

**Ergänzung
zum
Konzept
Haus Sturmeck**

Mutter - Kind - Bereich

Träger:

Ralf Drees

Stand 12.01.2009

1. Vorstellung der Einrichtung

Die Wohneinrichtung "Haus Sturmeck" , drei Kilometer von der Nordsee, im ca. 260 Einwohner zählendem Österdeichstrich, gelegen. Haus Sturmeck liegt am Ortsrand von Oesterdeichstrich, 5 Kilometer vom Zentrum von Büsum und 15 Kilometer vom Zentrum Heide entfernt. Beide Orte sind mit den öffentlichen Verkehrsmitteln leicht zu erreichen.

Haus Sturmeck ist eine familienergänzende Wohneinrichtung, in der 8 Kinder, Jugendliche (ab 6 Jahren) umfassend durch ein pädagogisches Team betreut werden, wahlweise auch drei werdende Mütter oder Mütter mit ihren Babies bzw. Kleinkindern.

Dieses Team stellt sich zusammen aus Bewohnern, Angehörigen, Erziehern, Sozialpädagogen, Heilpädagogen, Lehrern, niedergelassener Therapeuten, Ärzten und Hebammen.

Der „Mutter-Kind-Bereich“ befindet sich in einem separat zugänglichen Bungalow und verfügt über drei, ca. 15m² große, Zimmer, einem Bad mit Dusche, Badewanne und Waschmaschine, einem 40m² großem Wohnbereich, der unterteilt ist in einem Essbereich, einem Wohnbereich mit einem entsprechend ausgestatteten Spielbereich für die Kinder und einer voll ausgestatteten Küche.

Eine im „Nebengebäude“ gelegene Sporthalle kann mitbenutzt werden, ebenso wie die eingerichtete Werkstatt für kreatives Tun.

Das Außengelände lädt u.a. ein zum Spielen, Grillen, Sonnenbaden, Lagerfeuer machen, Umgang mit Tieren (Schafe, Ziegen, Hühner, Kaninchen) und vieles mehr. Ein großer Sandkasten, eine Schaukel und eine Rutsche sind vorhanden.

In Büsum befinden sich neben einem Kindergarten, auch alle Schulformen. In Heide und Meldorf befinden sich entsprechende berufsbildende Schulen.

Im Westküstenklinikum befindet sich eine Geburtsklinik, als auch ein Bereich der Kinder- und Jugendmedizin. Niedergelassene Hebammen können die Schwangeren vor, während und die Mütter nach der Geburt betreuen

Ziel der Einrichtung ist es, gemeinsam mit den Müttern, bzw. werdenden Müttern Lebensperspektiven zu entwickeln.

Unterstützt wird das Team durch Hauswirtschaft und Verwaltung.

2. Leitgedanke des Haus Sturmeck

Das Haus Sturmeck ist eine Einrichtung, in der die jungen Mütter, bzw. werdenden Mütter ihre Welt durch Lernen erschließen können.

In der Gemeinschaft erweitern und entwickeln sie und die Mitarbeiter Kompetenzen, um Autonomie und Verantwortung zu leben.

3. Grundannahmen

3.1. Menschenbild

Die Einstellung zu den jungen Müttern, bzw. werdenden Müttern basiert auf einem ganzheitlichen Menschenbild.

Folgende Annahmen bilden hier die Grundlage:

Der Mensch ist eine körperliche, seelische und soziale Einheit.

Er steht in einer Wechselbeziehung zu seiner Umwelt.

Er ist ein einzigartiges Wesen mit individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten

Er verfügt über die Fähigkeit in seiner Persönlichkeit zu wachsen.

Er ist lern- und entwicklungsfähig und kann am Leben in der sozialen Gemeinschaft partizipieren

3.2 Pädagogische Leitlinien

Lernen umfasst alle Ebenen der menschlichen Wirklichkeit und ist Entwicklung und Prozess.

Der einzelne erlebt und lebt seine individuelle Wirklichkeit und entwickelt aus seinen Erfahrungen SINN.

Jede Situation kann eine pädagogische Situation sein und werden.

Dialogbereitschaft und Gemeinschaft werden hier gelernt und gepflegt in Form von altersgemäßer Begleitung.

Sie lernen in Gesprächen, beim Arbeiten, beim Spielen und Freizeitaktivitäten.

4. Ziel und Auftrag für Haus Sturmeck

Gemeinsam arbeiten die jungen Mütter, bzw. werdenden Mütter und Mitarbeiter an der Verwirklichung unserer Zielsetzung.

Ziele für die Arbeit sind:

Sicherheit erleben und Vertrauen aufbauen
den eigenen Rhythmus entwickeln
ihr Leben gestalten
Beziehungen aufbauen, Beziehungen gestalten
Autonomie und Verantwortung zu leben
Wiedereingliederung in die Gesellschaft

Die Grundlage zum Erreichen dieser Ziele ist das Leben in der Gemeinschaft und das Entwickeln von "Ich", "Du" und "Wir".

Dieses ist Auftrag für Mitarbeiter, Team, Leitung, Geschäftsführung und Träger.

Um Leben im Sinne unserer Zielsetzung zu gestalten, bedarf es Lebenskompetenzen.

5. Wege der Mütter, bzw. werdenden Mütter zur Lebenskompetenz

Lernen bedeutet Entwicklung von Handlungskompetenzen.

Das Handlungskompetenzmodell beschreibt die vier Dimensionen des ganzheitlichen Lernens.

- a) Persönlichkeitskompetenz
- b) Sozialkompetenz
- c) Methodenkompetenz
- d) Fachkompetenz

5.1. Dimensionen von Persönlichkeitskompetenz

Für den Bewohner bedeutet dies Auseinandersetzung mit:

Selbst- / Wertschätzung
Selbstwahrnehmung / Wahrnehmung
Reflexionsfähigkeit
Orientierung in Zeit und Raum

Förderung der emotionalen Fähigkeiten

Umgang mit der eigenen Sexualität

Entwicklung von Zukunftsperspektiven und Lebensplanung

Entwicklung von Konfliktfähigkeit

5.2 Dimensionen von Sozialkompetenz

Für sie bedeutet dies Auseinandersetzung mit:

Dialogfähigkeit

Beziehungsanbahnung

Beziehungsaufbau

Gruppenfähigkeit

Freundschaften

Partnerschaften

Rollenfindung

5.3 Dimensionen von Methodenkompetenz

Für sie bedeutet dies die Auseinandersetzung mit:

Selbsthilfefähigkeit

Nutzen von Fähigkeiten

Entwicklung eines eigenen Lebensrhythmus

5.4 Dimensionen von Fachkompetenz

Für die jungen Mütter, bzw. werdenden Mütter bedeutet dies Auseinandersetzung mit:

Aufbau und Ausbau von Handlungsfeldern: Bewegungsanbahnung Bewegungsabläufen, Alltagsorientierung Umgebungsorientierung Gesellschaftsorientierung

Sinnzusammenhänge erkennen

Erwerb von Wissen und Bildung

Damit sie ihren Lernprozess leben können, bedarf es der Begleitung und der Assistenz.

Jeder Mensch verfügt über unzählige Fähigkeiten und Anlagen, die im Prozess des lebenslangen Lernens entwickelt werden können.

6. Wege der Mitarbeiter zur Handlungskompetenz

Der Mitarbeiter steht im Prozess des ganzheitlichen Lernens nach dem Handlungskompetenzmodell.

Persönlichkeitskompetenz

Sozialkompetenz

Methodenkompetenz Handlungskompetenz

Fachkompetenz

6.1 Dimensionen von Persönlichkeitskompetenz

Für den Mitarbeiter bedeutet dies:

Auseinandersetzung mit dem Menschenbild

Reflexionsfähigkeit

Selbstbild

Bereitschaft zum Lernen, zur Übernahme von Verantwortung

6.2 Dimensionen von Sozialkompetenz

Kooperationsfähigkeit

Beziehungsaufbau

Beziehungsanbahnung

Teamfähigkeit

Konfliktfähigkeit

gleichberechtigtes Handeln

authentische Kommunikation

gemeinsames Lernen und Handeln

Teamverantwortung

6.3 Dimensionen von Methodenkompetenz

Implementierung von Konzepten in die Praxis

Evaluation

Gestaltung und Umsetzung unserer Aufgaben und Konzepte

Entwicklung einer gemeinsamen Gesprächskultur

6.4 Dimensionen von Fachkompetenz

Für den Mitarbeiter bedeutet dies Auseinandersetzung mit:

Konzepten, die in der Praxis angewendet werden

Schlüsselqualifikationen und deren Bedeutung in der Praxis

Vernetzungsmöglichkeiten

Grenzen / Schnittstellen und Möglichkeiten der Disziplinen

Die Mitarbeiter mit ihren Kompetenzen brauchen Begleitung, Hilfe, Assistenz auf dem Wege ihrer individuellen Weiterentwicklung.

Um den individuellen Bedürfnissen der Bewohner gerecht zu werden, bedarf es eines hohen Maßes an Interdisziplinarität.

Für die Mitarbeiter ist es ein wesentlicher Auftrag, ihr Handeln aufeinander abzustimmen, um gezielte Lernsituationen zu schaffen.

7. Mitarbeiterbegleitung - Unterstützung und Qualifizierung in Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung ist unverzichtbar, um die Mitarbeiter für ihre spezifischen Aufgabenfelder zu qualifizieren. Einzel- und Gruppensupervisionen sind ein Element.

Dies erfordert die Vermittlung von Basisqualifikationen in unterschiedlichen Fachbereichen.

Der gleichzeitige Erwerb von Schlüsselqualifikationen erweitert die psychosoziale Kompetenz der Mitarbeiter.

Die Vermittlung von Zusatzqualifikationen ergänzt und fördert den Prozess im Sinne der Gesamtzielsetzung.

8. Eltern- und Angehörigenarbeit

Haus Sturmeck sieht es als Aufgabe, ein eltern- / angehörigengerechtes Klima zu schaffen und die Eltern / Angehörigen im Prozess der Betreuung und Begleitung, wenn es gewünscht wird, zu unterstützen.

Hierbei ist folgendes wichtig:

Eltern /Angehörige sind und bleiben ein Leben lang Eltern / Angehörige mit ihrer individuellen Verantwortung, unabhängig vom Verhalten in einzelnen Situationen.

Gewolltes Ziel ist, dass Eltern / Angehörige in das Konzept integrativ eingebunden werden, sofern alle Beteiligten damit einverstanden sind.

Die Mitarbeiter verstehen sich als Paten oder Begleiter der Bewohner.

9. Aufbauorganisation

Disziplinarisch ist die pädagogische Leitung allen Mitarbeitern gegenüber weisungsbefugt.

In Abwesenheit der Leitung ist die Vertretung in gleicher Kompetenz weisungsbefugt.

Die pädagogische Leiter und die Mitarbeiter entwickeln gemeinsam mit jedem Bewohner und entscheiden verbindlich die Förderzielsetzung und - planung.

Jeder Mitarbeiter bringt seine fachspezifischen Berichte, Einschätzungen und Planungen schriftlich mit ein.

Die einzelnen Mitarbeiter bringen in ihrer Profession ihre Kompetenzen in alle Bereiche ein.

Die pädagogische Leitung wird über Planungen, Ergebnisse und Entscheidungen mündlich / schriftlich informiert und behält sich Interventionen und Begleitung vor.

Die pädagogische Leitung berät und begleitet die Mitarbeiter und umgekehrt.

Der Kontakt zu Behörden, Betreuungsstellen, Gerichten obliegt der pädagogischen Leitung und wird ggfs. an entsprechende Mitarbeiter delegiert.

10. Ablauforganisation

Die Basis bildet das Hilfeplanverfahren.

Diese Bereiche sind u.a.:

- alltägliche Lebensführung
- Gestaltung sozialer Beziehungen
- Teilnahme an kulturellen und gesellschaftlichen Leben
- Kommunikation und Orientierung
- Emotionale und psychische Entwicklung
- Gesundheitsförderung und -erhaltung

Auf der Basis des Hilfeplanes wird der individuelle Erziehungsplan erstellt

- Die Begleitung der Bewohner braucht Kontinuität durch Bezugspersonen.
- Die personelle Besetzung des Wohnbereichs orientiert sich an dem Bedarf und den Bedürfnissen der Bewohner.
- Auftrag der Mitarbeiter ist es, gemeinsam mit den Bewohnern eine angemessene Lebensgestaltung zu organisieren und zu ermöglichen.
- Eine angemessene Lebensgestaltung spiegelt sich in der Ausgewogenheit von Kommunikation, Schule, Arbeit, Spielen, Freizeitaktivitäten und der Berücksichtigung der weiteren Aktivitäten des täglichen Lebens.

10.1. Mitarbeiter

- Die Erziehungsplanungen für die Bewohner werden durch qualifizierte Fachkräfte erstellt.
- Alle Berufsgruppen erstellen ihre Berichte und entwickeln daraus, gemeinsam mit den Bewohnern, Ziele und Maßnahmen, die sie in die individuelle Erziehungsplanung mit einbringen.

- Die Maßnahme und der Verlauf werden von der jeweiligen Berufsgruppe verantwortlich dokumentiert.
- Die Dokumentation obliegt der ausführenden Person.
- Die Dokumentationsverantwortung haben Erzieher, Heilpädagogen, Sozialpädagogen.
- Die Bezugsperson des Bewohners ist verantwortlich für die Organisation von Planung, Durchführung und Evaluation.
- Die pädagogische Leitung gewährleistet durch Anleitung und Kontrolle der ausführenden Mitarbeiter die Einhaltung der Planung und Dokumentation.

10.2 Teamarbeit

Schwerpunkte der Teamarbeit sind:

- Klarheit und Akzeptanz der Aufgaben, Zuständigkeiten und Fachkompetenz
- Absprechen der gemeinsamen Ziele im Team
- Abklärung der Handlungsschritte und die Einhaltung der Verbindlichkeit der Absprache, die in schriftlicher Form festgehalten werden.
- Regelmäßiger Austausch über den Stand der Entwicklung der Bewohner.
- Regelmäßige Orientierung in allen Berufsgruppen über Tagesablauf, Arbeitsweise und -schwerpunkte.

Die Leitung initiiert integratives Handeln und schafft hilfreiche Strukturen für Kommunikation und Kooperation, um so die Stärken der einzelnen Teammitglieder zu fördern und zu nutzen.

10.3. Instrumente zur Teamarbeit sind:

Bewohnerbesprechungen

Teambesprechungen in unterschiedlichen Zusammensetzungen

Fallsupervision

Erstellung von Erziehungsplänen

10.4. Zusammenarbeit mit externen Stellen

Die Mitarbeiter arbeiten vertrauensvoll u.a. mit Ärzten, Hebammen, Therapeuten, Schulen und anderen Stellen zusammen.