale und einstellungsbezogene Umwelt einer Person. Beispiele: Hilfsmittel (Produkte und Technologien), Gebäude, institutionelle Strukturen, Unterstützung und Beziehungen (Familie, Freunde, Begleitpersonen)

### Personenbezogene Faktoren

Alter, Geschlecht, Bildung, Beruf, positive und negative Erfahrungen, Persönlichkeit, ...

↑ **Abbildung 2**  
 Funktionale Gesundheit

## Entwicklungsbegleitung



**Jeder Mensch hat Ziele und Wünsche. Sie geben uns einen Sinn im Leben. Die SBU schaut mit den Menschen mit Beeinträchtigung: Welche Ziele habt ihr? Wie können wir diese erreichen? Dazu arbeiten die Betreuer nach verschiedenen Plänen.**



Jeder Mensch hat Ziele respektive Wünsche, die er erreichen und verwirklichen will. Persönliche Ziele geben dem Menschen einen Sinn im Leben. Sie sind Motivation zur Veränderung.

Bei der Entwicklungsbegleitung ist es die Aufgabe der Begleitpersonen, gemeinsam mit den Menschen mit Beeinträchtigung herauszufinden, wo die Stärken und Entwicklungspotenziale liegen, was die Menschen

mit Beeinträchtigung erlernen sowie kurz- und langfristig in ihrem Leben erreichen möchten. Mit einer Entwicklungsplanung werden die Wünsche der Mitarbeitenden sowie der Bewohnerinnen und Bewohner konkretisiert, und der Weg zum Ziel wird aufgeleitet. Die gemeinsam vereinbarten Ziele werden dokumentiert und im Betreuungsmanager abgespeichert.

Entwicklungsbegleitung heisst auch, Bedingungen zu schaffen, in denen Entwicklungsschritte möglich sind. Mit zunehmendem Alter kann Entwicklung auch bedeuten, mit den veränderten Bedingungen wie Alter, Krankheit, neue Gruppenmitglieder usw. umzugehen und damit zurechtzukommen. Oft müssen dann eingeübte Verhaltensweisen aufgegeben oder den veränderten Umständen angepasst werden.

Die SBU orientiert sich für die Entwicklungsbegleitung an der agogischen Prozessgestaltung, die, wie im folgenden Kapitel dargestellt, in fünf Phasen aufgebaut ist. In den darauffolgenden Punkten werden das Lebensqualitätskonzept und MELBA/IDA beschrieben. Diese Hilfsmittel dienen dazu, dass die Mitarbeitenden und Bewohnerinnen

und Bewohner mit Unterstützung von Betreuungspersonen in der agogischen Prozessgestaltung für sich eine Standortbestimmung erstellen, sowie daraus Entscheidungen und Massnahmen ableiten können.

↓ In der Wäscherei wird gewaschen, gebügelt und geflickt.







↑ **Abbildung 3**  
Die Agogische Prozessgestaltung

➤ **Abbildung 4**  
Die vier Kernbereiche der Lebensqualitätskonzeption

### Agogische Prozessgestaltung

Die agogische Prozessgestaltung ist ein Regelkreis in fünf Phasen. Sie dient der Planung und Gestaltung des Entwicklungsprozesses der Menschen mit Beeinträchtigung und ist das zentrale Werkzeug für die Entwicklungsbegleitung. Die Entwicklungsbegleitung wird von den Begleitpersonen entsprechend den institutionellen Vorgaben dokumentiert.

- 1 Daten und Vorgeschichte der betreffenden Person
- 2 Was will die Person?  
Was sind mögliche Ziele?  
Wie lautet der Auftrag?
- 3 Was braucht der Mensch mit Beeinträchtigung, um zum Ziel zu gelangen?  
Festlegen des Zeitplans und des Vorgehens
- 4 Sind die festgelegten Ziele, die gewählten Massnahmen und Mittel geeignet?
- 5 Wurden die Teilziele erreicht und hat eine Annäherung an die Ziele stattgefunden?

### Lebensqualitätskonzept

Was bedeutet Lebensqualität? Und wie kann für Menschen mit Unterstützungsbedarf die individuelle Lebensqualität konkret optimiert werden?

Die Lebensqualitätskonzeption von CURAVIVA Schweiz unterstützt den Reflexionsprozess über die Bedingungen und Inhalte von Lebensqualität sowie über die Erreichung individuell ausgerichteter Zufriedenheit. Sie ermöglicht Fachpersonen gemeinsam mit Menschen mit Unterstützungsbedarf Entscheidungen und Massnahmen zu treffen, die konsequent an die individuelle Lebensqualität ausgerichtet sind.

Die Lebensqualitätskonzeption fasst den Unterstützungsbedarf für Menschen mit Beeinträchtigung in vier Kernbereiche zusammen:

MENSCHENWÜRDE UND AKZEPTANZ	ENTWICKLUNG UND DASEIN
FUNKTIONALITÄT UND GESUNDHEIT	ANNERKENNUNG UND SICHERHEIT

Aus der Lebensqualitätskonzeption ergibt sich als Anleitung zur praktischen Umsetzung das sogenannte Lebensqualitätsmodell. Anhand dieses Modells werden konkrete Massnahmen zur Sicherung und Steigerung der Lebensqualität erarbeitet. Dies geschieht stets unter dem grösstmöglichen Einbezug der Personen mit Unterstützungsbedarf und setzt deren Einverständnis und konstruktive Mitwirkung voraus.



↑ **Abbildung 5**  
Das Lebensqualitätsmodell mit  
seinen vier Kernbereichen sowie den  
dazugehörigen 17 Kategorien

Um die Lebensqualität von Bewohne-  
rinnen und Bewohnern der SBU zu  
erfassen, zu analysieren und zu verglei-  
chen nutzt die SBU im Wohnbereich  
den Frage- und Beobachtungsbogen  
des Produkts «BASIC» der sensiQol AG.  
Um die Zufriedenheit von Mitarbeite-  
rinnen und Mitarbeitern mit dem Fokus  
Arbeit oder Beschäftigung zu erheben,  
nutzt die SBU das Produkt «ZEMBA»  
der sensiQol AG.

#### **Melba / IDA**

MELBA (Abkürzung für Merkmalpro-  
file zur Eingliederung Leistungsge-  
wandelter und Behinderter in Arbeit)  
ist ein Verfahren zur Ermittlung und  
Darstellung von Fähigkeitsprofilen  
und Anforderungsprofilen. Ein Fähig-  
keitsprofil dient zur Dokumentation  
der Fähigkeiten eines Menschen.  
Unter anderem sind Merkmale zur Art  
der Arbeitsausführung sowie kogniti-  
ve und soziale Merkmale sowie  
psychomotorische Merkmale und  
Merkmale zu Kulturtechniken und  
der Kommunikation enthalten.  
(Miro GmbH, 2011)

Mit einem Anforderungsprofil werden  
die Anforderungen an eine Tätigkeit  
erhoben. Das Profil dokumentiert,  
welche Anforderungen in welchem  
Ausmass notwendig sind, um eine

bestimmte Tätigkeit ausführen zu  
können. (Miro GmbH, 2011)

Durch den Profilvergleich können  
das Zusammenspiel, die Passung von  
Fähigkeiten und Anforderungen  
dargestellt und beurteilt werden. Der  
Profilvergleich dient als Informations-  
quelle und wird bei der Zielvereinba-  
rung zusammen mit den Mitarbeiten-  
den hinzugezogen. IDA (Abkürzung für  
Instrumentarium zur Diagnostik von  
Arbeitsfähigkeiten) ist ein Set aus  
insgesamt 14 standardisierten Arbeits-  
proben. Dazu gehören neben verschie-  
denen «Papier-und-Bleistift»-Verfahren  
auch eine Reihe manueller Aufgaben.  
IDA ist ein diagnostisches Modul,  
das auf das Dokumentationsinstrument  
MELBA abgestimmt ist: Mit IDA können  
diejenigen arbeitsrelevanten Schlüssel-  
qualifikationen erhoben und beurteilt  
werden, die mit dem Verfahren MELBA  
dokumentiert werden. Die 14 Arbeits-  
proben stellen Operationalisierungen  
dar, mit deren Hilfe primär folgende  
Punkte beurteilt werden können:

- kognitive Fähigkeiten
- Fähigkeiten zur Art der Arbeits-  
ausführung
- psychomotorische Fähigkeiten
- Fähigkeiten aus dem Bereich Kultur-  
techniken / Kommunikation

Diese Punkte sind für MELBA definiert. Das bedeutet, dass der Einsatz von IDA an die Arbeit mit MELBA gekoppelt ist. (Miro GmbH, 2021)

Auf Anfrage der Gruppenleitung diagnostiziert geschultes Personal aus der SBU mit unterschiedlichen Arbeitsproben aus IDA die arbeitsrelevanten Schlüsselqualifikationen der Mitarbeitenden, bei welchen eine objektive Beurteilung von ausgewählten Fähigkeitsmerkmalen angezeigt ist. Die erhobenen Erkenntnisse können bei der Beurteilung der Fähigkeiten in das Fähigkeitsprofil der Mitarbeitenden einfließen.

## Unterstützte Kommunikation (UK)



**Etwas sagen und verstehen können, ist sehr wichtig. Für Beziehungen, zum Selber-Bestimmen und zum Mitmachen. Sprechen kann man auch mit den Augen, Gebärden, Bildern und vielem mehr. Die Angestellten helfen, passende Ausdrucksmittel zu finden.**



Kommunikation wird als Grundlage jeder Beziehung betrachtet. Es gibt Menschen, die aufgrund von angeborenen oder erworbenen Schädigungen in der Kommunikation und sprachlichen Verständigung mit ihrer Umwelt beeinträchtigt sind. Die persönliche Entwicklung, die Teilhabe an der Gesellschaft und ein selbstbestimmtes Leben können dadurch in erheblichem Mass eingeschränkt sein. Durch den Einsatz von Unterstützter

↓ Kärtchen mit Bildern oder elektronische Geräte unterstützen in der Kommunikation.



Kommunikation (UK) können diese Menschen eine Verbesserung ihrer Verständigung und somit ihrer Lebensqualität erreichen. Unterstützte Kommunikation umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher Methoden. Die verwendeten Signale und Hilfsmittel — wie Gestik, Mimik, Körperspannung, Gegenstände, Bilder, Symbole, Gebärden, Laute und Worte, bis hin zu einfachen und komplexen elektronischen Geräten —



finden multimodal gleichwertig Berücksichtigung. UK ist eine zentrale Unterstützungsaufgabe. Es gehört zum Alltag der Begleitpersonen herauszufinden, was eine Person ohne oder mit eingeschränkter Lautsprache mit ihren Ausdrucksmitteln und durch ihre Verhaltensweise mitteilen will. Alternative und ergänzende Kommunikationshilfsmittel werden individuell den Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnissen entsprechend erstellt



oder wenn nötig mit Einbezug einer externen Fachberatung angeschafft. Mithilfe von UK werden Lebensräume angepasst, sodass sie den speziellen Bedürfnissen der betroffenen Menschen gerecht werden — z.B. mittels visualisierten Tagesabläufen, Wochenplänen, Raum- und Schrankbeschriftungen usw. Leichte Sprache ermöglicht den Zugang von Informationen. Durch kurze Sätze und einfache Wortwahl entsteht eine leicht verständliche Sprache. Im direkten Kontakt mit Menschen mit Beeinträchtigung wird angestrebt, Leichte Sprache zu verwenden.

Unterstützt durch ein internes Fachteam wird UK in der SBU umgesetzt und ausgebaut. Die SBU ist im UK-Netzwerk Zentralschweiz angeschlossen und nimmt dort an Austausch- und Weiterbildungstreffen teil. In diesem Rahmen findet auch die Koordination mit dem Heilpädagogischen Zentrum in Altdorf statt.

## Persönliche Themen



**Die SBU betreut Menschen mit Beeinträchtigung in allen Bereichen vom Leben.**

**Auch bei Fragen zu Liebe und Sex.**

**Die SBU ist offen für Menschen mit verschiedenem Glauben.**

**Die SBU kümmert sich zusammen mit Ärzten um kranke Menschen mit Beeinträchtigung.**



Die SBU tritt in ihrem Zweckartikel für die Förderung der Lebensqualität von Menschen mit Beeinträchtigung ein. Einen wesentlichen Beitrag dazu leisten die nachfolgenden Lebensbereiche und betreuerischen Leistungen.

### ***Liebe, Partnerschaft und Sexualität***

Liebe und Sexualität sind eine positive Kraft, die Erfüllung, Zufriedenheit und Ausgeglichenheit ins Leben bringen kann. Sie nähren Grundbedürfnisse

nach Bindung und Selbstwert. Alle Menschen haben das Recht, ihre Sinnlichkeit und Sexualität zu leben und Beziehungen einzugehen. Dabei brauchen Menschen mit Beeinträchtigung eine ihren kognitiven, sprachlichen oder emotionalen Kompetenzen angepasste Begleitung. Es gilt, eine passende Balance zu finden zwischen Erfahrungen machen, Risiko eingehen, Kennenlernen der eigenen Grenzen und Erfüllung finden einerseits sowie Unterstützung, Sicherheit und Schutz andererseits. In Bezug auf die Prävention von Grenzverletzungen und Missbrauch stellt die Sexuaufklärung einen der wichtigsten Faktoren dar. (Quelle: Website *Insieme*)

Die SBU bietet im Wohnbereich enge Begleitungen zu den Themen Liebe, Partnerschaft und Sexualität an.

### ***Religion und kulturelle Vielfalt***

Die SBU ist offen für alle Konfessionen und Kulturen. Die Zusammenarbeit in kulturell gemischten Teams und Arbeitsgruppen wird unterstützt.

Eine interkulturelle Kompetenz wird gefördert. Die Offenheit der Menschen mit Beeinträchtigung gegenüber anderen Kulturen oder Religionen wird für ein gelingendes

Zusammenleben gefördert. Traditionelle Bräuche im Jahreskreis werden gepflegt und angeboten. Bei der Ausführung oder Teilhabe an persönlich wichtigen religiösen Ritualen und Praktiken werden Menschen mit Beeinträchtigung soweit als möglich unterstützt.

### ***Medizinische Versorgung / Pflege***

Eine ganzheitliche Pflege umfasst den Körper, die Psyche und das soziale Umfeld eines Menschen. Die SBU übernimmt die Grundpflegeleistungen der Bewohnerinnen und Bewohner. Die SBU ist kein Pflegeheim. Sie stellt jedoch das pflegerische Handeln an den Ursachen der Bedürftigkeit und an der zu leistenden Pflege sicher. Die SBU versucht mit präventiven Massnahmen, die Gesundheit der Menschen mit Beeinträchtigung zu erhalten und zu fördern.

- **Hausärztliche Betreuung:**  
Die hausärztliche Betreuung wird hauptsächlich durch die im Kanton Uri ansässigen Allgemeinpraktiker sichergestellt. Fachärzte wie Zahnärzte, Augenärzte, Gynäkologen usw. werden bei Bedarf beigezogen (Überweisung durch Hausarzt). Für die Mitarbeitenden sowie für die Bewohnerinnen und Bewohner besteht freie Arztwahl.
- **Psychiatrische Betreuung:**  
In psychiatrischen Belangen wird eine enge Zusammenarbeit mit der Triaplus AG – Ambulante Psychiatrie und Psychotherapie Uri — sowie mit psychiatrischen Kliniken oder anderen Fachstellen angestrebt. Für die Mitarbeitenden sowie für die Bewohnerinnen und Bewohner besteht freie Arztwahl.
- **Notfallsituationen:**  
In Notfallsituationen wird auf den ärztlichen Notfalldienst der Region zurückgegriffen.
- **Externe medizinische Versorgung:**  
Für spezifische, insbesondere medizinische Pflegehandlungen werden die Fachleistungen durch anerkannte Organisationen beigezogen.

### **Herausfordernde Verhaltensweise**

Das Gestalten von Lebensräumen für Menschen mit Verhaltensauffälligkeiten ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Prinzipiell können bei Menschen mit Beeinträchtigung die gleichen Auffälligkeiten auftreten wie bei Personen ohne Beeinträchtigung. Es sind dies Fremd- und Autoaggressionen, Hyperaktivität, depressive Verstimmungszustände und Rückzugstendenzen, Stereotypien, Zwangshandlungen, dissoziales Verhalten usw. Der Heil- und Sonderpädagoge Georg Theunissen äussert sich dazu wie folgt: «Verhaltensauffälligkeiten sind Signal einer Beziehungsstörung. Die betreffende Person versucht sie durch spezifische problemlösende Verhaltensweisen zu bewältigen, die von anderen als normabweichend oder sozial unerwünscht eingestuft werden.»

Die SBU ist bestrebt, einen bedarfsgerechten Lebensraum für Menschen mit Verhaltensauffälligkeiten zu gestalten. Unter Einbezug aller Beteiligten werden individuelle Lösungen und Optimierungsmöglichkeiten gesucht. Dabei gilt es auch, die personellen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

## **Erwachsenenschutz**



**Jeder Mensch ist frei und unabhängig.  
Aber wir alle müssen uns an Regeln halten.  
Und Grenzen einhalten.  
Bei Problemen gibt es die Meldestelle und die Ombudstelle.  
Zum Beispiel bei Mobbing oder sexueller Belästigung.**



Im Spannungsfeld zwischen Sicherheit und Freiheit resp. Selbstbestimmung sind eindeutige Lösungen nur selten zu finden. Ethische Standards und rechtliche Klarheit können den Verantwortlichen in komplexen Betreuungssituationen helfen, tragfähige Lösungen zu finden. Damit Menschen mit Beeinträchtigung und/oder Verhaltensauffälligkeiten gegen ungerechtfertigte Eingriffe geschützt werden können, macht das Erwachsenenschutzrecht unter anderem Vorschriften zur

Einschränkung der Bewegungsfreiheit. Die SBU hält sich an die Maxime: «Die Freiheit/Selbstbestimmung ist die Regel. Ihre Einschränkung braucht eine besondere Begründung.»

### **Grenzüberschreitungen**

Ein positives, von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeits- und Wohnklima ist für die Erfüllung der Aufgaben und für die Zufriedenheit der Angestellten, Mitarbeitenden sowie der Bewohnerinnen und Bewohner grundlegend. Grenzverletzungen am Arbeits- und Wohnplatz wie Mobbing, sexuelle Belästigung und weitere Grenzüberschreitungen erschweren die Zusammenarbeit und das Zusammenleben erheblich. Sie können nicht toleriert werden, denn sie können die Gesundheit der Betroffenen nachhaltig beeinträchtigen. Es wird deshalb von allen Angestellten, Mitarbeitenden sowie von allen Bewohnerinnen und Bewohnern der SBU erwartet, dass sie die persönlichen Grenzen im zwischenmenschlichen Umgang respektieren.

Die SBU lebt bezüglich aller Grenzverletzungen eine Null-Toleranz-Politik. Angestellte, Mitarbeitende und Bewohnerinnen und Bewohner sind angehalten, entsprechende

Vorkommnisse der Meldestelle zu melden. Diese ist verpflichtet, jede Meldung ernst zu nehmen, den Fall zu untersuchen und geeignete Massnahmen auszulösen. Grenzen schützen ein Individuum oder auch eine Gruppe von Menschen vor physischen und psychischen Verletzungen. Gesellschaftlich anerkannte Grenzen werden über Normen, Spielregeln oder Gesetze festgelegt. Darüber hinaus müssen individuelle Grenzen je nach den Beteiligten und abhängig vom sozialen Kontext immer wieder neu bestimmt und kommuniziert werden.

Dies gewährleistet die SBU durch:

- Prävention
- Deeskalation
- gezieltes Handeln in Notsituationen
- Aggressionsmanagement
- Nachbesprechungen
- Schulung der Angestellten
- Fachberatung / Supervision
- interne Präventions- und Meldestelle

### **Interne Präventions- und Meldestelle**

Die interne Präventions- und Meldestelle dient bei allen Grenzverletzungen als Anlaufstelle. Sie bearbeitet

eingehende Meldungen, koordiniert und überwacht den Bearbeitungsprozess. Die Präventions- und Meldestelle begleitet die meldende Person und die am Ereignis beteiligten Personen bzw. Organisationen. Ihr stehen dafür externe Fachpersonen und -stellen zur Verfügung.

Diese Stelle führt neues Personal in die Prävention, Meldepflicht und Prozesse in der Organisation ein. Sie nimmt auch Querschnittsthemen wahr und stellt dadurch die Weiterbildung und kontinuierliche Verbesserung sicher.

### **Ombudsstelle**

Den Mitarbeitenden, Bewohnerinnen und Bewohnern, gesetzlichen Vertretungen und Angestellten steht eine externe Ombudsstelle zur Verfügung. Die Ombudsstelle besteht aus einer Fachfrau und einem Fachmann. Gemäss Artikel 11 der Verordnung über die Institutionen der Behindertenhilfe können sämtliche Streitigkeiten aus einem Betreuungsverhältnis auf Gesuch einer betroffenen Person oder einer anerkannten Institution hin durch die zentrale Schlichtungsstelle behandelt werden.

## **Begleitung und Betreuung am Lebensende**



**Kranke und alte Menschen brauchen eine spezielle Pflege.**

**Die SBU hilft auch diesen Menschen.**

**Auch wenn der Tod absehbar wird.**

**In der SBU kann man bis zum Tod wohnen.**



Die SBU bietet den Bewohnerinnen und Bewohnern bis zum Lebensende ein ihren Bedürfnissen angepasstes Wohn- und Betreuungsangebot an, sofern die Begleitung im medizinischen und pflegerischen Bereich gewährleistet werden kann. Für die Bewohnerinnen und Bewohner der SBU heisst dies, dass sie ihren Lebensabend in ihrem vertrauten Wohnumfeld verbringen dürfen. Die Möglichkeit des lebenslangen Aufenthalts bedeutet auch, dass die bisher angewandten und auf Erfahrung sowie

Fachwissen basierenden agogischen Betreuungsleistungen weitergeführt und das Know-how (z.B. Unterstützte Kommunikation) in der Begleitung erhalten bleiben.

Die Bedeutung des Wohnens und die damit verbundene Sicherstellung der Grundbedürfnisse nehmen mit dem Alter zu. Hauptfunktionen des Wohnens sind daher vorwiegend Alltagsbewältigungen, persönliche Pflegeverrichtungen, Gestaltung von sozialen Beziehungen, Freizeitgestaltung und Verarbeitung von altersbedingten Veränderungen sowie Biografiearbeit.

Bei demenzerkrankten Menschen muss zwischen dem Verbleib auf der Wohngruppe, in separaten Altersgruppen der SBU oder einem Wechsel in eine dafür abgestimmte externe Pflegegruppe abgewogen werden. Entscheidend dafür ist, wie weit die Demenzerkrankung überwiegt, welche spezielle Pflege benötigt wird und wie weit sich das krankheitsbedingte Verhalten einschränkend auf das Umfeld auswirkt.

### **Palliativversorgung**

Unter Palliative Care wird eine umfassende Behandlung und Betreuung von Menschen mit unheilbaren,



lebensbedrohlichen oder chronisch fortschreitenden Krankheiten verstanden. Ihr Ziel ist es, den Patientinnen und Patienten eine möglichst gute Lebensqualität zu ermöglichen. Die SBU gewährleistet dies durch eine kooperative, von Akzeptanz und Wertschätzung geprägte Zusammenarbeit mit den Angehörigen oder gesetzlichen Vertretungen sowie mit den Ärzten, Seelsorgern und Therapeuten.

### **Sterbebegleitung**

In der Sterbephase fällt der Kontinuität der räumlichen und sozialen Umgebung eine wichtige Bedeutung zu. Falls aus ethischer und medizinischer Sicht vertretbar, ist es den Bewohnerinnen und Bewohnern deshalb möglich, bis zum Tod innerhalb der Wohngruppe zu leben und von ihr getragen zu werden. Eine professionelle und auf die Person abgestimmte Sterbebegleitung wird sichergestellt.

### **Passive Sterbehilfe**

Auf Wunsch der Bewohnerinnen und Bewohner oder deren gesetzlichen Vertretung wird auf lebenserhaltende und medizinische Massnahmen verzichtet, durch welche der Eintritt des Todes hinausgezögert werden könnte.

Dies geschieht unter Einbezug der gesetzlichen Vertretung und des Arztes. Falls es zu Vereinbarungen kommt, müssen diese genau definiert, schriftlich festgehalten und von den betroffenen Personen unterzeichnet werden. Dem natürlichen Krankheitsgeschehen und dem Sterbeprozess werden freier Lauf gelassen.

### **Indirekte aktive Sterbehilfe**

Zur Linderung von Leiden werden Mittel (z.B. Morphin) nach ärztlicher Verordnung eingesetzt, die als Nebenwirkung die Lebensdauer herabsetzen können. Der möglicherweise früher eintretende Tod wird in Kauf genommen. Diese Art von Sterbehilfe ist in der SBU zulässig. Die Richtlinien über den Umgang mit Sterben und Tod der Schweizerischen Akademie der Medizinischen Wissenschaften (SAMW) müssen zwingend berücksichtigt werden.

### **Beihilfe zur Selbsttötung**

Wenn bezüglich Selbsttötung ein Wunsch festgestellt wird, soll dies im Rahmen der Gesetzgebung im privaten Umfeld besprochen und dort entschieden werden. Die SBU darf darin weder beeinflussen noch eine steuernde Aufgabe haben. Sterbehilfe in Form von Exit darf nicht in der SBU geschehen.

## **Interne und externe Zusammenarbeit**



**Der SBU ist eine gute Zusammenarbeit wichtig. Mit den Menschen mit Beeinträchtigung, den Angehörigen und Bezugspersonen. Wir informieren alle rechtzeitig. Und begegnen uns mit Respekt.**



Es wird eine offene, transparente und sachdienliche Kommunikation unter Berücksichtigung des Datenschutzes mit allen Anspruchsgruppen gepflegt. Wir wollen die relevanten Informationen zur richtigen Zeit, am richtigen Ort und den richtigen Personen zur Verfügung stellen. Gerade bei agogischen Problemstellungen und betreuerischen Belangen von Menschen mit Beeinträchtigung ist es unumgänglich, dass die benötigten Informationen von

den Verantwortlichen und Betroffenen rechtzeitig ausgetauscht werden.

### **Angehörigenarbeit**

Gelebte Angehörigenarbeit beinhaltet den Einbezug des gesamten sozialen Netzes. Wir erachten Angehörige und gesetzliche Vertretungen als Partnerinnen und Partner mit je eigenen Kompetenzen, die sich gegenseitig ergänzen. Hauptansprechperson und verantwortlich für den Kontakt ist eine dafür bestimmte Betreuungsperson auf der jeweiligen Wohngruppe oder Abteilung. Den Angehörigen begegnen wir mit Offenheit, Interesse und Respekt.

### **Bezugsperson**

Alle Bewohnerinnen und Bewohner haben eine Bezugsperson. Die Bezugspersonenarbeit ist gemäss Managementsystem SBU detailliert geregelt. Sie umfasst die vertrauensvolle Zuwendung zur Bewohnerin oder zum Bewohner und die Kontaktpflege zu deren persönlichem Umfeld. Die administrativen und organisatorischen Aufgaben werden unterstützend oder stellvertretend wahrgenommen. Die Zuteilung der Bezugspersonen wird wenn möglich in Absprache mit den Bewohnerinnen und Bewohnern durchgeführt.

### Interne Zusammenarbeit

Die interne Zusammenarbeit in der SBU wird auf der Basis der Grundwerte unserer Zusammenarbeit gestaltet und gelebt. Wichtig ist dabei ergänzend festzuhalten, dass dabei der Kernauftrag, sprich die Betreuung und Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung im Zentrum unserer Handlungen steht.

## Datenschutz und Schweigepflicht



**Die SBU geht vorsichtig um mit persönlichen Informationen.**

**Sie gibt die Informationen nicht einfach weiter.**

**Das nennt man Datenschutz.**

**Die SBU hält sich damit an die Schweizer Gesetze.**



Mit einem gelebten Datenschutz stellt die SBU sicher, dass Personendaten vor Missbrauch und Weitergabe an Dritte geschützt sind. Dadurch stellen wir den Schutz der Persönlichkeit sicher. Insbesondere schützenswerte Daten wie religiöse, weltanschauliche und politische Ansichten, Daten zum geistigen und körperlichen Zustand sowie zu Massnahmen der sozialen und fürsorglichen Hilfe sollen vor Dritten geschützt werden. Die SBU erachtet es als selbstverständlich, den gesetzlichen Anforderungen des

schweizerischen Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG), der Verordnung zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VDSG), des Telekommunikationsgesetzes (FMG) und anderen Bestimmungen des schweizerischen Datenschutzrechts zu genügen. Betreffend personenbezogene Daten von Nutzern aus der europäischen Union halten wir zudem die Bestimmungen der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ein. Alle Angestellten sind über den verantwortungsvollen und professionellen Umgang mit Personendaten informiert und geschult. Nebst dieser persönlichen Ebene stellt die SBU sicher, dass auch die technischen Systeme und organisatorischen Prozesse entsprechend sicher sind.

Der Datenschutz gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

«WIR STELLEN  
DEN SCHUTZ  
DER PERSÖNLICHKEIT  
SICHER.»



## PROFESSIONELLE RAHMENBEDINGUNGEN

4

<b>Grundwerte unserer Zusammenarbeit</b>	<b>68</b>
<b>Berufliche Handlungskompetenz</b>	<b>70</b>
<b>Personalentwicklung</b>	<b>72</b>
<b>Information und Kommunikation</b>	<b>73</b>
<b>Qualitätsmanagement</b>	<b>76</b>
<b>Finanzierung</b>	<b>84</b>
<b>Infrastruktur</b>	<b>88</b>
<b>Inkrafttreten</b>	<b>89</b>



Die SBU bietet für Menschen mit Beeinträchtigung Dienstleistungen in den Bereichen Wohnen, Arbeiten und Tagesbetreuung an. Je nach Dienstleistungen und Auftrag verfügen die Angestellten für die Aufgabe der Betreuung und Begleitung über unterschiedliche, teilweise sich ergänzende Kompetenzen. Diese können dem nachfolgenden Kapitel entnommen werden. Mit regelmässigen Befragungen werden die Rückmeldungen der Angestellten eingeholt und in die kontinuierliche Verbesserung integriert.

## Grundwerte unserer Zusammenarbeit



**Bei der SBU gibt es Grundwerte für die Zusammenarbeit.**

**Die Angestellten haben diese Werte gemeinsam festgelegt.**

**Sie halten sich beim Arbeiten an diese Regeln. Zum Beispiel: sich informieren, sich helfen, sich wertschätzen.**



Die Angestellten aller Stufen haben 2020 die «Grundwerte unserer Zusammenarbeit» gemeinsam erarbeitet. Diese umfassen sieben Kernthemen, bei welchen die Art und Weise der Zusammenarbeit als Leitfaden definiert ist.

- Grundwerte voraussetzen
- Kernauftrag erfüllen
- Professionalität leben
- Zusammenarbeit fördern

- Wertschätzung zeigen
- Information sicherstellen
- Verbesserung umsetzen

Es wurde vereinbart, dass eine kooperative Führung gelebt wird und dass unsere volle Energie der Erfüllung des Kernauftrags gilt. Dies wollen wir gemeinsam und professionell sicherstellen. Wir setzen dabei auf eine hohe Selbstständigkeit, auf eine kontinuierliche Verbesserung und eine offene Unternehmenskultur.

### Führung

Grundlage der Zusammenarbeit ist eine zielorientierte, kooperative Führung unter Miteinbezug der Angestellten. Die Führungskräfte orientieren sich in ihrer Führungsarbeit an den gemeinsam ausgearbeiteten Grundwerten unserer Zusammenarbeit. Die SBU wird durch qualifizierte Fachkräfte geführt. Sie sind für die organisatorische, administrative und fachliche Führung zuständig und tragen die Verantwortung für die Qualitätssicherung der Arbeit.

Der Stiftungsrat ist verantwortlich für die strategische Führung der SBU und übt die Aufsicht über die operative Führung aus.

Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die operative Führung der SBU.

### Angestelltenvertretung (ANV)

Zur Förderung des gegenseitigen Vertrauens, des konstruktiven Zusammenwirkens und des guten Einverständnisses zwischen der Geschäftsführung (GF) und den Angestellten (AN) sowie zur Förderung eines guten Betriebsklimas besteht in der SBU eine ständige, unabhängige Angestelltenvertretung (ANV).

## Berufliche Handlungskompetenz



Die SBU setzt bei den Angestellten bestimmte Kompetenzen voraus. Also wichtige Fähigkeiten beim Arbeiten. Diese sind je nach Aufgaben verschieden. Zum Beispiel: selbstständig, flexibel, planvoll.



Die SBU beschäftigt Angestellte mit den für ihre Funktionen geeigneten beruflichen Handlungskompetenzen. Handlungskompetent ist, wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und flexibel ausführt.

Handlungskompetenzen umfassen Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen. Das Konzept entspricht dem europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen (EQR/NQR). Die einzelnen Dimensionen spielen in

jeweils unterschiedlicher Ausprägung zusammen und sind nachstehend allgemein beschrieben:

### → Quelle Tabelle

SBFI, Handlungskompetenzen-Modell (HK-Modell), angepasst auf die SBU



Begriff	Bedeutung für die Unternehmung	Bedeutung für die angestellte Person
Fachkompetenz	Unsere Angestellten bewältigen berufstypische Handlungssituationen zielorientiert, fachgerecht und selbstständig und beurteilen das Ergebnis.	Ich wende die berufsspezifische Fachsprache und die Qualitäts-Standards sowie Methoden, Verfahren, Arbeitsmittel und Materialien fachgerecht an. Ich bewältige fachliche Aufgaben in meinem Berufsfeld eigenständig und reagiere angemessen auf berufliche Anforderungen.
Methodenkompetenz	Unsere Angestellten planen die Bearbeitung von beruflichen Aufgaben und Tätigkeiten und gehen bei der Arbeit zielgerichtet, strukturiert und effektiv vor.	Ich organisiere meine Arbeit sorgfältig und qualitätsbewusst. Dabei beachte ich wirtschaftliche und ökologische Aspekte und wende die berufsspezifischen Arbeitstechniken, Lern-, Informations- und Kommunikationsstrategien zielorientiert an. Zudem denke und handle ich prozessorientiert und vernetzt.
Sozialkompetenz	Unsere Angestellten gestalten soziale Beziehungen und die damit verbundene Kommunikation im beruflichen Umfeld bewusst und konstruktiv.	Ich gestalte meine Beziehungen zur vorgesetzten Person, im Team und mit den unterschiedlichen Anspruchsgruppen bewusst und gehe mit Herausforderungen in Kommunikations- und Konfliktsituationen konstruktiv um. Ich arbeite in oder mit Gruppen und wende dabei die Regeln für eine erfolgreiche Teamarbeit an.
Selbstkompetenz	Unsere Angestellten bringen die eigene Persönlichkeit und Haltung als wichtiges Werkzeug in die beruflichen Tätigkeiten ein.	Ich reflektiere mein Denken und Handeln eigenverantwortlich. Bezüglich Veränderungen bin ich flexibel, lerne aus den Grenzen der Belastbarkeit und entwickle meine Persönlichkeit weiter. Ich bin leistungsbereit, zeichne mich durch eine gute Arbeitshaltung aus und bilde mich lebenslang weiter.

## Personalentwicklung



**Für die SBU ist Bildung wichtig.**  
**Sie unterstützt Angestellte beim Lernen von neuen Dingen.**  
**Das neue Wissen können sie in der SBU einsetzen.**  
**Angestellte und Vorgesetzte bestimmen gemeinsam Ziele für die Arbeit.**



### *Grund-, Aus-, Weiterbildung und Praktika*

Die SBU unterstützt die interne und externe Bildung. Für die Aufgabenerfüllung ist die SBU auf menschlich und fachlich sehr gut qualifiziertes Personal angewiesen. Die Fähigkeiten der Angestellten sollen den momentanen und auch den zukünftigen Anforderungen an die Funktion entsprechen.

Der Bedarf an Fach- und Sozialkompetenz der SBU, die Bereitschaft zur

Eigenleistung und die Bildungsfähigkeiten der Angestellten sollen angemessen berücksichtigt werden. Die Bildungsprioritäten sind auf die aktuellen und längerfristigen Unternehmensziele auszurichten.

Erworbene Fähigkeiten sollen in die Praxis umgesetzt werden können. Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen von Angestellten sind wertvolle und nötige Ressourcen der SBU. Diese sind für andere Angestellte nutzbar zu machen (z.B. interne Kurse).

Die SBU bietet Grund-, Aus-, Weiter- und Fortbildungen sowie Praktika an. Die Führungspersonen stellen sicher, dass erworbenes und vorhandenes Wissen in die tägliche Arbeit der SBU einfließt. Sie unterstützen die Wissensverbreitung und die Wissenssicherung in der SBU durch geeignete Massnahmen.

Angestellte sind bereit und offen, sich neues Wissen anzueignen und zu teilen.

Wichtig sind der SBU der Erfahrungsaustausch und die professionelle Reflexion der eigenen Arbeit. Dies wird mit regelmässigen Super-,

Intervisionen sowie ERFA-Gruppen sichergestellt. Mit der Möglichkeit von jährlichen Austauschtagen können andere Bereiche der SBU kennengelernt werden.

### *Personalbeurteilung*

In der Personalbeurteilung, die mindestens einmal jährlich stattfindet, sollen die Angestellten zusammen mit ihrer vorgesetzten Person eine gegenseitige Standortbestimmung vornehmen. In dieser werden die berufliche Zukunft und die aktuelle Zusammenarbeit besprochen.

Die Standortbestimmung dient zur Entwicklung einer offenen und konstruktiven Zusammenarbeit und fördert das gegenseitige Vertrauen. Dabei werden die Angestellten und Vorgesetzten gefordert, indem die erforderlichen Kompetenzen beurteilt, die Stärken und Schwächen aufgezeigt sowie Lob und Anerkennung für gute Leistungen ausgesprochen werden. Im Gespräch sollen gegenseitig Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt und Leistungsziele vereinbart werden.

Die Personalbeurteilung ist ein wichtiges Element für die Lohnentwicklung aller Angestellter.

## Information und Kommunikation



**Jeder soll in der SBU über Wichtiges Bescheid wissen.**  
**Dazu soll er Informationen abholen und weitergeben.**  
**Wir machen die Arbeit der SBU auch nach aussen bekannt.**  
**Damit wollen wir neue Kunden gewinnen.**



Information und Kommunikation sind wichtig für alle Anspruchsgruppen. Diese lassen sich in interne und externe Anspruchsgruppen unterscheiden. Je nach Anspruchsgruppen werden geeignete Mittel und Wege zur Zweckerfüllung eingesetzt.

### *Innerbetriebliche Information*

Die interne Information umfasst alle Informationen, welche die SBU weitergibt. Für interne Information gilt das Prinzip der Informationsweitergabe und Informationsbeschaffung



(Bring- /Holprinzip). Dabei sind alle Beteiligten dazu verpflichtet, die notwendigen Informationen weiterzugeben oder für sie wichtige Informationen zu beschaffen. Nebst dem organisatorisch sichergestellten Informationsfluss ist für die Informationsverbreitung und -beschaffung das Managementsystem mit integriertem Intranet von zentraler Bedeutung.

### Unternehmenskommunikation

Mit der Unternehmenskommunikation wollen wir die Wahrnehmung der SBU nach innen und aussen aktiv gestalten. Grundsätzlich wollen wir mit der Unternehmenskommunikation das Image und die Reputation der SBU pflegen und über wichtige Entwicklungen regelmässig alle Anspruchsgruppen informieren. Es ist uns ein Anliegen, mit unserem Auftritt auch einen Beitrag zur inklusiven Gesellschaft im Kanton Uri zu leisten. Mit der Unternehmenskommunikation stellen wir auch die Grundlagen für das Personalmanagement sicher.

Im Rahmen des Dualen Auftrags, Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigung und dem Betrieb von Geschützten Arbeitsplätzen, treten wir selbstständig in unterschiedlichen Märkten auf. Durch kunden- und

marktorientierte Marketing- und Verkaufsmassnahmen werden die Angebote der SBU bekannt gemacht. Ziel ist es, genügend Arbeit für die Menschen mit Beeinträchtigung bereitstellen zu können. Hierfür werden Aufträge von Kunden gewonnen, die eine Zusammenarbeit mit der SBU wünschen.

→ Die SBU zeigt sich als vielseitige Dienstleisterin und moderne Arbeitgeberin — z.B. an der Urner Gewerbemesse «Uri 18».





## Qualitätsmanagement

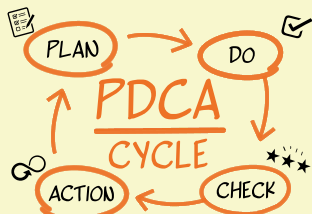


Die SBU will an sich arbeiten.

Verschiedene Hilfsmittel helfen ihr dabei.

Unser Ziel ist dabei:

Alle sind zufrieden mit der SBU.



### Managementsystem (MS)

Das Managementsystem der SBU bildet die Grundlage zur Erhaltung und stetigen Verbesserung des Qualitätsstandards der Dienstleistungserbringung.

Die Definition, Anwendung und ständige Verbesserung der Prozesse ist die Basis des Führungssystems in der SBU. Als Prozess versteht die SBU ein zusammengehörendes Netz bzw. eine Abfolge von Tätigkeiten. Die Forderungen der Norm ISO 9001 sowie die qualitativen Bedingungen des Kantons (IN-SOS Q) sind dabei direkt in die Geschäftsprozesse

integriert. Alle weiterführenden Informationen, Reglemente, Konzepte etc. stehen im Management-System zur Verfügung.

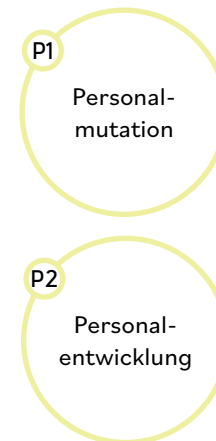
Die Erfüllung der Norm ISO 9001 und INSOS Q werden jährlich durch eine unabhängige externe Auditstelle beurteilt. Die Auditberichte werden der zuständigen kantonalen Verwaltung zur Verfügung gestellt.

→ **Abbildung 6**  
Übersicht Managementsystem der SBU

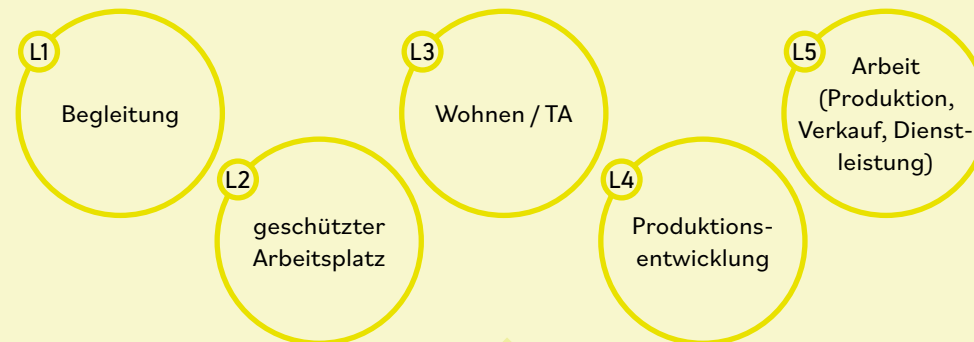
### FÜHRUNGSPROZESSE



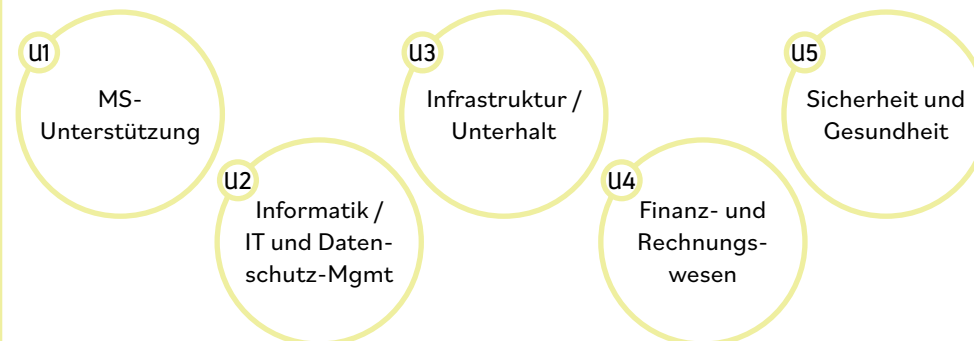
### PERSONALPROZESSE



### LEISTUNGSPROZESSE



### UNTERSTÜTZUNGSPROZESSE

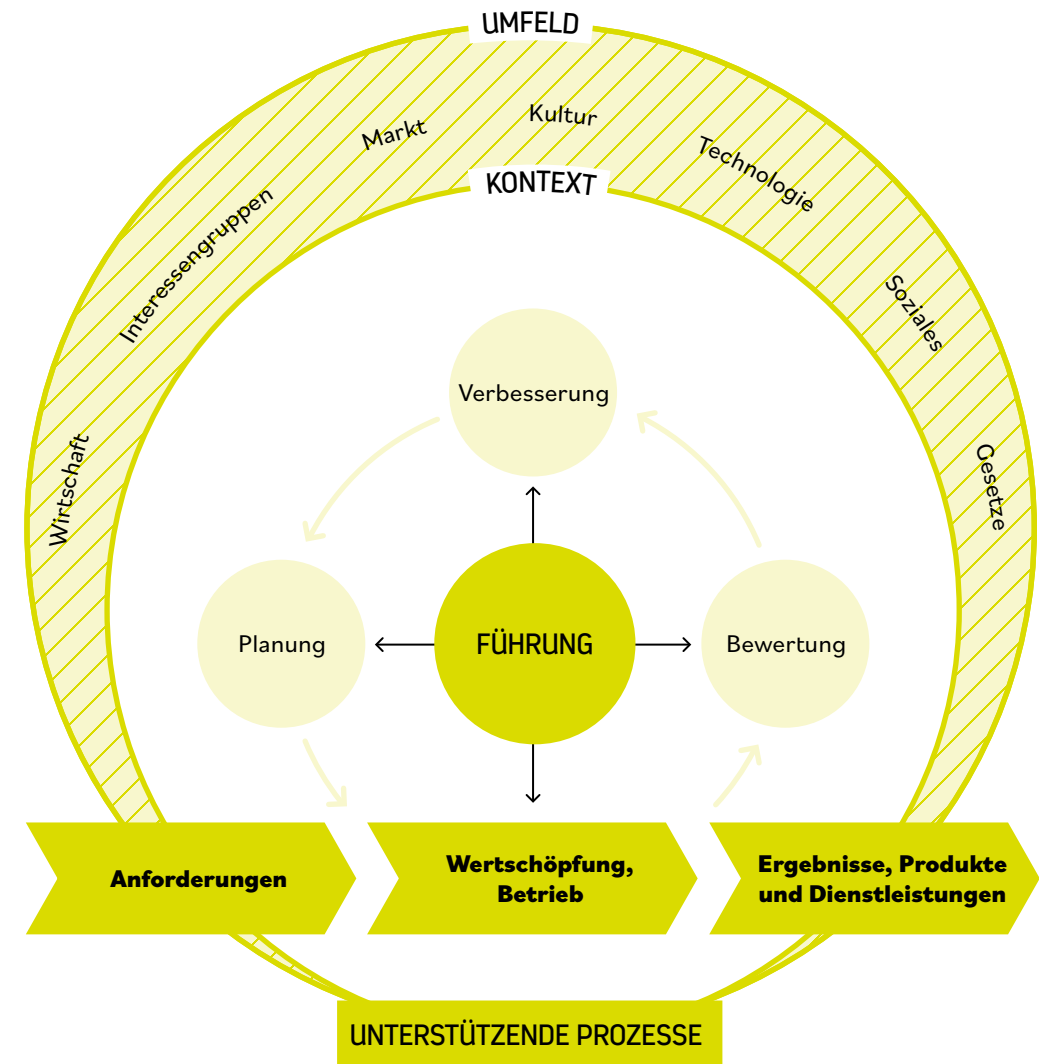


### ISO 9001

ISO 9001 ermöglicht es einer Organisation, ihre Fähigkeit darzulegen, Produkte und /oder Dienstleistungen so bereitzustellen, dass sie die Kundenanforderungen und zutreffenden gesetzlichen und behördlichen Anforderungen erfüllen, und danach strebt, die Kundenzufriedenheit systematisch zu erhöhen.

Alle Anforderungen der ISO 9001 sind allgemeiner Natur und auf alle Organisationen anwendbar, unabhängig von Art und Grösse sowie von den bereitgestellten Produkten und /oder Dienstleistungen.

ISO 9001 verwendet einen prozessorientierten Ansatz für die Entwicklung, Umsetzung und Verbesserung des Qualitätsmanagementsystems.



↑ **Abbildung 7**  
Übersicht ISO 9001



## INSOS

Institutionen, deren Managementsystem (MS) nicht von einer zertifizierten Stelle geprüft, freigegeben und entsprechend zertifiziert sind, müssen ein Managementsystem betreiben, das die folgenden Mindestanforderungen erfüllt:

- 1 Das Managementsystem der Einrichtung entspricht den Anforderungen des Referenzsystems INSOS Q und soll in der ganzen Einrichtung eingeführt und angewendet werden. Damit steht der Einrichtung ein Führungsinstrument zur Verfügung, das ihr die Verwirklichung der Leitideen, die Erfüllung der qualitativen Ziele sowie der von den Kantonen verlangten Qualitätsstandards und Qualitätsindikatoren gewährleistet.
- 2 Die oberste Leitung verpflichtet sich, das Managementsystem umzusetzen, die notwendigen Ressourcen sicherzustellen und die Wirksamkeit des Managementsystems gemäss den Qualitätsstandards nachzuweisen.
- 3 Das Referenzsystem fördert den prozessorientierten Ansatz für die Entwicklung, Verwirklichung und stetige Verbesserung der

Wirksamkeit eines MS und gewährleistet mit allen planerischen, organisatorischen und reflektierenden Massnahmen die Gestaltung, Führung und stetige Entwicklung der Einrichtung. Ziel ist die stetige Erhöhung der Lebensqualität der Menschen mit Beeinträchtigung, die konsequente Erfüllung der selbstgesetzten Aufgabe sowie der Auflagen der Kantone. Die Einrichtung evaluiert ihre Aktivitäten regelmässig unter Berücksichtigung der Chancen und Risiken durch systematische Rückkopplungsprozesse, z.B. mit dem PDCA-Regelkreis (Plan-Do-Check-Act des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses KVP) oder dem Kontinuierlichen Entwicklungsprozess, wie ihn «Wege zur Qualität» benutzt.

- 4 Das MS ermöglicht und fördert die stufengerechte Beteiligung aller Mitarbeitenden sowie die angemessene Beteiligung der Menschen mit Beeinträchtigung am Prozess der Entstehung und Evaluation der angestrebten Lebensqualität.

- 5 Das MS regelt systematisch:
  - die Planung und Umsetzung der Qualitätsziele auf Basis der strategischen Ausrichtung
  - die Bereitstellung der personellen Ressourcen und der notwendigen Infrastruktur entsprechend dem Betreuungsbedarf der aufzunehmenden Personen
  - die Aufgaben, Verantwortungen und Befugnisse sowie die Anforderungen an die fachliche Kompetenz aller Mitarbeitenden
  - die qualitätsrelevanten Prozesse, deren Steuerung und Entwicklung
  - die Ermöglichung und Förderung von Lernprozessen, schöpferischem und innovativem Handeln aller Beteiligten
  - die interne und externe Evaluation der erbrachten Dienstleistungen hinsichtlich festgelegter Qualitäts- und Wirkungsziele
  - die Lenkung der dokumentierten, wesentlichen Vorgabe- und Nachweisdokumente, inkl. Archivierung, Datensicherheit und Sicherstellung der Rückverfolgbarkeit wichtiger Handlungen und Entscheide

- 6 Die Aktualität, Vollständigkeit und Wirksamkeit des Leitbilds, der Strategie, des Betriebs- und Dienstleistungskonzepts sind gewährleistet.

## Projektmanagement

Die Veränderungen in der Gesellschaft wirken stetig auf eine Organisation ein. Eine Organisation wie die SBU ist darauf angewiesen, sich kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln. Diese kontinuierliche Verbesserung ist als Grundsatz ein Bestandteil der Norm ISO 9001. Dadurch wird sichergestellt, dass die notwendigen Anpassungen von bestehenden Prozessen und Methoden gewährleistet sind.

Müssen neue Angebote geschaffen werden oder neue Errungenschaften aus der Technologie und Wissenschaft in einer Organisation umgesetzt werden, reicht eine kontinuierliche Verbesserung nicht aus. In diesem Fall wird es notwendig, ein Projekt zu starten. Da die Veränderungen in der Gesellschaft eher zunehmen, steigt auch die Bedeutung der Projektarbeit. Projekte sind immer auch Investitionen in die Zukunft. Es ist wichtig, dass die Projektarbeit kompetent geleistet und perfekt in die Unternehmens- und Organisationslandschaft eingebettet

wird. Projekthinhalte sind auch sehr vielfältig und decken alle Wirkungsfelder in einer Unternehmung ab. Aufgrund der enormen Vielfalt an Themen gibt es kein ultimatives Rezept im Bereich der Projektarbeit. Die SBU stellt mit der aktiven Anwendung des Projektmanagements nach Peter Gächter sicher, dass Projekte professionell, zielorientiert und effektiv durchgeführt werden.

### Risikomanagement

Mit einem Risikomanagement verfolgt die SBU die langfristige Existenzsicherung der Organisation. Die SBU verfolgt dabei nachfolgende Grundsätze:

- Wir sind uns bewusst, dass unser unternehmerisches Handeln auf der Grundlage unserer Ziele und unseres Leitbilds mit Chancen und Risiken verbunden ist.
- Wie beziehen alle Bereiche, Hierarchie-Ebenen und Personen unserer Organisation in das Risikomanagement mit ein.
- Risikomanagement ist eine Denkhaltung, die sich nicht nur auf die Anwendung eines Instrumentariums beschränkt, sondern eingebettet ist in eine «lernfähige Organisationskultur».

Die Risiken der SBU werden regelmäßig, mindestens einmal jährlich überprüft und bewertet. Die notwendigen Massnahmen werden eingeleitet sowie deren Umsetzung überprüft

### Organisationale Resilienz — ISO 22316

Die Norm ISO 22316 «Security and resilience — Organizational resilience — Principles and attributes» bietet einen Rahmen, der Unternehmen dabei unterstützt, ihre Geschäftstätigkeiten zukunftsicher zu gestalten, indem sie die wichtigsten Prinzipien, Attribute und Aktivitäten sowie die Evaluation der Resilienzfaktoren beschreibt.

Resilienz ist der Schlüssel für jedes Unternehmen, das in einer sich ständig verändernden Welt erfolgreich sein will. Die ISO22316 trägt dazu bei, Unternehmen besser für die bevorstehenden Herausforderungen zu qualifizieren. Die Norm betrachtet die Aspekte, welche die Widerstandskraft und Anpassungsfähigkeit in einem Unternehmen stärken können. Sie ergänzt das Riskomanagement mit dem Fokus Resilienz. Viele Aspekte sind dabei verhaltensorientiert und wurden in der Vergangenheit übersehen. Ein Grundprinzip der Norm ist es, Unternehmen zu helfen, eine Kultur zu

entwickeln, die Resilienz unterstützt. Es geht auch darum, auf bestehenden Formen des Risikomanagements aufzubauen, über gemeinsame Werte und ein Bewusstsein für sich verändernde Zusammenhänge zu verfügen, während das Unternehmen gleichzeitig durch eine starke und befähigte Führung gestützt wird. Für die

praktische Umsetzung in der SBU wird nach dem Modell «Grundausrichtung Resilienz stärkender Massnahmen in den vier Säulen» auf der Basis von Philipsen und Ziemer gearbeitet.

↓ **Abbildung 8**  
Organisationale Resilienz

	Bewohner Mitarbeitende	Angestellte	Führung	Organisation
1	Beitragen	Vorwärts- gewandtheit	Sinn geben	Werte
2	Teilhabe, Inklusion	Kontaktfreude, Zugehörigkeit	(Selbst-) Vertrauen	Transparenz
3	Vertrauen, Zuversicht	Identifikation	Kohärenz und Am- biguitätstoleranz	Robustheit
4	Weiter- entwicklung	Entwicklung	Lösungs- orientierung	Ressourcen- orientierung
5	Leistungs- vermögen	Handlungs- fähigkeit	Agilität und Ziele	Reaktions- vermögen
6	Erhöhung Selbstständigkeit	Akzeptanz und Handlungs- kontrolle	Orientierung und Empathie	Redundanz

### Offene, robuste und angemessene Rahmenbedingungen

- |                     |                                    |
|---------------------|------------------------------------|
| 1 Sinn              | 4 Positive Werthaltung             |
| 2 Einbindung        | 5 Konstruktive Wirksamkeit         |
| 3 Selbstbewusstheit | 6 Situationsangemessenes Verhalten |



### Zufriedenheitsbefragung

Die SBU führt jährlich eine Zufriedenheitsbefragung bei einem Drittel der Menschen mit Beeinträchtigung durch. Alle drei Jahre erfolgt eine ergänzende Befragung der Angehörigen. So ermitteln wir gezielt die Verbesserungspotenziale für die SBU. Wir können mit der regelmässigen Erhebung die Fortschritte, respektive die Umsetzung der getroffenen Massnahmen überprüfen. Durch die Teilnahme zahlreicher weiterer Institutionen an dieser Befragung erhalten wir auch einen übergeordneten Vergleich. Dieser Benchmark stellt sicher, dass die SBU am Ball bleibt und keine Branchenentwicklungen verpasst.

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit wird gemäss der Branchenlösung ARTISET SECURIT umgesetzt. Dabei werden die Anforderungen der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (E-KAS) erfüllt.

### Kantonale Aufsicht

Die Zuständigkeit der regelmässigen Aufsicht über die Anerkennungsvoraussetzungen der SBU liegt beim Amt für Soziales des Kantons Uri (Art. 6 IFEG; Art. 12 Verordnung über die Institutionen der Behindertenhilfe).

## Finanzierung



**Die SBU ist eine  
Non-Profit-Organisation.**

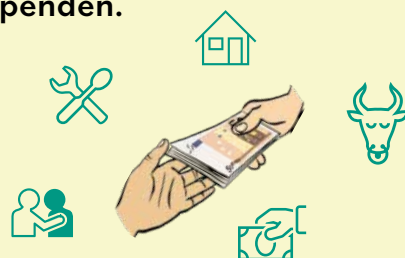
**Das heisst:**

**Unser Ziel ist nicht,  
möglichst viel Geld zu  
verdienen.**

**Trotzdem haben wir  
Ausgaben.**

**Dafür brauchen wir Geld.**

**Dieses erhalten wir vom  
Kanton, aus dem  
Kartenverkauf und von  
Spenden.**



Die SBU ist eine Non-Profit-Organisation. Mit den zur Verfügung stehenden Mitteln wird kostenbewusst und wirkungsorientiert umgegangen. Der Umgang mit der Dilemma-Situation zwischen der bestmöglichen Begleitung und reduzierten finanziellen Ressourcen ist dabei eine ständige Herausforderung. Der Aufwand wird gedeckt durch:

- Beiträge des Kantons im Rahmen der Programmvereinbarung
- Pensionsbeiträge Wohnen
- Arbeitserlös aus der Produktion und den Dienstleistungen
- Hilflosenentschädigung
- Spendengelder

### Programmvereinbarung (Leistungsvereinbarung)

Der Kanton Uri schliesst mit der SBU eine Programmvereinbarung über einen Zeithorizont von jeweils vier Jahren ab. Im Rahmen dieser Programmvereinbarung wird jährlich eine Budgetvereinbarung abgeschlossen. Darin ist die finanzielle Abgeltung zuhanden der SBU für die vom Kanton bestellten Leistungen festgelegt.

### Individueller Betreuungsbedarf (IBB)

Mit dem Einstufungssystem für individuellen Betreuungsbedarf (IBB) werden die finanzrelevanten individuellen Betreuungsleistungen einer Einrichtung zugunsten von Menschen mit Beeinträchtigung ermittelt. Dies geschieht über die Erfassung des individuellen Betreuungsbedarfs durch die Einrichtung in Kombination mit der Einstufung der Hilflosigkeit (HILO/HE) durch die Organe der Invalidenversicherung. Auf diese Weise werden die individuellen Betreuungs-

leistungen der Einrichtungen vergleichbar gemacht sowie Grundlagen für eine leistungsorientierte Finanzierung (subjektorientierte Objektfinanzierung) der Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung gemäss IFEG (Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen) geschaffen.

Das IBB-Einstufungssystem versteht sich als Erfassungsinstrument des aktuell notwendigen individuellen Betreuungsbedarfs eines Menschen mit Beeinträchtigung. Das System ist nicht als sozialpädagogisches Konzept oder Förderplanungsinstrument zu verstehen. Da der Erfassungsaufwand in den Einrichtungen in Grenzen gehalten werden soll, werden keine einzelnen Betreuungshandlungen abgebildet, sondern es werden individuelle Betreuungsleistungen unter Indikatoren themenspezifisch erfasst.

Der Kanton Uri plant die Umstellung von der heutigen Pauschalabgeltung hin zur Finanzierung des individuellen Betreuungsbedarfs von Menschen mit Beeinträchtigung (IBB-Finanzierungsmodell) im Jahr 2023. Nach dieser Umstellung wird zwischen dem Kanton Uri und der SBU eine

Leistungsvereinbarung abgeschlossen werden zu folgenden Leistungen:

- Tagesstruktur mit Lohn (TSmL)
- Tagesstruktur ohne Lohn (TSoL)
- Stationäres Wohnen (Wohnen)

Einige Grundsätze des IBB-Finanzierungsmodells:

- In der IVSE (Interkantonale Vereinbarung für soziale Einrichtungen) gilt für die Kosten das Vollkostenprinzip. Der anrechenbare Aufwand und Ertrag richten sich nach den Bestimmungen der IVSE-Richtlinie zur Leistungsabgeltung und zur Kostenrechnung.
- Als anrechenbarer Aufwand gilt, was im Rahmen einer wirtschaftlichen und zweckmässigen Leistungserbringung notwendig ist.
- Für alle Leistungsangebote werden die IVSE-Nettokosten und Leistungen für die IBB-Stufen 0, 1, 2, 3 und 4 erhoben.
- Bei allen Leistungsbereichen (TSmL, TSoL, Wohnen) wird zwischen Betreuungs- und Objektkosten unterschieden. Diese Kostenaufteilung dient hauptsächlich für interkantonale Kostenvergleiche zur Beurteilung der Wirtschaftlichkeit von Leistungen unterschiedlicher Institutionen.

- Auf Basis der ermittelten IVSE-Nettokosten legt der Kanton Uri die Tages- oder Monatspauschale pro IBB-Stufe 0 bis 4 für die vereinbarten Leistungen fest.

Die detaillierten Bestimmungen zur Leistungsabgeltung zwischen dem Kanton Uri und der SBU werden in der Programmvereinbarung ab 2023 erarbeitet und vereinbart.

### **Spenden**

Die Verwendung der Spendengelder ist in einem Reglement festgelegt. Die Spenden werden in einem Spendenfond gesammelt und zweckgebunden zugunsten der Menschen mit Beeinträchtigung, welche in der SBU arbeiten und/oder wohnen, eingesetzt. Die Mitarbeitenden sowie die Bewohnerinnen und Bewohner sind in der Spendenkommission vertreten.

- Die SBU legt Wert darauf, dass alle ihre Freizeit nach den eigenen Interessen und Wünschen nutzen können.

«WIR NEHMEN  
DEN GESELLSCHAFTLICHEN  
AUFTRAG ERNST.»



## Infrastruktur



Die SBU ist in modernen Häusern untergebracht. Wir überwachen, flicken und ersetzen die Anlagen in den Häusern. Damit sie noch lange ihren Zweck erfüllen. Diese Arbeiten nennt man Unterhalt.



Damit die SBU ihre Kernaufgaben in der Betreuung und Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung wahrnehmen kann, benötigt sie eine dafür geeignete Infrastruktur. Dies gilt für alle Angebote im Wohnen, der Beschäftigung und der Arbeit.

### Immobilien

Die SBU unterhält und betreibt geeignete Immobilien nach den Vorgaben des Kantons. Dem Unterhalt wird grosse Bedeutung beigemessen. Dieser wird aufgrund der Instandhaltungsplanung durchgeführt.

## Betriebsmittel

Die SBU setzt für Menschen mit Beeinträchtigung geeignete, sicherheitstechnisch überprüfte Betriebsmittel und technische Anlagen ein.

## Inkrafttreten



Diese Broschüre hat den Titel Agogisches Rahmenkonzept. Die Inhalte gelten ab dem 1. Mai 2022 für alle in der SBU. Der Stiftungsrat hat den Inhalt geprüft. Und hat die Broschüre genehmigt.



### Revision

Dieses Konzept wurde revidiert und tritt am 1. Mai 2022 in Kraft.

### Genehmigung SR

Dieses Konzept ist am 19. Januar 2022 vom Stiftungsrat der SBU genehmigt worden.





## ANHANG 1: ÜBEREINKOMMEN, GESETZE UND STANDARDS



<b>Menschenrechte</b>	<b>92</b>
<b>UN-Behindertenrechtskonvention (BRK)</b>	<b>92</b>
<b>Nationale Gesetze</b>	<b>93</b>
<b>Kantonale Gesetzgebung und Leistungsvereinbarung</b>	<b>95</b>



## Menschenrechte

### *UN Menschenrechtscharta*

Die UNO hat 1948 die Menschenrechtscharta erarbeitet. Diese allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist eine rechtlich nicht bindende Resolution der Generalversammlung der Vereinigten Nationen zu den Menschenrechten.

Die Menschenrechtserklärung besteht aus 30 Artikeln. Diese enthalten grundlegenden Ansichten über die Rechte, die jedem Menschen zustehen sollten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand und unabhängig davon, in welchem rechtlichen Verhältnis er zu dem Land steht, in dem er sich aufhält.

### *Europäische*

### *Menschenrechtskonvention*

Die Konvention mit der SEV-Nr. 003 wurde im Rahmen des Europarats ausgearbeitet, am 4. November 1950 in Rom unterzeichnet und trat am 3. September 1953 allgemein in Kraft. Die Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten

enthält einen Katalog von Grundrechten und Menschenrechten (Konvention Nr. 005 des Europarats). Über ihre Umsetzung wacht der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Strassburg.

### **UN Behindertenrechtskonvention (UN BRK)**

Die UN BRK ist eine Konvention, die von den Vereinten Nationen (UNO) als Übereinkunft über die Rechte der Menschen mit Beeinträchtigung ausgehandelt worden ist. Sie wurde von der UNO 2006 verabschiedet und 2008 in Kraft gesetzt. Mit der UN BRK wird die Arbeit mit und für Menschen mit Beeinträchtigung zu einem Menschenrechtsthema in einer integrativen Gesellschaft. Die Schweiz hat diese Übereinkunft 2014 ratifiziert. Seit diesem Zeitpunkt haben die politischen Ebenen von Bund, Kantonen und Gemeinden die konkrete Umsetzung der Anliegen der Konvention Schritt um Schritt in Gesetze, Verordnungen, Leitfäden usw. verankert. Dadurch sind neue Rahmenbedingungen für die Gesellschaft hinsichtlich des gleichwertigen Zusammenlebens entstanden. In der UN BRK werden folgende Kernthemen behandelt:

- Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung
- gleichberechtigte Teilhabe an der Gemeinschaft (Integration)
- integrative Gesellschaft und Bildung
- gleiches Recht
- Recht auf Gesundheit
- Teilhabe am Arbeitsleben
- Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben

Die UN BRK setzt entsprechend Rahmenbedingungen für eine inklusive Gesellschaft. Sie gibt Organisationen wie der SBU Orientierungshilfe für die Umsetzung der Selbstbestimmung, soweit dies für den Menschen mit Beeinträchtigung individuell möglich ist. Dies wird für die verschiedensten Lebensbereiche wie Freizeit, Mobilität, Kommunikation, Information, Bildung, Familie, Justiz, Sicherheit und Arbeit konkretisiert. Die Umsetzung dieser handelsleitenden Grundlagen wird in der SBU kontinuierlich weiterentwickelt. Dieses agogische Rahmenkonzept bietet den Rahmen für die Umsetzung in der Praxis der SBU.

### **Zentralschweizer Rahmenkonzept**

Die Zentralschweizer Sozialdirektorinnen und -direktoren (ZSODK) haben eine gemeinsame Strategie zur Weiterentwicklung ihrer Behindertenpolitik

erarbeitet. Das Zentralschweizer Rahmenkonzept zur Behindertenpolitik in den Bereichen Wohnen und Arbeiten sowie die Empfehlungen zur Umsetzung wurden von den Zentralschweizer Kantonen gemeinsam entwickelt. Sie beinhalten generell formulierte und allgemeingültige Grundsätze, die dem gemeinsamen Willen der beteiligten Kantone entsprechen. Das Rahmenkonzept zur Behindertenpolitik und seine Grundsätze sind orientierungsgleichend für die Zentralschweizer Kantone. Die Umsetzung einzelner Massnahmen im Sinne der Grundsätze obliegt den einzelnen Kantonen.

## Nationale Gesetze

### *Bundesverfassung (BV)*

Die schweizerische Bundesverfassung (BV) stellt die Grundlage für das schweizerische Rechtssystem dar. Bund, Kantone und Gemeinden mit ihren Verfassungen, Gesetzen, Verordnungen und Erlassen sind der Bundesverfassung untergeordnet.

Die Bundesverfassung schützt dementsprechend alle Menschen in der Schweiz, ob beeinträchtigt oder nicht. Gemäss Artikel 8 sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. Niemand darf

diskriminiert werden — auch Menschen mit einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung nicht.

### **Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG)**

Seit 2004 ist das Behindertengleichstellungsgesetz in der Schweiz in Kraft. Mit diesem Gesetz wird der Auftrag aus der Bundesverfassung, die Benachteiligung von Menschen mit Beeinträchtigung zu beseitigen, umgesetzt. Das Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen, ist der Kern dieses Gesetzes. Menschen mit Beeinträchtigung sollen dazu befähigt werden, selbstständig soziale Kontakte zu pflegen, eine Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren sowie eine Arbeit auszuüben.

### **Invalidenversicherungsgesetz (IVG)**

Die Invalidenversicherung (IV) ist wie die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) und die Krankenversicherung eine gesamtschweizerische obligatorische Versicherung. Mit ihr werden Eingliederungsmassnahmen oder Geldleistungen für die Existenzsicherung geleistet, falls eine versicherte Person invalid werden sollte. Der Auftrag der IV ist es, die Menschen mit Beeinträchtigungen im Erwerbsprozess zu halten oder wieder

darin zu integrieren. Menschen, die in geschützten Arbeitsplätzen einer Institution tätig sind, beziehen in der Regel eine IV-Rente.

### **Schweizerisches Zivilgesetzbuch (ZGB) mit Kindes- und Erwachsenenschutzrecht**

Das Erwachsenenschutzrecht unterscheidet zwischen behördlichen und nicht-behördlichen Massnahmen. Die nicht-behördlichen Massnahmen zum Schutz von erwachsenen Personen, die hilfs- und schutzbedürftig sind, umfassen die Rechtsinstitute des Vorsorgeauftrags und der Patientenverfügung sowie die gesetzliche Vertretung bei Urteilsunfähigkeit einer Person.

### **Weitere relevante nationale Gesetze**

- Bundesgesetz über die Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz UVG)
- Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG)
- Bundesgesetz über die Arbeit (Arbeitsgesetz ArG)
- Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz BBG)
- Bundesgesetz über Ergänzungsleistungen (EL)

- Bundesgesetz über Arzneimittel und Medizinprodukte (Heilmittelgesetz HMG)
- Bundesgesetz über den Datenschutz (Datenschutzgesetz DSG)
- Bundesgesetz über den Umweltschutz (Umweltschutzgesetz USG)
- Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)
- Bundesgesetz über Lebensmittel (Lebensmittelgesetz LMG)
- Obligationenrecht (OR)

## **Kantonale Gesetzgebung und Leistungsvereinbarung**

### **Leistungsvereinbarung mit dem Kanton Uri (Programmvereinbarung)**

Die Programmvereinbarung regelt die Zusammenarbeit der SBU mit dem Kanton Uri. Sie bestimmt die Leistungen der SBU und deren Finanzierung.

In der Programmvereinbarung wird vereinbart:

- Welchen Auftrag die SBU für welche Zielgruppen erfüllt, welche Ziele zu erreichen sind und welche Angebote enthalten sind.
- Wie viel Geld der Kanton für die erbrachten Leistungen der SBU bezahlt.

- Wie die Leistungen kontrolliert und die Qualität gesichert werden.

### **Weitere kantonale Gesetze und Verordnungen**

- Behindertengleichstellungsgesetz
- Interkantonale Vereinbarung für Soziale Einrichtungen (IVSE-Rahmenrichtlinien)
- Verordnung über die Institutionen der Behindertenhilfe
- Gesetz über die Einführung des Kindes- und Erwachsenenschutzrechts (EG / KESR)
- Kantonale Lebensmittelverordnung (KLMV)
- Kantonales Umweltgesetz (KUG)
- Verordnung vom 17. November 2010, Stand 1. Januar 2015, über die Institutionen der Behindertenhilfe (RB 20.3447)
- Änderung des Gesetzes über den Finanz- und Lastenausgleich zwischen dem Kanton und den Gemeinden (FiLaG, RB 3.2131) und zur Änderung der Verordnung über die Institutionen der Behindertenhilfe (RB 20.3447)





## ANHANG 2: VERZEICHNISSE



<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>98</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>99</b>
<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>103</b>





## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1</b> Dual- und Kernauftrag (Dario Togni-Wetzel 2015, Seite 12)	43
<b>Abbildung 2</b> Funktionale Gesundheit	47
<b>Abbildung 3</b> Die Agogische Prozessgestaltung	50
<b>Abbildung 4</b> Die vier Kernbereiche der Lebensqualitätskonzeption (CURAVIVA Schweiz 2015, Seite 11)	50
<b>Abbildung 5</b> Das Lebensqualitätsmodell mit seinen 4 Kernbereichen sowie den dazugehörigen 17 Kategorien (CURAVIVA Schweiz 2014, Seite 13)	52
<b>Abbildung 6</b> Übersicht Managementsystem der SBU	76
<b>Abbildung 7</b> Übersicht ISO 9001	79
<b>Abbildung 8</b> Organisationale Resilienz	83



## Literaturverzeichnis

### Grundlage

#### Organisation

- Lichtsteiner, Purtschert (2014):  
Marketing für Verbände, und weitere  
Nonprofit-Organisationen,  
Verlag Haupt, 3. Auflage
- Schauer, Andesser, Greiling (2015):  
Rechnungswesen und Controlling  
für Nonprofit-Organisationen,  
Ergebnisorientierte Informations-  
und Steuerungsinstrumente für  
das NPO-Management, Verlag  
Haupt, 4. Auflage

#### Menschenbild und Haltung

- Pörtner, Marlis (2008):  
Ernstnehmen Zutrauen Verstehen,  
Stuttgart, Klett-Cotta, 6. über-  
arbeitete Auflage
- Lichtsteiner, Gmür, Giroud, Schauer  
(2020):  
Das Freiburger Management-  
Modell, für Nonprofit-  
Organisationen, Verlag Haupt,  
9. Auflage 2020
- Rogers Carl (2012):  
Wegbereiter der modernen  
Psychotherapie, Verlag Wissen-  
schaftliche Buchgesellschaft  
Stuttgart

- Domenig, Dagmar (2007):  
Transkulturelle Kompetenz,  
Lehrbuch für Pflege-, Gesund-  
heits- und Sozialberufe, Verlag Hans  
Huber

#### Normalisierungsprinzip

- Nirje, Bengt (1994):  
Das Normalisierungsprinzip —  
25 Jahre danach. Deutschland,  
Soest, Landesinstitut für Schule
- Thimm Walter (2008):  
Das Normalisierungsprinzip: Ein  
Lesebuch zu Geschichte und  
Gegenwart eines Reformkonzepts,  
Verlag Bundesvereinigung  
Lebenshilfe, 2. Auflage
- Herriger, Nobert (2014):  
Empowerment in der sozialen  
Arbeit: Eine Einführung, Verlag  
Kohlhammer, 5. Auflage

#### Inklusion

- Hedderich, Hollenweger, Biewer,  
Markowetz, Reinhard (2016):  
Handbuch Inklusion und Sonder-  
pädagogik, Verlag Klinkhardt UTB



## Angebote

### Wohnen

- Schwarte/Oberste-Ufer/  
Bundesvereinigung Lebenshilfe  
für Menschen mit geistiger  
Behinderung E.V. (Hrsg.) (2001):  
LEWO II, Lebensqualität in  
Wohnstätten für erwachsene  
Menschen mit geistiger Behinde-  
rung: Ein Instrument für fachliches  
Qualitätsmanagement, Marburg,  
Lebenshilfe-Verlag, 2. Überarbeitete  
und erweiterte Auflage
- Sappok, Tanja, Zepperitz,  
Sabine (2016):  
Das Alter der Gefühle: Über die  
Bedeutung der emotionalen  
Entwicklung bei geistiger Behinde-  
rung, Verlag Hogrefe
- Theunissen Georg (1996) IN:  
Wenn Verhalten auffällt ...,  
Eine Arbeitshilfe zum Wohnen von  
Menschen mit geistiger Behinde-  
rung, Marburg, Bundesvereinigung  
Lebenshilfe für geistig Behinderte  
(Hrsg.), Lebenshilfe-Verlag
- Pörtner Marlis (2003):  
Brücken bauen, Stuttgart,  
Klett-Cotta

### Arbeit

- MELBA, [www.miro-gmbh.de](http://www.miro-gmbh.de)

### Ergänzende Angebote

- <http://www.pflegeportal.ch/pflegeportal/Snoezelen.php>
- <https://www.sinnespfad.ch/>

## Betreuung und Begleitung

### Systemische Sichtweise

- Schuntermann Michael (2009):  
Einführung in die ICF, Grundkurs —  
Übungen — offene Fragen, Verlag  
Ecomed-Storck
- Fürst, Hinte: Sozialraumorientie-  
rung (2020):  
Ein Studienbuch zu fachlichen,  
institutionellen und finanziellen  
Aspekten, Verlag Facultas

### Professionelle Begleitung

- Theunissen Georg (2017):  
Geistige Behinderung und Verhal-  
tensauffälligkeiten, Verlag utb, 7. Ak-  
tualisierte und erweiterte Auflage
- Hochueli, Stotz (2015):  
Kooperative Prozessgestaltung  
in der Sozialen Arbeit. Ein metho-  
denintegratives Lehrbuch,  
Verlag Kohlhammer



- Hobmair Hermann et al. (2003):  
Psychologie, Troisdorf, Bildungs-  
verlag EINS
- Sonneck, Kausta, Tomandl,  
Voracek (2016):  
Krisenintervention und Suizid-  
verhütung, Verlag Facultas,  
3. Auflage 2016
- Togni-Wetzel (2016):  
Arbeitsagogik, Grundlagen  
des professionellen Handelns: Das  
Modell Dualer- und Kernauftrag,  
Bern, Haupt Verlag
- Skript HFS agogis (2003):  
SIP-Sozialpädagogische Interventi-  
onsplanung, Unterrichtsunterlagen

### Lösungsorientierter Ansatz

- SAMW (2019):  
Medizin-ethische Richtlinien,  
Umgang mit Sterben und Tod

### Partizipation / Teilnahme

- INSOS Schweiz. (2009):  
Das Konzept der Funktionalen  
Gesundheit.

### Entwicklungsbegleitung

- Jong, Peter und Berg, Insoo Kim  
(1998):  
Lösungen (er)finden. Das Werk-  
stattbuch der Lösungsorientierten  
Kurzzeittherapie: Modernes Lernen,  
Dortmund

- Flammer, August (2017):  
Entwicklungstheorien — Psycholo-  
gische Theorien der mensch-  
lichen Entwicklung, Verlag Hogrefe,  
5. Auflage
- Weinbach Hanna (2016):  
Soziale Arbeit mit Menschen mit  
Behinderung, Das Konzept der  
Lebensweltorientierung in der  
Behindertenhilfe, Verlag BELTZ-  
JUVENTA
- CURAVIVA Schweiz (2014):  
Lebensqualitätskonzeption — für  
Menschen mit Unterstützungs-  
bedarf. Bern: CURAVIVA Schweiz.
- Miro GmbH (2011):  
Handbuch 1, Arbeiten mit MELBA  
(Bd. 8. unveränderte Auflage).  
Lich, Deutschland: Miro GmbH.
- Miro GmbH (2011):  
Handbuch 2, Anforderungsanalyse  
(Bd. 8. unveränderte Auflage).  
Lich, Deutschland: Miro GmbH.
- Miro GmbH (2011):  
Handbuch 3, Fähigkeitsanalyse  
(Bd. 8. unveränderte Auflage).  
Lich, Deutschland: Miro GmbH.
- MELBA, [www.miro-gmbh.de](http://www.miro-gmbh.de)

**Unterstützte Kommunikation**

- Baeschlin, Baeschling (2001):  
Schriftenreihe «Einfach, aber nicht leicht», Schriften zur lösungsorientierten Pädagogik, Verlag ZLB
- Wilken, Etta:  
Unterstützte Kommunikation: Eine Einführung in Theorie und Praxis, Verlag Kohlhammer, 6. Auflage 2018, ISBN 978-3-17-040390-1

**Persönliche Themen**

- Bosch, Erik:  
Sexualität und Beziehung bei Menschen mit einer geistigen Behinderung, Ein Hand- und Arbeitsbuch, Verlag Dgvt, 2004, ISBN 978-3-87159-031-3
- Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen, CURAVIA und ISOS, 2011
- Ihde-Scholl:  
Ganz normal anders, Alles über psychische Krankheiten, Behandlungsmöglichkeiten und Hilfsangebote, Schweizerische Stiftung pro mente sana, Verlag Beobachter-Edition, 2013, sterben EAN 9783855698097

**Professionelle Rahmenbedingungen****Grundwerte unserer Zusammenarbeit**

- Hosemann, Geiling (2013):  
Einführung in die Systemische Soziale Arbeit, Verlag Reinhardt
- Balz, Spiess (2009):  
Kooperation in sozialen Organisationen, Grundlagen und Instrumente der Teamarbeit, Verlag Kohlhammer

**Personalentwicklung**

- Dörr, Müller (2017):  
Nähe und Distanz, Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität, Verlag Juventa
- Gmür (2022):  
Human Resources Management, für Nonprofit-Organisationen, Verlag Haupt, in Vorbereitung

**Stichwortverzeichnis**

Agogik	6, 44
Angehörige	22, 39, 42, 62, 63, 84
Anspruchsgruppen	6, 63, 73, 74,
ANV	69
Arbeitsagogik	42, 43, 101
Arbeitsplatz	28
Ausbildung	10, 32, 40, 44
Befragung	84
Betreuungsbedarf	23, 81, 85
Betreuungskonzept	23
Bezugsperson	23, 24, 41, 42, 43, 63
Datenschutz	37, 64, 65, 94
Distanz	40, 41, 102
Entwicklungsbegleitung	37, 48, 51, 101
Fähigkeiten	14, 15, 24, 25, 53, 54, 56, 70, 72
Freizeit	16, 24, 25, 34, 47, 93
Führung	10, 69, 80, 83
Funktionale Gesundheit	46
gesetzliche Vertretung	94
Grenzverletzungen	57, 59, 60, 102
Grundwerte	64, 67, 68, 102
Gruppenfähigkeit	20, 21
Gruppenstruktur	21, 22
Handlungskompetenzen	25, 70
Information	67, 69, 73, 74, 93,
Inklusion	9, 16, 17, 31, 34, 83, 99
ISO 9001	76, 78, 79, 81, 98
Kompetenzen	43, 46, 57, 63, 68, 70, 73
kontinuierliche Verbesserung	60, 68, 69, 81
Lebensende	20, 37, 61
Lebensqualität	10, 11, 23, 24, 25, 35, 42, 51, 53, 55, 56,
	62, 80



Lebensqualitätskonzeption	50, 51, 98, 101
Lebensräume	56
Leitbild	9, 11, 12
Lösungsorientierung	45
Managementsystem	7, 13, 63, 74, 76, 80, 98
MELBA	31, 48, 53, 54, 100, 101
Meldestelle	59, 60
Menschenbild	9, 14, 45, 99
Normalisierungsprinzip	9, 15, 16, 99
NPO	13, 99
Ombudsstelle	60
Personalbeurteilung	73
personenzentrierte Haltung	14
professionelle Begleitung	40
Projektarbeit	81, 82
Prozessgestaltung	48, 49, 50, 51, 98
Resilienz	82, 83, 98
Risikomanagement	82
Selbstbestimmung	7, 34, 59, 93
Sinnespfad	26, 31, 34, 35
Snoezelen	34, 35
Sozialpädagogik	44
Spenden	84, 86
Stiftungszweck	10, 11
Strategie	9, 12, 81, 93
System	38, 39, 45, 76, 85
systemische	38, 39
systemische Sichtweise	38
Tagesbetreuung	28, 68
Teilhabe	14, 16, 17, 25, 28, 29, 35, 37, 46, 47, 54, 57, 83, 93, 94
Unternehmenskommunikation	74
Unterstützte Kommunikation (UK)	54, 55, 61, 102
Verhaltensauffälligkeiten	58, 59, 100


# Ausführliches Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>	<i>Wohnformen</i>	<b>23</b>
<b>Einleitung</b>	<b>6</b>	<i>Wohnen im Wohnhaus mit umfassender Begleitung</i>	<b>23</b>
<b>1 GRUNDLAGE</b>		<i>Wohnen im Wohnhaus mit erhöhter Selbstständigkeit</i>	<b>23</b>
<b>Trägerschaft</b>	<b>10</b>	<i>Wohnen ausserhalb des Wohnhauses</i>	<b>24</b>
<b>Leitbild</b>	<b>11</b>	<i>Selbstständiges Wohnen</i>	<b>24</b>
<b>Vision und Strategie</b>	<b>12</b>	<i>Wohnen im Wohnhaus im Ruhestand</i>	<b>24</b>
<b>Organisation</b>	<b>13</b>	<i>Entlastungs- und Notangebot</i>	<b>24</b>
<b>Menschenbild und Haltung</b>	<b>14</b>	<i>Freizeit</i>	<b>25</b>
<b>Normalisierungsprinzip</b>	<b>15</b>	<b>Arbeit</b>	<b>28</b>
<b>Inklusion</b>	<b>16</b>	<i>Leitgedanken der Arbeit</i>	<b>28</b>
<b>2 Angebot</b>		<i>Tagesatelier «Wärchläübä»</i>	<b>28</b>
<b>Aufnahme</b>	<b>20</b>	<i>Werkstatt-Atelier</i>	<b>29</b>
<i>Gruppenfähigkeit</i>	<b>21</b>		
<b>Wohnen</b>	<b>22</b>		
<i>Die Leitgedanken im Wohnen</i>	<b>22</b>		



<i>Werkstatt und Zentrale Dienste</i>	29
<i>Entlohnung</i>	31
<i>Job Coaching</i>	31
<i>Personen-Transport (Fahrdienst)</i>	31
<b>Bildung</b>	<b>32</b>
<i>Praktische Ausbildung für Menschen mit Beeinträchtigung</i>	32
<i>Kurse für Menschen mit Beeinträchtigung</i>	32
<b>Verpflegung</b>	<b>33</b>
<b>Ergänzende Angebote</b>	<b>34</b>
<i>Snoezelen</i>	35
<i>Sinnespfad</i>	35
<i>Tiergehege</i>	35
<b>BETREUUNG UND BEGLEITUNG</b> 	
<b>Systemische Sichtweise</b>	<b>38</b>
<b>Professionelle Begleitung</b>	<b>40</b>
<i>Professionelle Beziehungsgestaltung</i>	40
<i>Nähe und Distanz</i>	41
<i>Bezugspersonenarbeit</i>	41

<i>Arbeitsagogik</i>	42
<i>Sozialpädagogik</i>	44
<b>Lösungsorientierter Ansatz</b>	<b>45</b>
<b>Partizipation / Teilhabe</b>	<b>46</b>
<b>Entwicklungsbegleitung</b>	<b>48</b>
<i>Agogische Prozessgestaltung</i>	51
<i>Lebensqualitätskonzept</i>	51
<i>Melba / IDA</i>	53
<b>Unterstützte Kommunikation (UK)</b>	<b>54</b>
<b>Persönliche Themen</b>	<b>56</b>
<i>Liebe, Partnerschaft und Sexualität</i>	56
<i>Religion und kulturelle Vielfalt</i>	57
<i>Medizinische Versorgung / Pflege</i>	57
<i>Herausfordere Verhaltensweise</i>	58
<b>Erwachsenenschutz</b>	<b>59</b>
<i>Grenzüberschreitungen</i>	59
<i>Interne Präventions- und Meldestelle</i>	60
<i>Ombudsstelle</i>	60
<b>Begleitung und Betreuung am Lebensende</b>	<b>61</b>

<i>Palliativversorgung</i>	61
<i>Sterbebegleitung</i>	62
<i>Passive Sterbehilfe</i>	62
<i>Indirekte aktive Sterbehilfe</i>	62
<i>Beihilfe zur Selbsttötung</i>	62
<b>Interne und externe Zusammenarbeit</b>	<b>63</b>
<i>Angehörigenarbeit</i>	63
<i>Bezugsperson</i>	63
<i>Interne Zusammenarbeit</i>	64
<b>Datenschutz und Schweigepflicht</b>	<b>64</b>
<b>PROFESSIONELLE RAHMENBEDINGUNGEN</b> 	
<b>Grundwerte unserer Zusammenarbeit</b>	<b>68</b>
<i>Führung</i>	69
<i>Angestelltenvertretung (ANV)</i>	69
<b>Berufliche Handlungs kompetenz</b>	<b>70</b>
<b>Personalentwicklung</b>	<b>72</b>
<i>Grund-, Aus-, Weiterbildung und Praktika</i>	72

<i>Personalbeurteilung</i>	73
<b>Information und Kommunikation</b>	<b>73</b>
<i>Innerbetriebliche Information</i>	73
<i>Unternehmenskommunikation</i>	74
<b>Qualitätsmanagement</b>	<b>76</b>
<i>Managementsystem (MS)</i>	76
<i>ISO 9001</i>	78
<i>INSOS</i>	80
<i>Projektmanagement</i>	81
<i>Risikomanagement</i>	82
<i>Organisationale Resilienz – ISO 22316</i>	82
<i>Zufriedenheitsbefragung</i>	84
<i>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</i>	84
<i>Kantonale Aufsicht</i>	84
<b>Finanzierung</b>	<b>84</b>
<i>Programmvereinbarung (Leistungsvereinbarung)</i>	85
<i>Individueller Betreuungsbedarf (IBB)</i>	85
<i>Spenden</i>	86
<b>Infrastruktur</b>	<b>88</b>

<i>Immobilien</i>	88	<i>Weitere relevante nationale Gesetze</i>	94
<i>Betriebsmittel</i>	88		
<b>Inkrafttreten</b>	<b>89</b>	<b>Kantonale Gesetzgebung und Leistungsvereinbarung</b>	<b>95</b>
<i>Revision</i>	89	<i>Leistungsvereinbarung mit dem Kanton Uri (Programmvereinbarung)</i>	95
<i>Genehmigung SR</i>	89		
<b>ANHANG 1: ÜBEREINKOMMEN, GESETZE UND STANDARDS</b>		<i>Weitere kantonale Gesetze und Verordnungen</i>	95
<b>Menschenrechte</b>	<b>92</b>	<b>ANHANG 2: VERZEICHNISSE</b>	
<i>UN Menschenrechtscharta</i>	92		
<i>Europäische Menschenrechtskonvention</i>	92	<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>98</b>
<b>UN-Behindertenrechtskonvention (BRK)</b>	<b>92</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>99</b>
<i>Zentralschweizer Rahmenkonzept</i>	93	<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>103</b>
<b>Nationale Gesetze</b>	<b>93</b>		
<i>Bundesverfassung (BV)</i>	93		
<i>Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG)</i>	94		
<i>Invalidenversicherungsgesetz (IVG)</i>	94		
<i>Schweizerisches Zivilgesetzbuch (ZGB) mit Kindes- und Erwachsenenschutzrecht</i>	94		

Stiftung Behindertenbetriebe Uri,  
Rüttistrasse 57, 6467 Schattdorf,  
[www.sburi.ch](http://www.sburi.ch)

