

Konzept Haus Sturmeck

Träger:
Dipl.Ing. Ralf Drees

Leiterin:
Gabriele Maronde, Dipl. Sozialpädagogin Sozialarbeiterin

1. Vorstellung der Einrichtung

Die Wohneinrichtung "Haus Sturmeck" , drei Kilometer von der Nordsee gelegen, ist eine familienergänzende Wohneinrichtung, in der 8 (später 13) Kinder / Jugendliche (ab 6 Jahren) umfassend durch ein pädagogisches Team betreut werden, wahlweise auch drei Jugendliche / junge Erwachsene im "intern" Betreutem Wohnen.

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

In der Einrichtung gibt es Einzel- und Doppelzimmer, einen großen Aufenthaltsraum und eine im Haus gelegene Sporthalle.

Im möglichen intern "Betreuten Wohnen" gibt es ausschließlich Einzelzimmer, einen Gemeinschaftsraum, eine eigene Küche, ein Badezimmer.

Das Außengelände lädt u.a ein zum Fußballspielen, Grillen, Sonnenbaden, Lagerfeuer machen, Umgang mit Tieren (Schafe, Ziegen, Hühner, Kaninchen) und vieles mehr.

Haus Sturmeck liegt am Ortsrand von Oesterdeichstrich, 5 Kilometer vom Zentrum von Büsum und 15 Kilometer Zentrum Heide entfernt. Beide Orte sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln leicht zu erreichen.

In Büsum befinden sich neben einem Kindergarten, auch alle Schulformen. In Heide und Meldorf befinden sich entsprechende berufsbildende Schulen
Ziel der Einrichtung ist es, gemeinsam mit den Bewohnern Lebensperspektiven zu entwickeln.

Unterstützt wird das Team durch Hauswirtschaft und Verwaltung.

2. Leitgedanke des Haus Sturmeck

Das Haus Sturmeck ist eine Einrichtung, in der Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene ihre Welt durch Lernen erschließen können.

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

3. Grundannahmen

3.1. Menschenbild

Die Einstellung zu unseren Bewohnern 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.

Die Bewohner lernen in Gesprächen, beim Arbeiten, beim Spielen und Freizeitaktivitäten.

4. Ziel und Auftrag für Haus Sturmeck

Gemeinsam arbeiten Bewohner 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 Lebens-kompetenzen.

5. Wege des Bewohners 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 den Bewohner bedeutet dies Auseinandersetzung mit:

- Dialogfähigkeit
- Beziehungsanbahnung
- Beziehungsaufbau
- Gruppenfähigkeit
- Freundschaften
- Partnerschaften
- Rollenfindung

5.3 Dimensionen von Methodenkompetenz

Für den Bewohner bedeutet dies die Auseinandersetzung mit:

- Selbsthilfefähigkeit
- Nutzen von Fähigkeiten
- Entwicklung eines eigenen Lebensrhythmus

5.4 Dimensionen von Fachkompetenz

Für den Bewohner bedeutet dies Auseinandersetzung mit:

- Aufbau und Ausbau von Handlungsfeldern: Bewegungsanbahnung
Bewegungsabläufen Alltagsorientierung Umgebungsorientierung
Gesellschaftsorientierung
- Sinnzusammenhänge erkennen
- Erwerb von Wissen und Bildung

Damit die Bewohner 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- / angehörigefreundliches 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.
- 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 Bewohnern 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 der Wohngruppe 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, Therapeuten, Schulen und anderen Stellen zusammen.