



*Stiftung Phönix Zug*

---

# **Betriebs- und Betreuungskonzept Übergangswohnhaus**



## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	3
2	Angebot.....	3
2.1	Zielgruppe .....	3
2.2	Ziele .....	3
2.3	Leistungen .....	3
2.4	Voraussetzungen für einen Aufenthalt .....	4
2.5	Ausschlusskriterien .....	5
2.6	Aufnahmeverfahren.....	5
2.7	Austrittsverfahren.....	5
3	Betrieb.....	5
3.1	Trägerschaft .....	5
3.2	Anzahl Plätze .....	5
3.3	Verantwortlichkeiten .....	5
3.4	Finanzierung des Aufenthaltes.....	5
3.5	Stellenplan Personalbedarf.....	6
3.6	Weiter- und Zusatzbildung.....	7
3.7	Informationsaustausch im Betrieb.....	7
3.8	Informationsaustausch mit der Stiftung .....	7
3.9	Öffentlichkeitsarbeit .....	7
3.10	Qualitätsmanagement .....	7
3.11	Gültigkeit.....	7

# 1 Einleitung

Das Übergangswohnhaus besteht seit 1986 und wurde als Rehabilitations-Einrichtung für die soziale Rehabilitation in den Bereichen Wohnen, Freizeitgestaltung und soziale Kompetenzen konzipiert, in Ergänzung zur beruflichen Rehabilitation.

Das vorliegende Betriebs- und Betreuungskonzept wurde 2012 aufgrund einer sorgfältigen Analyse und einer entsprechenden Anpassung an gesellschaftliche Veränderungen und Bedürfnisse der heutigen Bewohnerinnen und Bewohner verfasst.

## 2 Angebot

### 2.1 Zielgruppe

Das Übergangswohnhaus (ÜWH) ist ein sozialpsychiatrisch ausgerichtetes, rehabilitatives Angebot für psychisch beeinträchtigte Menschen, die sich nach einer psychischen Krise oder in der Genesungsphase einer psychischen Erkrankung (z.B. im Anschluss an Klinikaufenthalte) neu orientieren müssen und dabei Unterstützung brauchen. Sie stammen in erster Linie aus dem Kanton Zug, in zweiter aus den Konkordatskantonen Schwyz und Uri und drittens aus anderen IVSE-Kantonen. Aus dem Kanton Zug können auch Betroffene aufgenommen werden, die keine IV-Rente beziehen, weil ihr Aufenthalt über die „individuelle Heimfinanzierung“ mitfinanziert werden kann.

### 2.2 Ziele

- Befähigung der Bewohnerinnen und Bewohner zu einem möglichst selbstbestimmten Leben und einer möglichst weitgehenden Teilhabe am Gesellschafts- und Arbeitsleben. Hilfe zur Selbsthilfe.
- Erlangen von Selbständigkeit und Selbstverantwortung in (Teil-)Bereichen des Wohnens, Haushaltens, aktiver Freizeitgestaltung, tragender Tagesstruktur, Beziehungsaufbau und –pflege.

### 2.3 Leistungen

- Individuelle Förderplanung und Zielvereinbarungen.
- Individualisierte Unterstützung und Begleitung, damit die betreuten Personen von der breiten Angebotspalette im und ausserhalb des Betriebes, aufgrund der vorhandenen Möglichkeiten und Neigungen profitieren können. Konzentration auf die Rehabziele, für die beim betreuten Menschen schon Grundlagen und Interessen vorhanden sind.
- Begleitung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung und im Umgang mit der Krankheit. Auseinandersetzung mit den eigenen Ressourcen und Grenzen.
- Bezugspersonensystem: Regelmässige Einzelgespräche mit einer Bezugsperson aus dem Betreuungsteam. Konzentration der Bezugspersonenarbeit auf die im ÜWH formulierten Ziele.
- Standortgespräche mit der Bewohnerin/dem Bewohner und deren/dessen Helfernetz aus dem familiären, medizinischen, sozialen sowie dem Arbeitsumfeld.

- Unterstützung auf dem Weg zur Selbständigkeit und Förderung der Selbstsicherheit beim Gestalten der Arbeits- und Tagesstruktur. Förderung von sozialen Kompetenzen (Beziehungen und Freizeitgestaltung).
- Individueller Notfallplan für Krisenmanagement und Rückfallprophylaxe.
- Möglichkeit Besuche zu empfangen, nach Absprache auch über Nacht oder über mehrere Tage.
- Berücksichtigung der „neuen (Freizeit-) Bedürfnisse“ und Möglichkeiten (Heimkino, soziale Kontakte über Internet, facebook, twitter usw.).
- Vorbereitung auf eine geeignete langfristige Wohnform - mit oder ohne Begleitung - vor Austritt.
- Der Aufenthalt ist zeitlich begrenzt. Er ist an das Vorhandensein von Rehabilitationszielen und das Umsetzungsvermögen gebunden.
- Begleitung der beruflichen Rehabilitation, z.B. bei einer Umschulung oder Ausbildung (die Zuständigkeit liegt jedoch grundsätzlich bei der IV oder den Sozialdiensten).
- Umfassende Sozialbetreuung und spezielle Behandlungen werden in Zusammenarbeit mit externen Diensten sichergestellt. Freie Arztwahl.

## **2.4 Voraussetzungen für einen Aufenthalt**

Sämtliche Voraussetzungen werden möglichst flexibel gehandhabt. Entscheide der Betriebsleitung berücksichtigen die Wünsche der Interessentinnen und Interessenten aber auch die Befindlichkeit und Zusammensetzung der Gruppe, die Personalsituation und die Sicherheiten in der Finanzierung des Aufenthaltes.

- Die Motivation für den Aufenthalt und die Begleitung durch das Betreuungspersonal muss vorhanden sein.
- Bei Neueintretenden, welche noch nicht ganz stabil sind, muss das Potential ihres „Rehabilitationsvermögens“ abgeschätzt werden. Ein Minimum an Reflexionsvermögen wird vorausgesetzt, um Rehabziele zu wählen und umzusetzen.
- Die Finanzierung des Aufenthaltes muss gesichert sein.

Die Bereitschaft der Interessentin, des Interessenten ist vorhanden,

- einer internen oder externen Beschäftigung oder Tagesstruktur nachzugehen.
- die Verantwortung für die Medikamenteneinnahme selbst zu übernehmen.
- an den gemeinsamen Abendessen und wöchentlichen Haussitzungen teilzunehmen.
- mit einer externen psychiatrischen und einer sozialarbeiterischen Ansprechperson zusammen zu arbeiten.

## 2.5 Ausschlusskriterien

- Akute Suchtproblematik
- Selbst- und fremdgefährdendes Verhalten
- Starke intellektuelle oder körperliche Einschränkungen

## 2.6 Aufnahmeverfahren

- 1 Unverbindliche Hausbesichtigung
- 2 Schriftliche Anmeldung
- 3 Vorstellungsgespräch
- 4 Einholen von Informationen durch die Betriebsleitung
- 5 Beantragen einer Kostenübernahmegarantie durch die Betriebsleitung  
(Bei ausserkantonalen Interessenten und Interessentinnen muss eine gültige KüG vorliegen)
- 6 Probewohnen (2-3 Wochen)
- 7 Eintrittsentscheid der Interessentin/des Interessenten
- 8 Definitiver Aufnahmeentscheid durch die Betriebsleitung
- 9 Unterzeichnung des Betreuungs- und Pensionsvertrages

## 2.7 Austrittsverfahren

- In der Regel wird der Austritt nach dem Erreichen der persönlichen Ziele der Bewohnerin/des Bewohners gemeinsam geplant.
- Das Vertragsverhältnis kann gegenseitig unter Einhaltung einer 30-tägigen Frist jeweils auf Mitte oder Ende des Monats gekündigt werden.
- In Ausnahmefällen kann die Betriebsleitung eine fristlose Kündigung aufgrund von groben Verletzungen der Hausordnung aussprechen.

# 3 Betrieb

## 3.1 Trägerschaft

Das Übergangswohnhaus ist ein Betrieb der Stiftung Phönix Zug für Sozialpsychiatrie.

## 3.2 Anzahl Plätze

12 Einzelzimmer, möbliert, mit Lavabo

## 3.3 Verantwortlichkeiten

Das Übergangswohnhaus wird durch eine Betriebsleiterin oder einen Betriebsleiter geführt, welche/welcher der Geschäftsleitung der Stiftung Phönix Zug unterstellt ist. Sie/Er wird unterstützt durch eine Stellvertretung. Das gesamte Betreuungsteam ist interdisziplinär aus pflegerischen, sozialen, agogischen oder psychologischen Fachpersonen zusammengesetzt.

### 3.4 Finanzierung des Aufenthaltes

Die Kosten werden gedeckt durch:

- Pensionsgelder der Bewohnerinnen und Bewohner, welche sie aus IV-Renten, Ergänzungsleistungen zur IV und Eigenmitteln finanzieren.
- Beiträge des Kantons Zug gemäss Leistungsvereinbarung
- Beiträge des Kantons Zug auf Grund der „individuellen Heimfinanzierung“
- Beiträge der übrigen Kantone gemäss IVSE
- IV-Tarifbeiträge bei beruflichen Massnahmen

### 3.5 Stellenplan Personalbedarf

Die 610 Stellenprozente des Übergangswohnhauses sind wie folgt aufgeteilt:

Bezeichnung/Rolle	Funktion in Stellenprozenten			Total
	Betriebsleitung	Betreuung Beschäftigung	Küche/Haushalt	
Betriebsleiter/-in	60%	20%		80%
Stv. Betr.leiter/-in	15%	60%		75%
Betreuer/-in		290%	20%	310%
PraktikantIn		50%	10%	60%
Kü+HH-Verantw.		40%	35%	75%
Ext.Reinigung			10%	10%
TOTAL	75%	460%	75%	610%

Mit diesem Stellenplan sind folgende Dienstleistungen abgedeckt:

**Betriebsleitung, stv. Betriebsleitung:** Es stehen insgesamt 75 Stellenprozente für die Betriebsleitung zur Verfügung. Sie wird zwischen Betriebsleiterin/Betriebsleiter und deren/dessen Stellvertretung aufgeteilt. Die Stellvertretung übernimmt die „Platzhalterschaft“ bei Abwesenheiten der Betriebsleiterin/des Betriebsleiters. Sie übernimmt in der Regel auch von der Betriebsleiterin/dem Betriebsleiter delegierte ständige Aufgaben (Ressorts).

**Betreuung:** Es stehen insgesamt 460% für die Betreuung zur Verfügung. Die Betreuung findet an allen Wochentagen statt, am Wochenende in reduzierter Form. Zusätzlich übernimmt das Gesamtteam die tagesstrukturierende individuelle Begleitung derjenigen Bewohnerinnen und Bewohner, welche keiner ganztägigen oder durchgehenden auswärtigen Arbeit oder Beschäftigung nachgehen.

**Küche und Haushalt:** Die fachliche Unterstützung bei der Zubereitung des Abendessens bezweckt nebst der Sicherstellung einer ausgewogenen Ernährung für alle Betreuten die individuelle Anleitung und Förderung der Bewohner und Bewohnerinnen zur Erlangung einer gewissen Selbständigkeit im Haushaltbereich. Sie erfolgt an 5 Tagen pro Woche à 4 ½ Stunden. Für die Anleitung im hausdienstlichen Bereich sind 2 x 2 Std./Woche vorgesehen.

**Reinigung:** Eine Reinigungskraft erledigt die wöchentliche Grundreinigung der Nasszellen (ca. 4 Stunden pro Woche).

**Nacht-Pikett:** Ein durchgehender telefonischer Pikettdienst wird vom Betreuungspersonal und der Betriebsleitung gewährleistet.

### **3.6 Weiter- und Zusatzbildung**

Alle Mitarbeitenden haben gemäss Arbeitsvertrag und dem internen Reglement der Stiftung Phönix ein Anrecht auf Weiter- und Zusatzbildung.

### **3.7 Informationsaustausch im Betrieb**

Für den Informationsfluss unter den Mitarbeitenden im Betrieb gelten das Bring- und das Holprinzip. Es finden regelmässig Teamsitzungen, Fallbesprechungen und Supervisionen statt. Zusätzlich wird mindestens einmal pro Jahr eine eintägige Retraite abgehalten, an der Konzept, Arbeitshaltungen und Betreuungsgrundlagen reflektiert werden.

### **3.8 Informationsaustausch mit der Stiftung**

Die Betriebsleitungssitzungen zusammen mit der Geschäftsleitung sind wichtige Führungsinstrumente und gegenseitige Informationsplattformen von und zur strategischen Ebene und wichtig für den Austausch unter den Phönix-Betrieben.

Betriebsübergreifende Arbeits- und Projektgruppen werden von der Geschäftsleitung für bestimmte Themen und Projekte gebildet. Für solche können Betriebsleitungen und/oder Mitarbeitende aus den Betrieben beigezogen werden.

Für eine effiziente Information und Kommunikation unter allen Akteurinnen und Akteuren der Stiftung steht eine zeitgemässe IT zur Verfügung. Dem Datenschutz und der Datensicherheit wird die vorgeschriebene Beachtung geschenkt.

In unregelmässigen Abständen berichtet die Hauszeitung Pi (Phönix-Intern) über Internas und weiteres aus den Betrieben und den Stiftungsgremien.

### **3.9 Öffentlichkeitsarbeit**

Der Öffentlichkeitsarbeit der Stiftung und ihrer Betriebe liegt das Informationskonzept zu Grunde. Die betriebseigene Öffentlichkeitsarbeit geschieht in enger Absprache mit der Geschäftsleitung. Das Übergangswohnhaus legt Wert auf eine gute Verankerung in seinem Arbeitsumfeld.

### **3.10 Qualitätsmanagement**

Die Stiftung Phönix Zug sichert und dokumentiert die Qualität ihrer Betriebe und Dienstleistungen gemäss den Qualitätsvorschriften BSV/IV 2000 und Leitbild. Sie legt grossen Wert auf eine gute Ergebnisqualität, welche in den Betrieben spürbar ist, weil sie gelebt wird.

### **3.11 Gültigkeit**

Dieses Konzept tritt am 1.12.2016 in Kraft.