



gfellergut sozialpädagogisches zentrum  
stettbachstrasse 300 ch-8051 zürich  
tel 043 299 33 33  
fax 043 299 33 34  
info.gfellergut@zkg.ch  
www.gfellergut.ch

eine institution der stiftung zürcher  
kinder- und jugendheime  
**Obstgartensteig 4, 8006 Zürich**

# DAF

**Dienstleistungsangebot in der Familienpflege**

**Assoziierte Plätze (AP) Gfellergut  
Konzept 2018**



«Die philosophische und pädagogische Anthropologie unseres Jahrhunderts hat uns mit einigem Erfolg beigebracht, dass ein menschliches Lebewesen überhaupt nicht überleben könnte, würde es nicht von seinen Eltern behütet und versorgt. Bereits in dieser ersten Phase sollte sich aber im Heranwachsenden eine positive Lebensgrundstimmung festigen können, für die *Erikson* die schöne Bezeichnung „Urvertrauen“ gefunden hat. Diese positive Grundstimmung ist die Bedingung der Möglichkeit, später so wohlklingende Erziehungsziele wie „Mündigkeit“ oder „Autonomie“ überhaupt einmal erreichen zu können. Dabei ist die Grundrichtung allen erzieherischen Bemühens immer das Loslassen oder das Aus-der-Hand-Geben, lateinisch „emancipare“. Das Neugeborene ist zunächst zwingend auf ein „mancipium“ angewiesen, sonst kann es nicht überleben. Es kann aber nicht zu einer eigenständigen Person werden, wenn nicht die Grundrichtung des erzieherischen Umganges auf „emancipare“, Loslösung und Selbstwerdung, eingestellt wäre. Diesen Prozess kann man auch als das Herstellen von Subsidiarität zwischen den Heranwachsenden und den Erziehungsverantwortlichen bezeichnen. Die praktische Grundregel dafür lautet: Alles, was Kinder und Jugendliche selbst tun können, soll ihnen durch Erziehungsverantwortliche nicht abgenommen werden.»

Heinrich Tuggener, 1987,  
Vierteljahresschrift für Heilpädagogik , 56 (4), S. 542f.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Kurzportrait</b>	<b>4</b>
1.1	Einrichtung	4
1.2	Einrichtungsleitung	4
1.3	Trägerschaft	4
1.4	Angebot	5
<b>2</b>	<b>Leit- und Wertvorstellungen</b>	<b>5</b>
2.1	Leitbild der Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime	6
2.2	Die sieben pädagogischen Leitsätze des Gfellergut	7
2.3	Prinzip der subsidiären Hilfeleistung	8
2.4	Rechte der Jugendlichen	8
2.5	Zusammenarbeit / Kommunikationsgefässe	9
2.6	Merkmale unserer Kommunikationskultur	9
2.7	Die Kommunikationsgefässe	9
2.8	Sozialpädagogisches Handeln	9
2.9	Pädagogischer Ort	10
2.10	Doppelter Rahmen	10
<b>3</b>	<b>Dienstleistungsangebot</b>	<b>11</b>
3.1	Zielgruppe	11
3.2	Indikation	11
3.3	Angebot	11
3.3.1	Time-out (bis 3 Monate)	12
3.3.2	Übergangsplatzierung (2 - 6 Monate)	12
3.3.3	Krisenintervention (2 - 6 Monate)	12
3.3.4	Langzeitplatzierung (6 – 36 Monate)	12
3.4	Organisation	12
3.5	Aufnahme	12
3.6	Der Aufnahmeentscheid des Gfellergut erfolgt individuell	12
3.7	Dauer und Verlauf des Aufenthalts	13
3.8	Austrittsverfahren	13
<b>4</b>	<b>Leistungen</b>	<b>13</b>
4.1	Vermittlung von Pflegeplätzen	13
4.1.1	Grundsätze zur Auswahl von Pflegefamilien	13
4.1.2	Prozessbeschreibung des Selektionsverfahrens für Pflegefamilien	14
4.1.3	Anforderungskriterien an die Pflegefamilien	15
4.1.4	Eignungserklärungen der Pflegefamilien	15
4.1.5	Entschädigung der Pflegefamilien	18
4.1.6	Grundsätze zum Vermittlungsprozess	19
4.1.7	Prozessbeschreibung	19
4.1.8	Vorbereitung des zu platzierenden Jugendlichen	20
4.1.9	Vorbereitung der aufnehmenden Pflegefamilie	20
4.2	Pflegeverhältnis sozialpädagogisch begleiten	20
4.2.1	Begleitung der Pflegefamilien: Beschreibung des Begleitprozesses	20
4.2.2	Aufnahme und Begleitung der Jugendlichen am Assoziierten Platz	20
4.2.3	Sicherstellen der biologischen, psychischen und sozialen Bedürfnisse	20

4.2.4	Situationsanalyse / Interventionsplanung / Evaluation	20
4.2.5	Administrative und organisatorische Belange	21
4.3	Zusammenarbeit mit Dritten	21
<b>5</b>	<b>Unterstützungsleistungen für Pflegefamilien in der Zusammenarbeit mit den Assoziierten Plätzen</b>	<b>21</b>
5.1	Erreichbarkeit der Pflegefamilien	21
5.2	Fachliche Begleitung und Coaching der Pflegefamilien	21
5.3	Weiterbildungsmöglichkeiten für Pflegefamilien	21
<b>6</b>	<b>Förderplanung</b>	<b>21</b>
6.1	Grundsatz der Fallführung	21
6.2	Grundlagen der Fallführung	22
6.3	Fallführungsphasen	22
6.4	Fallführungsprozesse	23
6.5	Fallführungsebenen	23
6.6	Fallteam	23
6.7	Die Förderplanung	23
6.8	Fallführungsgefäße	24
6.9	Vorgehen bei Krisen, Umgang, Haltung und Erreichbarkeit bei Krisen	24
<b>7</b>	<b>Gewährleistete Rahmenbedingungen für die platzierten Jugendlichen: Umfang der Betreuung im Alltag, Wochengestaltung, Freizeit, Ferien</b>	<b>25</b>
7.1	Zusammenarbeit mit den Beteiligten	25
7.1.1	Zusammenarbeit mit den Pflegefamilien	25
7.1.2	Zusammenarbeit mit den Jugendlichen	26
7.1.3	Zusammenarbeit mit den Herkunftsfamilien	26
7.1.4	Zusammenarbeit mit den zuweisenden Stellen	26
<b>8</b>	<b>Organisatorische Grundlagen</b>	<b>26</b>
8.1	Trägerschaft	26
8.2	Lage	27
8.3	Geschichte und Entwicklung	27
8.4	Organigramm	28
8.5	Kompetenzstrukturen der Trägerschaft	28
8.6	Kompetenzstrukturen des Gfellergut	29
8.7	Berichtswesen/Falldokumentation	29
8.8	Qualitätssicherung	30
8.8.1	Aufsicht	30
8.8.2	Qualitätsmanagement	30
<b>9</b>	<b>Personal</b>	<b>30</b>
9.1	Förderung der fachlichen Qualifikationen	30
9.2	Personal Assoziierte Plätze (AP)	31
<b>10</b>	<b>Entwicklungsabsichten</b>	<b>31</b>
<b>11</b>	<b>Finanzen</b>	<b>31</b>
<b>12</b>	<b>Beilagen</b>	<b>32</b>

## 1 Kurzportrait

### 1.1 Einrichtung

#### **Gfellergut, Sozialpädagogisches Zentrum** **Assoziierte Plätze sind ein Angebotsmodul des Gfellergut**

Stettbachstrasse 300  
8051 Zürich

Telefon: 043 299 33 33  
Fax: 043 299 33 34  
E-Mail: info.gfellergut@zkj.ch  
www.gfellergut.ch

### 1.2 Einrichtungsleitung

Verantwortlicher Geschäftsleiter der Assoziierten Plätze  
und Gesamtleitung Gfellergut: Rolf Tobler

Telefon: 043 299 33 30  
Fax: 043 299 33 34  
E-Mail: rolf.tobler@zkj.ch

Leitung Assoziierte Plätze: Nicole Krey

Telefon: 043 299 33 71  
Fax: 043 299 33 34  
E-Mail: nicole.krey@zkj.ch

### 1.3 Trägerschaft

#### **Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime (zkj)**

Obstgartensteig 4  
8006 Zürich

Telefon: 043 255 14 70  
Fax: 043 255 14 77  
E-Mail: info.stiftung@zkj.ch  
www.zkj.ch

Stiftungspräsident: Robert Neukomm, Zürich

Geschäftsleitung:

Tessa Müller	Tessa Müller, Geschäftsführerin
Kurt Huwiler, Dr. phil	Leiter Angebotsentwicklung und Qualitätssicherung
Eckehard Messer	Leiter Finanzen und Administration

## 1.4 Angebot

Das Angebot der Assoziierten Plätze (AP) richtet ihr Betreuungsangebot an weibliche und männliche Jugendliche und verfügt über 10 Plätze.

<p><b>Assoziierte Plätze in Pflegefamilien (AP)</b> männliche und weibliche Jugendliche im Alter zwischen ca. 14 – 22 Jahren</p> <p><b>10 Plätze</b></p>	<p>Individuell abgestimmte Wohn- und Lebensform bei einer Pflegefamilie mit Beschäftigung vor Ort sowie Fernschulunterricht durch Lehrpersonen des Gfellergut. Bei Pflegefamilien im Raum Zürich können die Ausbildungsangebote des Gfellergut genutzt werden (zusätzliche Verrechnung der Tagesstruktur-Taxe).</p> <p>Der Aufenthalt dient als Time-out, Übergangsplatzierung, Krisenintervention oder Langzeitplatzierung.</p> <p>Umsetzen der Platzierungsziele in Zusammenarbeit mit der zuweisenden Stelle, den Eltern und mit Einbezug des Jugendlichen und seinen Bezugspersonen.</p> <p>► <b>vollbetreut, stationär</b></p>
--	---

Die Assoziierten Plätze sind ein Teil des modularen Angebotes des Sozialpädagogische Zentrums Gfellergut. Dazu gehören: ein Beobachtungangebot (BEO), ein betreutes Wohnen auf dem Areal (BWA), die Tagesaufenthalter plus (TApus) und die Nachbetreuung mit dem begleiteten Wohnen (NBB).

Im Bereich der Berufsbildung verfügt das Gfellergut über das Berufsintegrationsprogramm (BIP), die internen Berufsausbildungen (KV-Ausbildung, Schreiner, Hauswirtschaft, Küche, Betriebsunterhalt, Fahrradmechanikerin) und das Coaching für Jugendliche in einer externen Ausbildung. Das Gfellergut verfügt über 50 subventionierte Plätze gemäss IVSE. Im Sinne unseres Prinzips der subsidiären Hilfeleistung können die Jugendlichen je nach persönlichem Bedarf in ein anders passendes Modul wechseln. Insbesondere stehen den AP auch die internen Ausbildungsmöglichkeiten offen, diese werden zusätzlich in Rechnung gestellt.

## 2 Leit- und Wertvorstellungen

Das Sozialpädagogische Zentrum Gfellergut gehört zur Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime. Unter dem Namen „Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime“ besteht im Sinne von Art. 80 ff ZGB eine gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Zürich. Die Stiftung verfolgt das Ziel, die ihr anvertrauten jungen Menschen und Familien zu befähigen, ihr Leben möglichst ohne fremde Unterstützung, selbstbestimmt und innerhalb anerkannter sozialer Normen zu gestalten. Neben einer gesunden Persönlichkeitsentwicklung wird der schulischen und beruflichen Bildung der Kinder und Jugendlichen eine zentrale Bedeutung beigemessen.

Oberster Leitgedanke der Stiftung ist das Wohl der Kinder und Familien. Die UNO-Kinderrechtskonvention sowie die fachlich anerkannten Standards der Pädagogik und ihrer Nachbarsdisziplinen bilden die wichtigsten Orientierungspunkte. Bei der Anstellung verpflichten sich die Mitarbeitenden der Stiftung, keinerlei Diskriminierung aufgrund der Nationalität, des Geschlechts, der Herkunft, der Religion oder des Glaubens, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung der Zielgruppe zu begehen oder zuzulassen.

Um eine nachhaltige Entwicklung der Kinder, Jugendlichen und Familien zu ermöglichen, begegnen wir ihnen gemäss dem Leitbild der Stiftung mit Wertschätzung und Respekt. Wir beteiligen sie und ihre wichtigsten Bezugspersonen möglichst umfassend an der Planung und Erbringung unserer Dienstleistungen. Dabei bauen wir auf ihre Stärken und fördern ihr Potential. Wir unterstützen sie in der Gestaltung der innerfamiliären Beziehungen und der Pflege ihres sozialen Netzes ([www.zkj.ch/stiftung/leitbild](http://www.zkj.ch/stiftung/leitbild)). Diese ethische Grundorientierung spiegelt sich im dem Leitbild der Stiftung Zürcher Kinder und Jugendheime, in den pädagogischen Leitgesätzen des Gfellergut und in der pädagogischen Arbeit der Assoziierten Plätze.

## 2.1 Leitbild der Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime

Die Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime ist eine gemeinnützige Organisation, die im öffentlichen Auftrag vielfältige Erziehungs-, Bildungs- und Beratungsleistungen erbringt. Wir – die Mitarbeitenden der Stiftung und der Stiftungsrat – verfolgen das gemeinsame Ziel, die uns anvertrauten jungen Menschen und Familien zu befähigen, ihr Leben möglichst ohne fremde Unterstützung, selbstbestimmt und innerhalb anerkannter sozialer Normen zu gestalten.

Oberster Leitgedanke unserer Tätigkeit ist das Wohl der Kinder, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Familien. Im Spannungsfeld zwischen den Interessen der Öffentlichkeit und den Anliegen der Leistungsempfängerinnen und -empfänger orientieren wir uns stets am gemeinsamen Ziel und an den aktuellen und fachlich anerkannten Standards der Pädagogik und ihrer Nachbarsdisziplinen.

Wir fördern das Verständnis der Gesellschaft für die Kinder, Jugendlichen und Familien, welche während einer gewissen Zeit auf Unterstützung angewiesen sind. Daneben tragen wir zur Weiterentwicklung von wissenschaftlich fundiertem Handeln bei, sei es durch Forschung, Lehre oder die Ausbildung angehender Fachleute.

Wir erachten die interdisziplinäre Zusammenarbeit als Schlüssel für eine erfolgreiche Tätigkeit. Das gilt für die Arbeit in unseren Institutionen, aber auch für die Kontakte mit Behörden und anderen Fachleuten unterschiedlicher Professionen.

Wir legen grossen Wert auf ein Verhältnis zwischen Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Arbeitgeberin, welches von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Die Sozialpartnerschaft mit dem Verband des Personals Öffentlicher Dienste (VPOD) und der Gesamtarbeitsvertrag sind Ausdruck dieser Haltung.

### **Pädagogik**

Die angestrebte nachhaltige Entwicklung der Kinder, Jugendlichen und Familien können wir anstossen und begleiten, nicht aber verordnen. Dabei

- begegnen wir ihnen mit Wertschätzung und Respekt.
- konfrontieren wir sie mit einer klaren pädagogischen Haltung und fordern Respekt ein.
- schützen wir sie, wann immer dies erforderlich ist.
- bauen wir auf ihren Stärken auf und fördern ihr Potential.
- beteiligen wir sie und ihre wichtigsten Bezugspersonen möglichst umfassend an der Planung und Erbringung unserer Dienstleistungen.
- unterstützen wir sie in der Gestaltung der innerfamiliären Beziehungen und der aktiven Pflege ihres sozialen Netzes.
- fördern wir die Persönlichkeitsentwicklung und die schulische und berufliche Qualifikation.
- setzen wir klare Ziele und überprüfen deren Erreichung.

### **Personalführung**

Motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel für eine erfolgreiche Erfüllung der Stiftungsaufgaben. Die Führung

- stellt den Mitarbeitenden die Informationen zur Verfügung und überträgt ihnen die Kompetenzen, welche für die zielorientierte und verantwortungsbewusste Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind.
- arbeitet mit Zielvereinbarungen und gibt transparente, wertschätzende Rückmeldungen.
- setzt auf einen konstruktiven Umgang mit Fehlern und schützt die Mitarbeitenden vor ungerechtfertigter Kritik und unfairer Behandlung.
- macht das Wissen der Mitarbeitenden anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich.
- beteiligt die Mitarbeitenden aufgaben- und stufengerecht an Entscheidungen.
- fördert die regelmässige Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden und schafft gezielt Entwicklungschancen.
- mindert die Risiken der beruflichen Tätigkeiten und fördert den Gesundheitsschutz.



## **Unternehmensführung**

Die Stiftung verpflichtet sich zu einer sozialen, ökonomischen und ökologischen Unternehmensführung. Sie

- sorgt für eine klare Trennung der Verantwortlichkeiten in den strategischen und operativen Aufgaben.
- orientiert sich bei der langfristigen Planung der Angebote konsequent an der Nachfrage und an fachlichen Kriterien.
- verpflichtet sich zu einer kontinuierlichen Überprüfung und Weiterentwicklung ihrer Prozesse und Strukturen.
- stellt eine aufgabengerechte Infrastruktur bereit.
- gibt den einzelnen Institutionen einen aufgabengerechten Gestaltungs- und Entwicklungsspielraum.
- schafft möglichst breiten Nutzen aus ihrer inhaltlichen Vielfalt und ihrer Grösse.
- kooperiert eng mit den Auftrag erteilenden und finanzierenden Stellen.
- bildet angemessene finanzielle Reserven.
- sorgt für fortschrittliche Anstellungsbedingungen.
- informiert die Öffentlichkeit regelmässig und transparent über ihre Tätigkeit.
- beteiligt sich aktiv an der Diskussion sozial- und bildungspolitischer Themen und engagiert sich für gesellschaftliche Rahmenbedingungen, welche die Interessen der Kinder, Jugendlichen und Familien berücksichtigen.

*Originalfassung vom 1.1.2000,  
überarbeitet am 25.11.2011*

## **2.2 Die sieben pädagogischen Leitsätze des Gfellergut**

Die folgenden sieben Leitsätze beziehen sich auf die konkrete pädagogische Arbeit im Gfellergut. Sie begründen die pädagogische Haltung und sollen für alle unsere Angebote entsprechende fachliche Orientierung bieten.

### **Wir bieten eine tragfähige pädagogische Gemeinschaft**

Wir pflegen eine vorbildliche, gemeinsame Kultur. Wir setzen bewusst Werte. Wir bieten ein tragfähiges, belastbares und verlässliches Umfeld.

### **Wir bieten den Jugendlichen ein individuelles Setting**

Jede Situation eines Jugendlichen ist einmalig und individuell. Auf der Basis einer gemeinsamen Haltung sowie klarer und verbindlicher Strukturen bieten wir möglichst auf den Jugendlichen zugeschnittene Interventionen und Settings.

### **Wir bieten verlässliche Beziehungen**

Basis für eine erfolgreiche Begleitung der Jugendlichen ist die Beziehung. Wir sind Vorbild, klar und authentisch. Wir bieten emotionale und soziale Orientierung. Wir fördern und fordern, stets im Wissen, dass Krisen und Rückschläge Teil der Entwicklung sein können.

### **Wir entdecken und fördern Stärken**

Ressourcen entdecken und fördern ist eine wichtige Grundlage für Entwicklungsschritte. Wir erarbeiten mit den Jugendlichen Möglichkeiten, damit sie ihre Fähigkeiten aktiv nutzen können. Wir unterstützen sie in ihrer Auseinandersetzung mit ihren Entwicklungsaufgaben und beim Erarbeiten neuer Perspektiven. Wir fördern ihr Selbstvertrauen, ihre Selbstverantwortung und ihre Autonomie.

### **Wir pflegen ein Klima der Toleranz und Wertschätzung**

Lern- und Entwicklungsprozesse sind nur in einem Klima der Toleranz, der Wertschätzung und der gegenseitigen Achtung möglich. Unsere Zusammenarbeit mit den Jugendlichen baut auf Respekt, Ehrlichkeit und Offenheit. Diese Werte fordern wir auch konsequent von den Jugendlichen ein.

**Wir beziehen die Jugendlichen aktiv mit ein**

Entwicklung bedingt Kooperation und Mitgestaltung. Wir geben den Jugendlichen Verantwortung und bieten ihnen Lernfelder, sich selbstwirksam zu erfahren. Wir gestalten Partizipation stets auf dem Hintergrund des entsprechenden Entwicklungsstandes.

**Wir verpflichten uns für eine ganzheitliche Betrachtungsweise**

Zum richtigen Verstehen der Jugendlichen gehört das Erfassen der Persönlichkeit und ihrer sozialen Umwelt. Wir nehmen ihre Entwicklung differenziert und dynamisch wahr. Die Lebenswelt der Jugendlichen beziehen wir, mit einem systemischen Verständnis, in unsere Arbeit mit ein.

**2.3 Prinzip der subsidiären Hilfeleistung**

Unsere Hilfeleistungen basieren auf dem Prinzip der Subsidiarität. Das heisst, dass wir unsere Hilfe auf die Möglichkeiten und Fähigkeiten der regulären Sozialisationsfelder (Familie, Schule, Beruf/Arbeit, jugendspezifische Sozialisationsfelder) abstimmen. Wo immer möglich, versuchen wir intakte Lebensbezüge in den angestammten bzw. regulären Sozialisationsfeldern aufrechtzuerhalten (Sozialraumorientierung) und vorhandene Ressourcen der Jugendlichen zu nutzen. Dies bedeutet, dass wir unterschiedlich tief in die Lebensbezüge der Jugendlichen eingreifen. Je nach Entwicklungs- und Ausbildungsstand suchen wir ein möglichst „massgeschneidertes“ Behandlungsangebot, das dem persönlichen Entwicklungsprozess angepasst ist. Wir verstehen unsere Angebote als eine Behandlungskette.

**2.4 Rechte der Jugendlichen**

Grundlage für die Behandlung der Jugendlichen sind die UN-Konvention über die Rechte der Kinder und Jugendlichen und die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK). Der pädagogische Ort des Gfellergut soll den Jugendlichen einen verlässlichen und sicheren Entwicklungsraum bieten. Das Leitbild der Stiftung zkj sowie die sieben Leitsätze des Gfellergut sind die Grundlagen für unser pädagogisches Handeln. Die Stiftung zkj hat in den Konzepten zu schwerwiegenden Sanktionen sowie im Interventions- und Präventionskonzept für alle Institutionen der zkj die Rahmenbedingungen vorgegeben. Das Gfellergut verfügt über weitere Ausführungskonzepte und Vorgaben für die Mitarbeitenden, welche die Sicherheit und Unversehrtheit der Jugendlichen gewährleisten sollen.

Die Jugendlichen werden im sozialpädagogischen Alltag auf eine selbstbestimmte und verantwortungsvolle Lebensgestaltung vorbereitet. Dazu gehört ein partizipativer Miteinbezug in allen relevanten Bereichen, speziell die Formulierung der persönlichen Entwicklungsziele.

Die Assoziierten Plätze orientieren sich an den drei Grundregeln des Gfellergut. Sie gelten als oberste Werte im Gfellergut und bei den Pflegefamilien. Sie dienen als Basis für weitere Regelungen und konzeptionelle Ausgestaltungen:

**Grundregel 1**

Wir wollen einen drogenfreien Raum im Gfellergut. Konsum, Besitz und Handel von Alkohol, Cannabisprodukten sowie allen harten Drogen sind im Gfellergut untersagt. Der Tabakkonsum ist nur mit räumlichen Einschränkungen erlaubt.

**Grundregel 2**

Wir wollen einen gewaltfreien Raum im Gfellergut. Jede Form von Gewaltanwendung gegenüber Menschen (tätlich werden, drohen, beschimpfen, beleidigen usw.) sowie Vandalismus sind im Gfellergut untersagt.

**Grundregel 3**

Wir wollen einen wertschätzenden Umgang im Gfellergut. Jede Form von Diskriminierung, von absichtlicher Ausgrenzung und Rassismus (gegenüber Nationen, Volksgruppen, Religionen, Anders-Denkenden, Männern und Frauen, sexueller Orientierung) ist im Gfellergut untersagt.

## 2.5 Zusammenarbeit / Kommunikationsgefäße

Die interne Zusammenarbeit und die Vernetzung mit allen am Prozess des Jugendlichen beteiligten Partnern ist eine wichtige Grundlage für die erfolgreiche pädagogische Arbeit. Wir verstehen Kommunikation auch als internes und externes Netzwerk. Die Grundsätze, Abläufe, Zuständigkeiten sowie die Sitzungsgefäße sind im Kommunikationskonzept des Organisationshandbuchs detailliert geregelt.

## 2.6 Merkmale unserer Kommunikationskultur

- Wir kommunizieren offen, ehrlich und gewaltfrei. Unsere Kommunikation ist geprägt von gegenseitiger Akzeptanz. Dies fördert das gegenseitige Vertrauen und die Kooperation.
- Wir sorgen für einen permanenten und gezielten Wissensaustausch. Wir sehen dabei stets beide Wege: Bring- und Holschuld.
- Wir treffen bewusste Entscheidungen über die richtige Wahl der entsprechenden Kommunikationsform. Diese betrifft: Ort, Zeit, Stil, Mittel, Inhalt.
- Mit einer stimmigen Kommunikation legen wir die Grundlagen für die Motivation, die Zufriedenheit und die Einsatzfreude von uns allen.
- Wir wollen informieren – statt informieren zu müssen.
- Die betriebliche Kommunikation soll in den dafür vorgesehenen formalen Gefäßen stattfinden.
- Auch informelle Kommunikation ist erwünscht. Sie kann im Alltag vieles vereinfachen. Sie birgt allerdings dort Gefahren, wo Informationen auch, oder besser in einen formalen Kanal gehören. Hier muss die entsprechende Überführung sichergestellt werden.
- Kurze Informationswege sind vorteilhaft und anzustreben.
- Wir nutzen das E-Mail für den Informationsaustausch und nicht zur Konfliktbearbeitung.

## 2.7 Die Kommunikationsgefäße

### *Die Leitungssitzung «Central»*

Das Central ist die Leitungssitzung der Abteilungsleitungen mit dem Gesamtleiter. Das Central findet ein bis zwei Mal pro Monat statt und dauert in der Regel 2 ½ Stunden. Zudem werden jährlich Retraiten durchgeführt. Themen im Central sind Austausch von Informationen der Abteilungen, wichtige Entscheide zur Lebensgemeinschaft, Bearbeiten von Krisensituationen, das Plätze-Management, Personelles, Entwicklung von neuen Konzepten, Beraten von Vorschlägen aus Arbeitsgruppen und Diverses.

### *Plenum*

Das Plenum ist eine Veranstaltung für alle Mitarbeitenden des Gfellergut und für die Pflegefamilien der AP. In der Regel findet das Plenum acht Mal pro Jahr statt und dauert in der Regel 1 ½ Stunden. Im Plenum werden Fachfragen erörtert, Weiterbildungen durchgeführt, Informationen ausgetauscht oder Neuerungen besprochen/eingeführt.

### *Die Abteilungssitzungen*

In allen Abteilungen finden wöchentliche Sitzungen statt und es werden jährliche Retraiten durchgeführt. An den Sitzungen werden organisatorische und pädagogische Themen besprochen sowie die sozialpädagogische Arbeit mit den Jugendlichen.

## 2.8 Sozialpädagogisches Handeln

Wir verstehen Pädagogik bzw. Sozialpädagogik als kreative Arbeit. Das heisst: Wer erzieht, soll erfindend bleiben, wach, beweglich und situativ. Das Gfellergut als Institution (Leitung, Strukturen, Konzeptionen etc.) muss daher in erster Linie diese Kreativität erhalten, fördern und belohnen.

Die pädagogische Kreativität wird gefördert:

- wenn Entscheidungsprozesse als Arbeitsprozesse gestaltet sind
- wenn uneingeschränkt das "Primat des Verstehens" gilt
- wenn der sozialpädagogische Spielraum ausgeschöpft und individuelle entschieden wird
- wenn man "unbelehrbar" an Entwicklungen glaubt (die auch diskontinuierlich, stockend oder gar rekursiv verlaufen können und dürfen)

- wenn die Entscheidungskompetenzen dort liegen, wo auch die entsprechenden Fachkompetenzen sind
- wenn Handlungsspielräume klar, grosszügig und vertrauensvoll sind
- wenn eine professionelle und anspruchsvolle Arbeitshaltung dominiert
- wenn man sich über Probleme (schwierige Aufgaben, Herausforderungen, Unberechenbares etc.) freut und sich lieber eines mehr als weniger macht
- wenn einige wenige Grundwerte gelten

## 2.9 Pädagogischer Ort

Der pädagogische Ort stellt den Kontext des situativen Handelns dar. Mit dem Begriff "pädagogischer Ort" ist die gelebte Alltags-Kultur gemeint, die von Menschen an diesem Ort ganz persönlich getragen wird und einen breiten Begegnungs- und Entwicklungsraum bietet. Somit ist der ‚pädagogische Ort‘ eben das, was die blossе Institution übersteigt. Das heisst: Der pädagogische Ort kennt kein Personal, sondern konkrete Menschen, keine Reglemente und Weisungen, sondern eine konkrete Lebensgemeinschaft, die das Zusammenleben hier und jetzt so will. Der pädagogische Ort kennt keine vorgestanzten Sanktionen und Massnahmen. Dieses ‚normative Rad‘ muss immer wieder neu debattiert, erfunden, entschieden und gesichert werden. Das ist Pädagogik. Nur so lebt der pädagogische Ort innerhalb der Institution, hat einen eigenen Pulsschlag, eine eigene Temperatur. Dies gilt auch für die Pflegefamilien der AP. Sie gestalten ihren pädagogischen Ort und bieten den platzierten Jugendlichen einen menschenfreundlichen Platz, an welchem sich die Jugendlichen ihren Entwicklungsthemen stellen können und mit ihren persönlichen und sozialen Problemen Unterstützung erfahren. Durch die professionelle Begleitung und das Coaching der Jugendlichen, der Pflegefamilien und des Herkunftssystems, sowie durch die Koordination des gesamten Hilfeprozesses durch die Mitarbeitenden der AP, erhält der pädagogische Ort in der Pflegefamilie eine multiperspektivische Dimension.

Daraus lassen sich die folgenden Konsequenzen für die pädagogische Haltung ableiten:

- Die obersten Werte (Kinderrechte, Leitbild) stehen nicht zur Disposition. Sie müssen uneingeschränkt gelten und von allen Mitarbeitenden stets mit Überzeugung bejaht und vertreten werden.
- Massnahmen, Regelungen, Ordnungen etc. müssen so weit als möglich unter Mitbeteiligung der Jugendlichen entwickelt werden und sind grundsätzlich veränderbar. Wo immer möglich ist daher ‚vereinbar‘ zu arbeiten. Diese Vereinbarungen sind klar und einfach und werden kohärent gehandhabt.
- Die pädagogische Präsenz aller Mitarbeitenden ist von hoher Bedeutung. Das alltägliche Leben der Kultur vermittelt den Jugendlichen Orientierung und Sicherheit. Dabei wirkt die Kultur des pädagogischen Orts als Entwicklungs- und Bildungsraum.
- Auf unakzeptables Verhalten muss unmittelbar und von allen Mitarbeitenden reagiert werden (keine Verhaltensadministration).
- Schwerwiegende Vorfälle bzw. Verstösse gegen die Grundregeln müssen durch die Lebensgemeinschaft aufgearbeitet werden. Das heisst: Sie kommen zur Sprache, es wird konfrontiert, es wird emotionalisiert, Jugendliche müssen Verantwortung übernehmen, es entsteht "Arbeit".
- Bezüglich Interventionen sind klare persönliche Stellungnahmen erwünscht.

## 2.10 Doppelter Rahmen

Das Konzept des "doppelten Rahmens" geht u.a. davon aus, dass Grenzen auch Begegnungsgrenzen sind, die laufend ausgehandelt werden müssen. Wir rechnen damit, dass die Jugendlichen diese Grenzen in Frage stellen, suchen, testen, dehnen, sabotieren und überschreiten. Weil wir Entwicklung wollen, sind uns all diese Grenzmanöver willkommen. Diese Grenzen stellen daher den inneren Rahmen dar. Wir definieren auch einen äusseren Rahmen. Zur Sicherheit des Systems, der Organisation und zugunsten der pädagogischen Transparenz und Kohärenz. Der äussere Rahmen stellt somit die Grenzen unseres pädagogischen Settings dar. Der äussere Rahmen ist keine starre Grenze, aber er stellt den Rahmen dar, in welchem wir pädagogisch arbeiten können. Bleibt ein Jugendlicher ausserhalb dieser Grenze, bedeutet das, dass er nicht in das pädagogische Angebot des Gfellergut passt.

### Innerer Rahmen

- stellt generell das gültige, aber auch lebendige Regulativ des pädagogischen Ortes dar
- muss insbesondere denen, die ihn setzen, absolut klar und vertraut sein

- umfasst alle Regelungen und Vorgaben, wie sie den Jugendlichen kommuniziert werden und wie sie im Alltag gültig sind
- etikettiert Regelverstösse, aber nicht mit generellen Sanktionen

#### **Äusserer Rahmen**

- beschreibt die Grenzen der Tragfähigkeit, allerdings nicht generell wie der innere Rahmen
- muss im Einzelfall definiert werden, das heisst, er ist Teil des individuellen Betreuungskonzepts.

### **3 Dienstleistungsangebot**

#### **3.1 Zielgruppe**

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die unsere Angebote nutzen, können durch die unterschiedlichsten Symptome auffällig geworden sein: Delinquenz, Suchtgefährdung, Verwahrlosung, psychische Labilität, Selbstzerstörungstendenzen, Depressionen, Angstzustände, Lernschwierigkeiten (keine abschliessende Aufzählung).

Keine Aufnahme finden Jugendliche mit chronifizierter Suchtmittelabhängigkeit, mit schwerer Persönlichkeitsstörung oder mit einer erheblichen geistigen Beeinträchtigung.

#### **3.2 Indikation**

Das Angebot der Assoziierten Plätze richtet sich an männliche und weibliche Jugendliche, in der Regel zwischen 14 und 22 Jahren, welche sich in einer akuten Lebenskrise befinden und die nicht (bzw. nicht mehr) in der Lage sind, sich im gewohnten Umfeld den Anforderungen und Erwartungen von Familie, Beruf und Schule zu stellen. Wichtige Fragen und Entscheidungen der Aufenthaltsplanung werden mit den platzierenden Stellen und dem Herkunftsumfeld in enger Zusammenarbeit abgesprochen.

#### **3.3 Angebot**

Die AP verfügen über 10 Plätze für männliche und weibliche Jugendliche in der Region Zürich und der ganzen Schweiz. Bei einer Pflegefamilie wird in der Regel 1 Jugendlicher (maximal 2 Jugendliche) gleichzeitig platziert. Die AP bieten Jugendlichen für eine definierte Zeit eine vollbetreute, individuell abgestimmte Wohn- und Lebensform bei erfahrenen Pflegefamilien. Diese übernehmen die Aufgabe der Begleitung und Strukturierung des Alltags, der pädagogischen Intervention und Umsetzung der Ziele. Bei Time-out, Kriseninterventionen oder Übergangsplatzierungen können die Jugendlichen innerhalb der Tagesstruktur der Pflegefamilien einen geregelten Tagesablauf erleben. Neben der alltäglichen Arbeits- und Freizeitgestaltung beinhaltet dies regelmässige Mahlzeiten, Aufgabenhilfe, Gespräche, Nachtruhe. Bei Langzeitplatzierungen ist eine modulare Kombination mit einem Ausbildungsangebot des Gfellergut möglich.

Die Pflegefamilien erhalten während des Aufenthaltes der Jugendlichen ein Coaching durch die Mitarbeitenden der AP. Die zuweisende Stelle und das Herkunfts- bzw. Zukunftsumfeld werden über den Aufenthalt laufend informiert. Die Vernetzung und die Beteiligung aller wichtigen Personen am laufenden Prozess ermöglichen ein transparentes und breit abgestütztes Vorgehen. Die AP bieten in Zusammenarbeit mit dem Kleingruppenunterricht (KGU) des Gfellergut einen Fernunterricht an, mit dem Ziel, das Schulniveau zu halten. Der Auftrag wird an der Eintrittssitzung zusammen mit den einweisenden Stellen formuliert. Das Bindeglied zur KGU ist die Bezugsperson des Jugendlichen. Damit eine Zusammenarbeit gelingt, ist in der Regel zu Beginn eine Teilnahme im Kleingruppenunterricht von einem halben Tag Bedingung. Der/die Jugendliche muss zudem in der Lage sein, die restliche Lernzeit eigenverantwortlich organisieren zu können. Die zuständige Lehrperson klärt den Schulstand ab und stellt das individuelle Schulprogramm zusammen. Ziel ist, dass die Jugendlichen ihren Schulstoff auffrischen oder neue schulische Ziele erreichen.

Die vier Angebote der Assoziierten Plätze beinhalten verschiedene Angebotsziele bzw. entsprechen verschiedenen Aufträgen:

### 3.3.1 Time-out (bis 3 Monate)

- Bewältigung der Krise, Eskalations-Unterbruch, Entlastung, Entflechtung und Reflexion aller Beteiligten.
- Voraussetzungen für eine Rückkehr in die bisherige Umgebung bzw. Wohnform schaffen (Begleitung aller Beteiligten).
- Kontrollierte abstinente Zeit und Auseinandersetzung mit den eigenen Themen und der näheren Zukunft.
- Ein Time-out bei einer Pflegefamilie kann nur mit Bewilligung der einweisenden Stelle und der Eltern durchgeführt werden.

### 3.3.2 Übergangsplatzierung (2 - 6 Monate)

- Jugendliche, die noch nicht gruppenfähig sind, bereiten sich auf einen Eintritt in eine Institution vor, wenn möglich in Zusammenarbeit mit der zukünftigen Institution.
- Tagesstruktur und Begleitung des späteren Eintritts in die Nachfolgeinstitution.

### 3.3.3 Krisenintervention (2 - 6 Monate)

- Klärung der Krise.
- Förderung der Entwicklung und Selbstständigkeit.
- Begleitung und Abklärung des weiteren Vorgehens (Rückkehr oder Suche einer geeigneten Anschlusslösung in der Zusammenarbeit mit allen Beteiligten).

### 3.3.4 Langzeitplatzierung (6 – 36 Monate)

- Finden einer geeigneten Wohnform.
- Absolvieren einer Ausbildung.
- Geschützte und begleitete Entwicklung zur Selbstständigkeit.

## 3.4 Organisation

Die AP stehen während 365 Tagen im Jahr zur Verfügung. Die Mitarbeitenden der AP sind während den Bürozeiten im Gfellergut erreichbar. Für die Jugendlichen, die Pflegefamilien und das Herkunfts- bzw. Zukunftsumfeld verfügen die Assoziierten Plätze über einen 24-Stunden-Pikett-Dienst. Vor jedem Eintritt werden die Indikation, der Auftragsauftrag und die Ziele mit den verantwortlichen Personen und dem Jugendlichen festgelegt. Entsprechend der persönlichen Situation des Jugendlichen wird durch die Mitarbeitenden der AP eine passende Pflegefamilie gesucht.

Beim Eintritt werden die Jugendlichen von einer AP-Mitarbeiterin/einem AP-Mitarbeiter zur Pflegefamilie begleitet. Dort werden die Jugendlichen von den Pflegefamilien empfangen und in einem Eintrittsgespräch wird die Situation, welche zur Platzierung geführt hat, zusammengefasst. Gemeinsam mit dem Jugendlichen werden die Ziele für den Aufenthalt besprochen. In wöchentlichen telefonischen Kontakten und bei regelmässigen Besuchen mit/bei den Jugendlichen und Pflegefamilien wird der Aufenthaltsverlauf, die Angemessenheit des Angebots und die gesetzten Ziele laufend von den AP-Mitarbeitenden überprüft und unter Umständen angepasst. Bei langfristigen Platzierungen entspricht die Aufenthaltsplanung dem regulären Fallführungskonzept des Gfellergut.

## 3.5 Aufnahme

Anfragen und Aufnahmen werden von den SozialpädagogInnen der AP in Zusammenarbeit mit der Abteilungsleitung oder der Gesamtleitung bearbeitet. Wir streben in unseren Aufnahmeverfahren eine rasche Entscheidung an. Unsere Aufnahmeverfahren dienen einer sorgfältigen und verbindlichen Klärung der jeweiligen Platzierungsabsicht. Dazu ist es unerlässlich, eine erste, vorläufige Situationsanalyse gemeinsam mit allen Beteiligten vorzunehmen. Das im Einzelfall festzulegende Aufnahmeverfahren soll die Situation der Jugendlichen und die Bedürfnisse der zuweisenden Stellen berücksichtigen.

## 3.6 Der Aufnahmeentscheid des Gfellergut erfolgt individuell

- Nach einer telefonischen Anfrage und nach der Klärung der Angemessenheit unserer Angebote entsprechend der Problemsituationen der Jugendlichen (ev. nach Gewährung der Akteneinsicht).

- Nach einem Vorstellungsgespräch und der Auftragsklärung mit allen Beteiligten (Jugendliche/Jugendlicher, Eltern, zuweisende Stelle).
- Evtl. nach Abschluss von Schnuppertagen mit anschliessendem Auswertungsgespräch.
- Evtl. nach Prüfung der Anmeldeunterlagen und der vorliegenden Gutachten.

Seitens Assoziierte Plätze gibt es drei Arten von schriftlichen Vereinbarungen:

- Platzierungsvereinbarung für Time-out, Übergang- oder Krisenplatzierungen
- Platzierungsvereinbarung für Langzeitplatzierungen
- Platzierungsvereinbarung für die Pflegefamilien

Die entsprechende Platzierungsvereinbarung und Kostenübernahmegarantie der zuweisenden Stelle ergänzen die Unterlagen der Assoziierten Plätze, Unterschriften und Zuständigkeiten bezüglich der Zusammenarbeit und Finanzierung zwischen zuweisender Stelle und den Assoziierte Plätzen sind in jedem Fall sichergestellt und geregelt.

Es gehört ausserdem zur Tradition des Gfellergut, dass wir im Rahmen von unverbindlichen Vorabklärungen auch umfassende Informationsgespräche anbieten.

### 3.7 Dauer und Verlauf des Aufenthalts

Die Aufenthaltsdauer richtet sich nach dem Entwicklungsstand der Jugendlichen. Entsprechend unserem Konzept der subsidiären Hilfeleistung erfolgt der Aus- oder Übertritt stets nach den jeweiligen Möglichkeiten der Jugendlichen und ihrer Umfeldler.

Das Gfellergut übernimmt die Verantwortung für die Durchführung der Platzierung. Die zuweisende Stelle ist unsere Auftraggeberin. Um beurteilen zu können, ob der Auftrag erfüllt ist, müssen vorgängig klare Kriterien formuliert werden. Bei der Überprüfung des Auftrages und der Zielsetzungen übernimmt die zuweisende Stelle die Rolle der Kontrollinstanz.

Für die Dauer und den Verlauf des individuellen Aufenthalts sind u.a. die folgenden vier Faktoren bestimmend:

- die individuelle Eintrittssituation der Jugendlichen,
- die rollende Aufenthaltsplanung unter Federführung des Fallteams und der fallverantwortlichen Bezugspersonen, welche die anstehenden Entwicklungsschritte der Jugendlichen berücksichtigt,
- die für alle Angebote geltende Förderplanung unter Einbezug aller Beteiligten,
- die Dauer der Berufsbildung.

### 3.8 Austrittsverfahren

Wir streben ausschliesslich geplante und damit auch sorgfältig vorbereitete Austritte aus dem Gfellergut an. Zu einem Abbruch des Aufenthalts können allenfalls schwerwiegende oder laufende Übertretungen unserer drei Grundregeln führen. Wir suchen aber möglichst nach alternativen Lösungen anstelle eines Ausschlusses. Beim Bewältigen einer Krisensituation, welche zu einem Austritt des Jugendlichen führen könnte, sind die zuweisende Stelle und die Eltern immer frühzeitig informiert und bei der Lösung der Krise miteinbezogen.

## 4 Leistungen

### 4.1 Vermittlung von Pflegeplätzen

#### 4.1.1 Grundsätze zur Auswahl von Pflegefamilien

##### Leitidee

Bei den Pflegefamilien<sup>1</sup> handelt es sich um Einzelpersonen, Lebensgemeinschaften und Familien, welche oft in der Landwirtschaft tätig sind. Soziale oder pädagogische Berufe sind keine Voraussetzung für Gasteltern. Interessierte Pflegefamilien werden von zwei ausgebildeten Sozialpädagogen oder Sozialpädago-

---

<sup>1</sup> Mit Pflegefamilien sind im Folgenden alle erwähnten personellen Konstellationen gemeint

ginnen (Abteilungsleitung und ein AP-Mitarbeiter/Mitarbeiterin) besucht und auf ihre Eignung geprüft. Bei diesem Besuch sind möglichst alle zum Haushalt gehörenden Personen anwesend. Bei der Beurteilung eines Assoziierten Platzes geht es nicht in erster Linie darum, Mängel und Unzulänglichkeiten aufzuspüren, sondern es stehen folgende Fragen im Vordergrund:

- Wie kann die Pflegefamilie charakterisiert werden?
- Welches sind ihre Besonderheiten?
- Wo liegen ihre Möglichkeiten und Stärken, was sind Herausforderungen und Schwächen?
- Wofür eignen sie sich im Zusammenhang mit der befristeten Aufnahme unserer Jugendlichen besonders?
- Ist die Pflegefamilie bereit, mit behördlichen Kontrollpersonen im Rahmen der Pflegeplatzbewilligung auf Basis der PAVO-Gesetzgebung zusammenzuarbeiten?

Wird eine Pflegefamilie bei den Assoziierten Plätzen aufgenommen, wird in weiteren Treffen mit der zukünftigen Pflegefamilie eine Einführung in die konkrete Zusammenarbeit bezüglich AP und den administrativen Aufgaben von den Mitarbeitenden der AP durchgeführt.

Die erste Platzierung ist zugleich eine Probepplatzierung, bei welcher in enger Begleitung durch die Mitarbeitenden der AP Stärken und Schwächen der Pflegefamilie konkreter eruiert und überprüft werden können.

#### **Pflegefamiliensuche**

Die Pflegefamiliensuche findet über das Inserieren in Zeitungen und Zeitschriften statt. Am jährlichen Tag der offenen Tür im Gfellergut werden Flyer zur Pflegefamiliensuche ausgelegt. Flyer-Aktionen sind ein wesentlicher Bestandteil bei der Suche nach neuen Pflegefamilien.

#### **4.1.2 Prozessbeschreibung des Selektionsverfahrens für Pflegefamilien**

Die telefonische Kontaktaufnahme stellt die erste Verbindung der interessierten Pflegefamilie zu den Assoziierten Plätzen dar. Hier werden erste Informationen zu den Aufgaben von zukünftigen Pflegefamilien durch Mitarbeitende und zur Abteilungsleitung der AP vermittelt. Auskünfte zur Anspruchsgruppe "Jugendliche" im Zusammenhang mit sozialpädagogischem Begleitungsbedarf fliessen hier ein und stellen neben den Erläuterungen zum allgemeinen Aufnahmeverfahren einen wesentlichen Bestandteil im Kontakt dar. Bei anschliessendem Interesse und erster telefonischer Einschätzung durch die AP, werden schriftliche Unterlagen versendet (Anmelde- und Kontaktformular, AP Angebotskarte und die Broschüre "Geben Sie ein Zuhause auf Zeit, werden Sie Gastfamilie"). Die AP warten die Rücksendung des Anmelde- und Kontaktformulars ab, prüfen nach Eingang die Angaben und nehmen telefonisch Kontakt mit der interessierten Person auf. Offene Fragen oder Unklarheiten werden geklärt und es wird ein erstes Kontaktgespräch bei der zukünftigen Pflegefamilie abgemacht. Nach diesem ersten Treffen wird gemeinsam entschieden, ob der Abklärungsprozess weitergeführt wird. Anschliessend findet das Abklärungs- und Vorstellungsgespräch statt. An diesem Gespräch wird die Eignung der Pflegefamilie geprüft und es werden drei Musterexemplare ausgehändigt: Handbuch für Pflegefamilien, Platzierungsvereinbarung zwischen Pflegefamilie und Gfellergut und der Grundvertrag für Pflegefamilien. Auf das verpflichtete Einholen von Strafregister- und Sonderprivatauszug wird hingewiesen, da beide Dokumente für eine zukünftige Zusammenarbeit vorhanden sein müssen. Das Abklärungs- und Vorstellungsgespräch wird seitens der AP protokolliert.

Der nächste Schritt ist das Einführungsgespräch mit der zukünftigen Pflegefamilie. Offene Fragen und gegebenenfalls Irritationen aus den ersten Gesprächen werden geklärt und im bereits erstellten Protokoll ergänzt. Beim Einführungsgespräch ist die jeweilig andere Person vom AP Team anwesend, die beim ersten Gespräch nicht dabei war. Die Abteilungsleitung der AP ist bei beiden Gesprächen anwesend (Vier-Augen-Prinzip). Bei positiver Entscheidung wird die Zusammenarbeit mit den AP ausführlich erklärt und die Einführung mit dem Unterzeichnen des Grundvertrags zwischen der zukünftigen Pflegefamilie und den AP sowie der Unterzeichnung der Persönlichen Erklärung (ethische Verhaltensregeln) abgeschlossen. Es wird drauf hingewiesen, dass die kantonale zuständige Behörde die Pflegefamilie abklärt und erst mit dem Erhalt der entsprechenden Pflegeplatzbewilligung eine erste Platzierung stattfinden kann. Auf kantonale Unterschiede in der Abwicklung der Pflegeplatzbewilligung, auf die damit zusammenhängende Selbstdeklaration der zukünftigen Pflegefamilie und die teilweise geforderte direkte Meldepflicht von platzierten Jugendlichen wird durch die Abteilungsleitung der AP hingewiesen.



Bei der ersten Platzierung wird eine enge Begleitung bzw. Kontrolle der neuen Pflegefamilie durch die Mitarbeitenden der AP gewährleistet und anschliessend wird die Platzierung hinsichtlich der weiteren Zusammenarbeit mit den AP als Pflegefamilie ausgewertet. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass erst mit einer Platzierung und der damit ersichtlichen Alltagsbewältigung eine Eignung der Pflegefamilie deutlich wird. Der Grundvertrag kann von beiden Vertragsparteien jederzeit aufgehoben bzw. gekündigt werden.

#### 4.1.3 Anforderungskriterien an die Pflegefamilien

Die Mindestanforderungen bei der Auswahl von zukünftigen Pflegefamilien orientieren sich grundlegend an den pädagogischen Leitsätzen des Gfellergut und dem Leitbild der Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime.

Nach bestandener Eignungsabklärung (siehe 4.1.4), müssen folgende Standards erfüllt sein:

- Telefonische Erreichbarkeit der Assoziierten Plätze für die Jugendlichen und Pflegefamilien
- Einzelzimmer für die Jugendlichen.
- Mindestmass an Hygiene (Wohnumfeld).
- Mit der Unterschrift der persönlichen Erklärung verpflichtet sich die Pflegefamilie zur Einhaltung ethischer Verhaltensregeln bezogen auf das Formular zur "Nichtdiskriminierung der AP" und zum stiftungsinternen Konzept "Sanktionen als pädagogische Massnahmen". Das Formular "Nichtdiskriminierung der AP" entspricht der "persönliche Erklärung zur Nichtdiskriminierung" der Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime für pädagogisch Mitarbeitende.
- Für Krisen- und Time-out Platzierungen gilt die Regel: 1 Jugendliche/Jugendlicher pro Pflegefamilie.
- Für Übergang- und Langzeitplatzierungen sind max. 2 Jugendliche möglich (wenn das der Eignungsabklärung der Pflegefamilien entspricht).
- Pflegeplatzbewilligung der zuständigen Behörde für die Aufnahme von Pflegekindern (Kanton Zürich und ausserkantonale) und Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit der zuständigen Behörde.

#### 4.1.4 Eignungserklärungen der Pflegefamilien

Durch einen standardisierten und protokollierten Gesprächsleitfaden bei der Abklärung der zukünftigen Pflegefamilien werden folgende Eignungsabklärungen vorgenommen:

##### Wohnort

(geographische Lage, Wohnort, Umgebung, Haus)

- Öffentliche Verkehrsmittel
- Einkaufsmöglichkeiten
- Ausgangsmöglichkeiten (Kontakt zu diesen Lokalitäten)
- Freizeitmöglichkeiten (Sport, Musik...)
- Peergroups (Kontakt zu diesen)
- Wie lange ist die Pflegefamilie schon ortsansässig?
- Wie ist der Kontakt zu den Leuten der Umgebung?

##### Wohnverhältnisse

- Privatraum: gemütlich und freundlich, sauber aber nicht steril, nicht überfüllt
- Eigenes geeignetes Zimmer
- Rückzugsmöglichkeiten
- Jugendgerechte Räume
- Wer wohnt im Haus
- Wer wohnt in der Umgebung (Nachbarn, Angehörige, Freunde)

##### Familienverhältnisse

Welche Biographie hat/haben die Hauptbezugsperson(en)

- Herkunft
- Alter
- Konfession und Glaube
- Ausbildung
- Berufserfahrung
- Eigene Grenzerfahrungen (Drogen, psychische Krisen u.a.)

Gibt es Kinder in der Pflegefamilie?

- Alter
- Geschlecht
- Ausbildung
- Beruf
- Drogenerfahrung
- Psychische Belastbarkeit

Wer wohnt im Haus

- In welcher Beziehung steht er/sie zur Familie
- Alter
- Geschlecht
- Ausbildung
- Berufserfahrung
- Drogenerfahrung und psychische Belastbarkeit

Was denken die Mitglieder der Pflegefamilie zur geplanten Aufnahme eines Jugendlichen?

Wenn eigene Kinder: Welche Rolle wird der Jugendliche für die eigenen Kinder einnehmen?

Auf welche Art von Unterstützung kann die Pflegefamilie zählen (Angehörige, Freunde, Nachbarn)?

### **Themen in der Pflegefamilie**

Welche Themen bewegen die Pflegefamilie?

- Weltanschauung
- Politische Ansichten
- Glaube
- Gesundheit
- Ökonomische Sorgen
- Drogen

Wie ist die Paarsituation der Pflegefamilie?

Welches sind die Stärken und Schwächen der Pflegefamilie?

### **Arbeitsfelder und Tagesstruktur**

Wie sieht eine Woche in der Regel aus?

- Tagesstruktur und Rhythmus (Zeiten)
- Malzeiten
- Abende (Besuche)
- Wochenenden

Welche Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es für die Jugendlichen?

- Arbeit
- Freizeit

### **Pädagogische Eignung**

Welche Erfahrungen im Umgang mit (dissozialen) Jugendlichen sind vorhanden?

- Sozial-pädagogische oder psychosoziale Ausbildungen
- WB-Kurse im Pflegekinderbereich
- Arbeitseinsätze
- eigene Kinder

Welche Motivationen und Beweggründe führen zum Wunsch, Jugendliche aufzunehmen?

- finanzielle Gründe

Rollenverteilungen in der Pflegefamilie klären

Wer ist die Hauptansprechperson?

Welchen Platz werden die Jugendlichen in der Pflegefamilie einnehmen?

Wie charakterisieren sie ihren Erziehungsstil?

- Reaktion auf Verweigerung, Aggressivität

Welche Einstellung zur Strafe und zu Formen von Bestrafung hat die Pflegefamilie?

- Sanktionsphilosophie

Welche Einstellungen sind zum Thema Sexualität vorhanden?

- Sexualerziehung

### **Die Arbeit als Pflegefamilie bei den Assoziierten Plätzen**

Was kann sich in der Pflegefamilie durch die Aufnahme von Jugendlichen verändern?

- Best case
- Worst case

Wie stellt sich die Familie das Zusammenleben mit Jugendlichen vor?

- Tagesablauf
- Konflikte (Arbeitsverweigerung, Aufstehen)
- Kurvengänge

Welche Ansprüche hat die Familie an die Jugendlichen?

- bezüglich Selbständigkeit
- Zuverlässigkeit
- körperlicher Verfassung

Welche Einstellung hat die Pflegefamilie zum Kontakt mit der Herkunftsfamilie der Jugendlichen?

Wie stellt sich die Pflegefamilie die Zusammenarbeit mit den AP vor?

- Wünsche / Erwartungen
- Fernschulung / Fernunterricht durch die Kleingruppenunterricht vom Gfellergut
- Infrastruktur (Computer, Telefonanlage/Handy u.a.)
- Aufsicht durch die AP

Wie ist die Einstellung zu Fortbildung im Pflegekinderwesen und zu anderen pädagogischen Weiterbildungen, zu Coaching und Supervision?

### **Gesprächsabschluss**

Weiteres Vorgehen

- Gegenseitige Entscheidungsfindung mit abschliessender persönlicher Information

Bei einer Aufnahme der Pflegefamilie in die Zusammenarbeit mit den AP

- Nochmaliges Treffen und Einführungsgespräch, sowie Vertrags- und Erklärungsunterzeichnung
- Ablaufklärung vom Eintritt bis zum Austritt der Jugendlichen
- Administratives
- Erläuterungen bezüglich PAVO und Pflegeplatzbewilligung

### **Ausschlusskriterien**

Können sich die Abteilungsleitung und die Mitarbeitenden der AP bei der Eignungsabklärung der zukünftigen Pflegefamilie kein eindeutiges Bild machen, bleiben also Unsicherheiten und ein „ungutes Gefühl“ zurück, können folgende Ausschlusskriterien zur Urteilsbildung und Entscheidungsfindung dienen:

Falsche Beweggründe zur Aufnahme von Jugendlichen

- Lebenssinn wird nur noch in der Aufnahme eines Jugendlichen gesehen
- Es kann nur ein einziger Grund für die Aufnahme eines Jugendlichen angegeben werden (z.B. die finanzielle Entschädigung)
- Der Jugendliche soll Ersatz für ein eigenes, missratenes oder verstorbenes Kind sein
- Der Jugendliche soll Hilfe bei der Erziehung der eigenen Kinder sein
- Der Jugendliche soll eine billige Arbeitskraft sein
- Der Jugendliche muss ganz bestimmten, indiskutablen Vorstellungen entsprechen

Fragwürdige Lebenssituation der Pflegefamilie

- Die Bezugspersonen der Pflegefamilie sind zu jung oder zu alt
- Die andern Mitglieder der Pflegefamilie sind mit der Aufnahme eines Jugendlichen nicht einverstanden
- Es bestehen grosse partnerschaftliche oder familiäre Probleme
- Die Familiensituation ist instabil oder unsicher (z.B. Wohnungswechsel, Berufswechsel, Erwerbslosigkeit, Finanzen, Klinikaufenthalt, Schwangerschaft, schwere Krankheit oder Invalidität eines Mitgliedes der Pflegefamilie)
- Die Pflegefamilie lebt abgeschlossen, hat weder Nachbarschaft, noch im Quartier oder Dorf Kontakte zu Anderen
- In der Pflegefamilie herrschen fundamentalistische, fanatische Einstellungen religiöser, politischer oder anderer Art
- Die eigenen Kinder werden vergöttert, ein Jugendlicher hätte daneben keinen Platz

Fragwürdige und falsche Erziehungsvorstellungen und Erziehungspraxis

- Die Körperstrafe ist Erziehungsmittel
- Es gilt nur eine Meinung und ein Erziehungsstil
- Es wird ein einengender und/oder bedrängender Erziehungsstil gepflegt
- Es wird in jedem Falle Anpassung an die eigenen Normen gefordert
- Zu der Herkunftsfamilie der Jugendlichen wird kein Kontakt gewünscht
- Es existieren generelle, starke Vorbehalte gegenüber Eltern, die ihre Jugendlichen einer andern Pflegefamilie zur Betreuung geben
- Es existieren generelle, starke Vorbehalte gegenüber institutionalisierter, stationärer Erziehung und behördlich angeordneten Massnahmen

Die zukünftige Pflegefamilie muss den Jugendlichen ein eigenes Zimmer zur Verfügung stellen können. Dieses Zimmer sollte folgende Möbel beinhalten:

- ein Bett mit Matratze, Bettdecke und Kissen, sowie Bettbezüge und Bettlaken
- ein Schreibtisch
- ein Schrank
- eine Kommode
- ausreichende Beleuchtung
- Badezimmer/WC zur Mitbenutzung (Platz für Pflegeprodukte)

Im Allgemeinen sollte das Zimmer in einem guten Zustand sein und Wohnlichkeit gewährleisten. Ein Zimmerprotokoll wird bei Einzug erstellt und beim Auszug kontrolliert. Dies dient auch der Schadensübersicht für alle Beteiligten, insbesondere der Pflegefamilie. Die Jugendlichen sollen die offenen Wohnräume mitbenutzen dürfen, um am Alltag der Pflegefamilie teilhaben zu können.

#### 4.1.5 Entschädigung der Pflegefamilien

Die Entschädigung der Pflegefamilien wird in folgende Bereiche eingeteilt:

- Unterkunft/Wohnanteil
- Nebenkosten (Haushaltsabdeckungen)
- Entschädigung für Erziehung/Pflege nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (AHV, ALV, IV, EO)
- Wohnen, Verpflegung

Die Pflegefamilien rechnen für die pauschalen Nebenkosten (welche den Richtlinien der Sozialkonferenz des Kantons Zürich entsprechen) monatlich folgende Posten ab:

- Taschengeld
- Zug-Billette für den Kanton Zürich
- Kleider/Schuhe/Toilettenartikel

Die pauschalen Nebenkosten werden mit der zuweisenden Stelle bei Eintritt geregelt. Alle Kosten, welche ausserhalb der pauschalen Nebenkosten liegen, werden mit der zuweisenden Stelle abgeklärt und weiterverrechnet.

#### 4.1.6 Grundsätze zum Vermittlungsprozess

Die Zuweisung der Jugendlichen erfolgt über Jugendanwaltschaften bzw. Jugendgerichte, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KESB), Sozialzentren, Fachstellen der ambulanten Jugend- und Sozialhilfe oder - im Rahmen der erstmaligen beruflichen Eingliederungen - über die Regionalstellen der Invalidenversicherung. Die Ein- bzw. Zuweisung der Jugendlichen erfolgt über eine der unten erwähnten Instanzen und basiert auf einer der angeführten Grundlagen. In allen Fällen müssen eine schriftliche Kostengutsprache und allenfalls ein fachliche Begründung, falls keine andere Grundlage (Strafrecht, Zivilrecht, Bundesgesetz der Invalidenversicherung) vorhanden ist, vorliegen.

Art der Platzierung/Instanzen	Grundlagen
<b>Jugendstrafrecht (JStG) Jugend-anwaltschaft bzw. Jugendgericht</b>	Strafrechtliche Einweisung nach: StpO 380 Abs. 1+2/381 Abs. 1+2 (Vorsorgliche Massnahme) JStG Art. 5 in Verb. Art. 15 +Art 9 (Abs. 1 und oder Abs. 3) (Abklärung) JStG Art. 15 in Verbindung § 33 STJVG (Unterbringung)
<b>Zivilgesetzbuch (ZGB) Kindes- und Erwachsenen- schutzbehörde (KESB)</b>	Zivilrechtliche Einweisung nach Art. 308, 310 in Verbindung mit 314a, Art. 397a oder 405a ZGB. Gestützt auf der Basis eines Fachgutachtens Bundesgesetz über die Invalidenversicherung: erstmalige berufliche Eingliederung (IVG 16)
<b>Freiwillig Fachstelle der Sozialhilfe</b>	Freiwilliger Aufenthalt mit Zustimmung des Inhabers/der Inhaberin der elterlichen Sorge Beistandschaft (Art. 308) gestützt auf der Basis fachlicher Begründung Bundesgesetz über die Invalidenversicherung: erstmalige berufliche Eingliederung (IVG 16)

#### 4.1.7 Prozessbeschreibung

Die Indikation, Passung und Planung einer Platzierung wird bei den AP als Kreislauf betrachtet, der in Zusammenarbeit mit der zuweisenden Stelle, den Jugendlichen und ihrer Herkunftsfamilie, wie auch mit der Pflegefamilie äusserst genau und sensibel koordiniert und durchgeführt wird. Nach eingegangener Anfrage durch die zuweisende Stelle (Entgegennahme und Verschriftlichung der Anfrage), wird beim Telefonat schon überlegt, ob eine geeignete Pflegefamilie Kapazität hat und eine Platzierung für die AP in Frage kommt. Das Fallwissen wird mit der zuweisenden Stelle ausgetauscht, so dass sich die Mitarbeitenden der AP ein erstes Bild über die Jugendlichen machen können. Durch das Ausfüllen der Anfragenkarte, werden erste Angaben zur Anfrage gezielt festgehalten. Anschliessend wird mit der zuweisenden Stelle, den Jugendlichen und den Eltern ein Vorstellungsgespräch geplant. Das Vorstellungsgespräch wird durch die AP Mitarbeitenden protokolliert. Oberstes Ziel des Gespräches ist es, die Jugendlichen und die Eltern in eine Kooperationshaltung zu bringen. Je nach Platzierungsart und übergeordnetem Ziel der Platzierung, gibt es Bedenkzeit. Bedingung für eine passende Platzierung ist ein Minimum an Motivation (z.B. bei Time-out Platzierungen). Die Partizipation der Jugendlichen stellt im Prozess der Passung einen wesentlichen Bestandteil dar, dies auch im Hinblick auf die Pflegefamilie.

Nach Entgegennahme der Anfrage wird zuerst die vorgesehene Pflegefamilie kontaktiert und für eine Platzierung angefragt. Die Pflegefamilien haben immer ein Vetorecht – sie sind nicht zu einer Aufnahme verpflichtet. In diesem kommunikativen Prozess mit Einbezug aller Beteiligten spielt die Perspektivenklärung eine zentrale Rolle. Die Passungsklä rung findet anhand von weichen Faktoren statt, d.h. aufgrund der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, familienbezogenen Kompetenzen und generellen Ressourcen der Pflegefamilie.

Die AP unterscheiden grundsätzlich zwei Arten von Pflegefamilien, was die strukturellen Passungsmöglichkeiten betrifft:

- Pflegefamilien für Übergangs- und Langzeitplatzierungen (keine oder nur punktuelle Tagesstruktur möglich)
- Pflegefamilien für Krisen- und Time-out Platzierungen (mit Tagesstruktur)

#### **4.1.8 Vorbereitung des zu platzierenden Jugendlichen**

Es werden seitens AP am Vorstellungsgespräch so viele Informationen wie möglich direkt beim Jugendlichen eingeholt. So lernen die AP-Mitarbeitenden die Einstellung des Jugendlichen zur bevorstehenden Platzierung kennen. Auch werden mögliche Ziele oder Vorstellungen zu Zielen oder Entwicklungsthemen der Jugendlichen erfragt. Betreffend Tim-out Platzierungen ist es für die AP-Mitarbeitenden wichtig zu erfahren, wie es mit der Motivation und Bereitschaft der Jugendlichen aussieht.

Gegen den Willen der Jugendlichen führen wir keine Platzierungen durch. Die Jugendlichen erhalten Informationen über den Platzierungsablauf und die Strukturen der AP. Falls beim Vorstellungsgespräch die Pflegefamilie schon bekannt ist, werden Informationen zur Pflegefamilie vermittelt.

#### **4.1.9 Vorbereitung der aufnehmenden Pflegefamilie**

Die Pflegefamilien erhalten alle relevanten Informationen über den/die Jugendliche/n, auch bezüglich spezifischer Themen, welche die individuelle Lebenslage des Jugendlichen betreffen. Neu gewonnene Informationen aus dem Vorstellungsgespräch bei den AP und der Eindruck der AP Mitarbeitenden über die/den Jugendliche/n werden der Pflegefamilie auch weitergegeben. Die transparente Zusammenarbeit ist für das Kooperationsverhältnis zwischen AP und Pflegefamilien wichtig und schafft eine vertrauensvolle Basis für die Platzierung. Dies bezieht sich auch auf Sicherheits- und Gesundheitsaspekten der platzierten Jugendlichen. Hier sind die Pflegefamilien auf einen guten Infolfluss angewiesen.

Für die Pflegefamilie ist wichtig zu wissen, wie der Kontakt mit der Herkunftsfamilie während der Platzierung gestaltet wird. Deshalb gilt vorab genau abzuklären, was seitens zuweisender Stelle, Eltern und Jugendlichen zu beachten oder noch zu klären ist, um eine möglichst gute Platzierungsvorbereitung zu gewährleisten.

### **4.2 Pflegeverhältnis sozialpädagogisch begleiten**

#### **4.2.1 Begleitung der Pflegefamilien: Beschreibung des Begleitprozesses**

Während einer Platzierung von Jugendlichen liegt der Schwerpunkt der Arbeit der AP-Mitarbeitenden bei der fachlichen Begleitung der Pflegefamilien. Mit regelmässigen telefonischen Kontakten und Besuchen beraten und coachen die AP-Mitarbeitenden die jeweilige Pflegefamilie in allen anstehenden Fragen, Themen und Krisen. Das Ziel ist es, die Pflegefamilie in ihrem pädagogischen Alltag mit dem Jugendlichen optimal zu unterstützen und zu stärken.

Die Erreichbarkeit der Bezugspersonen ist während der Woche hindurch gewährleistet. Es besteht ein Pikettdienst durch das Gfellergut rund um die Uhr und während 365 Tagen pro Jahr.

#### **4.2.2 Aufnahme und Begleitung der Jugendlichen am Assoziierten Platz**

- Planung des Aufenthalts aufgrund der formulierten Ziele
- Regelung der Kontakte zu den bisherigen Lebensfeldern
- Begleitung zum assoziierten Platz
- Eintrittsgespräch in der Pflegefamilie

#### **4.2.3 Sicherstellen der biologischen, psychischen und sozialen Bedürfnisse**

- Unterstützen eines „gelingenden“ Alltags in der Pflegefamilie
- Vermitteln von Wissen und Können für die Alltagsbewältigung (Hygiene, Freizeitgestaltung, Ernährung, Budgetplanung u.a.)
- Hilfestellung beim Trainieren von Arbeitsstrukturen
- Hilfestellung beim Trainieren neuer Verhaltens- und Bewältigungsstrategien in kritischen Situationen
- Vermitteln von Verarbeitungshilfen, die Lernprozesse aktivieren und Zukunftsperspektiven eröffnen

#### **4.2.4 Situationsanalyse / Interventionsplanung / Evaluation**

- Erfassen der individuellen und strukturellen Bedingungen problematischer Alltagsabläufe
- Systemische Situationsanalyse: Beschreiben und Erklären von personellen und sozialen Systemen
- Erfassen der Bedürfnisse, Ressourcen und Defizite der Jugendlichen
- Kontinuierliche Überprüfung und unter Umständen Anpassung der zu Beginn formulierten Ziele
- Kontinuierliche Überprüfung der Angemessenheit des Angebots
- Planung der Rückkehr oder des Eintritts

#### **4.2.5 Administrative und organisatorische Belange**

- Aktenführung, fallbezogene Dokumentation
- Fallbezogenes Verlaufsjournal, Verfassen von Protokollen und Berichten
- Korrespondenz
- Budgetierung der Nebenkosten
- Abrechnung mit den Pflegefamilien

#### **4.3 Zusammenarbeit mit Dritten**

- Zukunftsumfeld der Jugendlichen (z.B. Institution im Sinne der Anschlusslösung)
- Herkunftsfamilie
- Zuweisende Stelle
- Andere involvierte Fachpersonen (z.B. Ärzte, Therapeuten, Berufsberater, Ämter).

### **5 Unterstützungsleistungen für Pflegefamilien in der Zusammenarbeit mit den Assoziierten Plätzen**

#### **5.1 Erreichbarkeit der Pflegefamilien**

Die Assoziierten Plätze bieten ausserhalb der Büroöffnungszeiten des Gfellergut einen Pikettdienst während 24 Stunden pro Woche und an 365 Tagen im Jahr.

#### **5.2 Fachliche Begleitung und Coaching der Pflegefamilien**

- Wöchentlich telefonischer Kontakt und monatlicher Besuch zur Begleitung (je nach Platzierungsart und Fall auch häufiger), Unterstützung, Koordination und Überprüfung des Aufenthaltsverlaufs durch die AP-Mitarbeitenden
- Unterstützung der Pflegefamilien in Krisensituationen mit den Jugendlichen (wenn nötig vor Ort)
- Bei Bedarf der Pflegefamilie kann eine Supervision mit externen Fachpersonen genutzt werden (Absprache des Inhalts und Kostenbeteiligung erfolgen mit den Assoziierten Plätzen)

#### **5.3 Weiterbildungsmöglichkeiten für Pflegefamilien**

Ebenfalls ist es den Assoziierten Plätzen ein grosses Anliegen, die Pflegefamilien in ihren sozialpädagogischen Kompetenzen und zu den aktuellen Jugendthemen weiterzubilden. Auch können sie eine finanzielle Unterstützung für Weiter- und Ausbildungen geltend machen. Hier liegt die Entscheidungsbefugnis bei der Gesamtleitung Gfellergut, in Absprache mit der Abteilungsleitung der AP. Über die externen Weiterbildungsangebote werden die Pflegefamilien regelmässig informiert. Zusätzlich versuchen wir an dem jährlich stattfindenden AP-Tag, die für die Pflegefamilien wichtigen Themen aufzunehmen und mit ihnen zusammen zu bearbeiten. Dies neben einem thematischen Inputreferat zu einem pädagogisch relevanten Thema. Die Pflegefamilien haben immer die Chance, an den im Gfellergut jährlich mehrmals stattfindenden internen Weiterbildungen (Plenen) kostenlos teilzunehmen.

### **6 Förderplanung**

#### **6.1 Grundsatz der Fallführung**

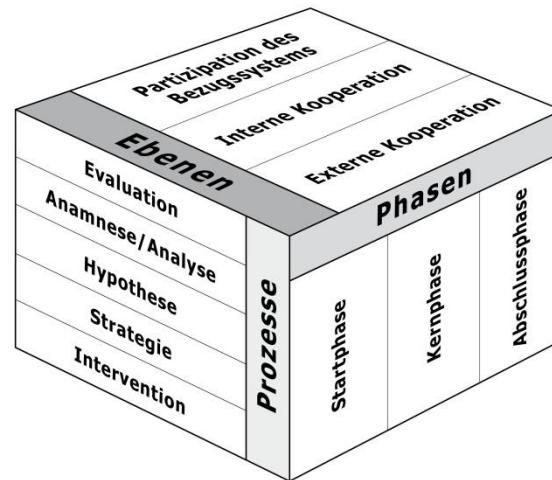
Wir verstehen jede Platzierung als einmalig und richten unsere Bemühungen konsequent auf den pädagogischen Bedarf der Jugendlichen aus. Bei der Wahl der theoretischen Grundlagen passen wir uns der Situation der Jugendlichen und den Bedürfnissen der Gemeinschaft an. Im Sinne von: die richtige Wahl der Methode für die entsprechende pädagogische Aufgabe (Methodenvielfalt). Das Konzept regelt die Struktur der Fallführung und die Prozessabläufe. Für die inhaltliche Ausgestaltung sind die Bezugspersonen zuständig.

Die Leitlinien der Fallführung gelten für alle Abteilungen und werden entsprechend dem Auftrag der einweisenden Behörde und der Dauer des Aufenthaltes angepasst.

## 6.2 Grundlagen der Fallführung

### Der Fallführungswürfel (Dimensionen der Fallführung)

In unserer pädagogischen Fallführungsarbeit unterscheiden wir drei Dimensionen: die Fallführungsprozesse, die Fallführungsphasen und die Fallführungs-Ebenen. Der dreidimensionale Fallführungswürfel veranschaulicht die Dimensionen der Fallführung.



## 6.3 Fallführungsphasen

Fallführungsphasen	Fallführungsprozesse	Fallführungsebenen
- Startphase	- Anamnese / Analyse	- Partizipation des Bezugssystems
- Kernphase	- Hypothese	- Interne Kooperation
- Abschlussphase	- Strategie	- Externe Kooperation: einweisende Stelle, Psychologen, Psychiater, Arbeitgeber, div. Fachpersonen
	- Intervention	
	- Evaluation	

Die drei Aufenthaltsphasen bestimmen den individuellen Aufenthaltsverlauf und die thematischen Schwerpunkte. Die Dauer der Phasen ist in den Abteilungen unterschiedlich und dem jeweiligen Auftrag angepasst. Jeder pädagogische Auftrag hat immer einen Anfang, eine Mitte und einen Abschluss. Für die pädagogische Arbeit ist das Verständnis für die einzelnen Phasen wichtig, da diese das Verhalten und die inhaltlichen Themen der Jugendlichen beeinflussen.

### Startphase (Abklärungsphase und Aufbau von Kooperation)

- Überprüfen der Angemessenheit des Angebotes
- Erfassen der Persönlichkeit, des Entwicklungsstandes und der sozialen, schulischen und beruflichen Ressourcen
- Klärung der Zusammenarbeit, Vertrauensbildung und Zielformulierung für die sozialpädagogische Hilfe
- Erstellen der Förderplanung (Kompass)/ Bei den AP gilt dies nur für Langzeitplatzierungen

### Kernphase (Training und Überprüfung)

- Auseinandersetzung mit Anforderungen aus den Lebensbereichen Schule, Arbeit und Freizeit gemäss der individuellen Förderplanung



- Stärkung des Problemlösungspotenzials
- Sichern und vertiefen der entwickelten Fortschritte, Förderung von selbstverantwortlichem Handeln, Abbau von Fremdhilfe
- Regelmässiges Überprüfen und Erneuern der Zielvereinbarung der Jugendlichen

#### **Abschlussphase (Übertritt / Austritt)**

- Suchen und Festlegen der Anschlusslösung
- Vertraut machen mit kommenden Anforderungen
- Auseinandersetzung mit möglichen Krisensituationen nach dem Austritt
- Auseinandersetzung mit dem Abschied und Austritt.

### **6.4 Fallführungsprozesse**

Die Fallführungsprozesse basieren einerseits auf dem klassisch therapeutischen Behandlungskreislauf, welcher Anamnese/Analyse, Hypothese, Strategie und Intervention beinhaltet. Jeder weitere Prozess beginnt mit der Evaluation des vorangehenden Prozesses. Sozialpädagogische Interventionen sind stets prozessorientiert ausgerichtet und zeichnen sich aus durch viel Flexibilität und Dynamik.

Die Bezugsperson (fallführungsverantwortliche Person bei den AP) ist gemeinsam mit dem externen Fallteam für die Förderplanung verantwortlich. Die Förderplanung wird regelmässig überprüft und angepasst. Die Fallführung umfasst auch alle administrativen, dokumentarischen und informativen Aufgaben, die sich im Zusammenhang mit der Betreuung ergeben.

Die Verlaufsprozesse: Eintritt, Aufenthalt und Austritt sind für alle Abteilungen festgehalten. Entsprechend der individuellen Situation der/des Jugendlichen können diese mit weiteren Massnahmen ergänzt werden:

- Information im Leitungsteam (Central)
- Höheres Mass an Information und Kommunikation, wichtige pädagogische Hinweise/Anweisungen werden per Mail versandt.
- Mit der Eintrittsvereinbarung werden stützende Massnahmen abgemacht.
- Kürzere Fallführungsschritte.

### **6.5 Fallführungsebenen**

Die Fallführungsebenen zeigen alle Kooperationspartner/Innen der Fallarbeit auf. Eine offene Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Platzierung. Die Jugendlichen und das Bezugssystem werden individuell in die Erziehungsarbeit einbezogen. Die einweisende Stelle wird regelmässig und transparent über die Situation der Jugendlichen informiert und bei Entscheidungen miteinbezogen. Bei Bedarf werden auch externe Kooperationspartner/Innen (Psychologen, Psychiater, Arbeitgeber, div. Fachpersonen) zur Fallarbeit hinzugezogen. Im Austausch mit den internen und externen Kooperationspartner/Innen werden die verschiedenen Sichtweisen zu einem Gesamtbild der Situation der Jugendlichen zusammengetragen.

### **6.6 Fallteam**

Das Fallteam setzt sich zusammen aus der Bezugsperson von den AP, den zuständigen Personen im schulischen oder beruflichen Kontext, der Pflegefamilie, der zuweisenden Stelle, evtl. der Herkunftsfamilie und anderen Fachpersonen. Die Bezugsperson der AP ist die zentrale Fallführungsverantwortliche im Sinne eines „Case Managements“.

### **6.7 Die Förderplanung**

Auf der Grundlage des Auftrags der einweisenden Stelle, der Anamnese und der aktuellen Situation der Jugendlichen werden für die verschiedenen Bereiche Förderplanungen erarbeitet. Diese enthalten kurz- und mittelfristige Entwicklungsziele für den Wohn-, Ausbildungs- und Schulbereich und die dazu notwendigen Entwicklungsschritte. Die Entwicklungsziele können mit spezifischen Auflagen (Therapie, Gewalt-, Drogenprävention usw.) erweitert werden. Die Jugendlichen sind in die Förderplanung partizipativ miteinbezogen. Insbesondere werden mit jedem Jugendlichen (bei Langzeitplatzierungen) seine Ziele in einem persönlichen Kompass abgemacht.

## 6.8 Fallführungsgefässe

Die Förderplanungen werden in den verschiedenen Fallführungsgefässen erarbeitet und festgehalten. In allen Gefässen können bei Bedarf zusätzlich externe Kooperationspartner/-innen teilnehmen.

### Bezugspersonengespräch

Die Bezugsperson trifft sich mit dem/der Jugendlichen regelmässig zu Bezugspersonengesprächen. Inhalt der Gespräche sind: die Bewältigung von Alltagsaufgaben, der Umgang mit Finanzen, die schulische und oder berufliche Situation und persönliche Themen des/der Jugendlichen.

Bei Langzeitplatzierungen werden im Bezugspersonengespräch mit jeder/jedem Jugendlichen die persönlichen Ziele (Kompass) erarbeitet. Der Kompass kann Ziele aus dem Wohn-, Arbeits- oder Schulbereich enthalten. Beim Erarbeiten dieser Ziele findet eine kritische Auseinandersetzung zwischen der Bezugsperson und dem/der Jugendlichen statt. Die Ziele werden im Kompass in Ich-Form schriftlich festgehalten. Wichtig ist eine überschaubare Anzahl von ca. 3 – 10 konkreten Zielen. Die Arbeit am Kompass beginnt mit dem Eintritt der/des Jugendlichen. Vor jeder Standortsitzung werden die Ziele ausgewertet und nach der Standortsitzung mit neuen Zielen ergänzt. Die Ziele beinhalten Entwicklungsaufgaben (Was?) und die dazu nötigen Entwicklungsschritte (Wie?). Die Kompass-Agenda kann mit anderen didaktischen Mitteln ergänzt werden (Post-it, Plakate usw.).

### Eintrittsstandortsitzung (E-Stao)

An der Eintrittsstandortsitzung nehmen in der Regel die folgenden Personen teil: der/die Jugendliche, die Eltern, die zuweisende Stelle, die Abteilungsleitung, die Bezugsperson und nach Bedarf der/die Berufsbildner/In, Lehrer/Innen und evtl. andere Fachpersonen. Eine Eintrittssitzung findet statt, wenn der/die Jugendliche neu ins Gfellergut eintritt. An der Eintrittssitzung wird der Auftrag der zuweisenden Stelle für den Aufenthalt der/des Jugendlichen besprochen und festgelegt.

### Standortsitzung / Krisenstandortsitzung (Stao)

Die Teilnehmenden der Standortsitzung entsprechen jenen der Eintrittsstandortsitzung. Eine Standortsitzung/Krisensitzung dient der Rückmeldung und Auswertung über den bisherigen Aufenthaltsverlauf des Jugendlichen. Auf der Grundlage des gesamten Aufenthaltsverlaufes werden der Platzierungsauftrag, die Förderplanung und die Zusammenarbeit vereinbart bzw. reflektiert, evaluiert und die Perspektiven erörtert.

### Übertrittsstandortsitzung

Die Übertrittsstandortsitzung ist gleichzeitig die Eintrittsstandortsitzung in das nachfolgende Angebot. Die Teilnehmenden entsprechen jenen der Eintrittsstandortsitzung, plus den verantwortlichen Mitarbeitenden des Folgeangebots. Eine Übertrittssitzung findet statt, wenn Jugendliche intern in eine andere Abteilung wechseln. Die Übertrittsstandortsitzung dient der Rückmeldung und Auswertung über den bisherigen Aufenthaltsverlauf. Auf der Grundlage des gesamten Aufenthaltsverlaufes wird seitens der zuweisenden Stelle und eventuell der Eltern entschieden, ob der geplante Abteilungswechsel durchgeführt werden kann. Zudem werden der Platzierungsauftrag, die Förderplanung und die Zusammenarbeit neu vereinbart.

### Austrittsstandortsitzung

Bei Abschluss eines Aufenthaltes findet eine Austrittsstandortsitzung statt. Diese dient der Rückmeldung und Auswertung über den Aufenthaltsverlauf. Weiter wird die Anschlusslösung für die/den Jugendliche/n besprochen und bei Bedarf eine Familienbegleitung oder andere Massnahmen installiert.

## 6.9 Vorgehen bei Krisen, Umgang, Haltung und Erreichbarkeit bei Krisen

Für die Assoziierten Plätze (AP) steht ausserhalb der Bürozeiten ein telefonischer Bereitschaftsdienst während 24 Stunden pro Tag zur Verfügung. So wird bei Krisen für die Pflegefamilien und Jugendlichen eine sichere Erreichbarkeit gewährleistet. In der Krise werden Interventionsmöglichkeiten telefonisch mit den Pflegefamilien und Jugendlichen besprochen. In Notfällen steht für die Sozialpädagogen/-innen der Assoziierten Plätze die Gesamtleitung des Gfellergut als Backup zur Verfügung. Da das Angebot der Assoziierten Plätze auch Krisenplatzierungen vorsieht, wird im Vorfeld oder während der Platzierung immer wieder der aktuelle Stand zum Vorgehen bei einer Krise mit dem Jugendlichen und den Pflegefamilien vorbesprochen. Speziell bei psychisch instabilen Jugendlichen ist ein gemeinsam besprochener Ablauf wichtig. Über die Pikettetelefonliste der aktuell bei Pflegefamilien platzierten Jugendlichen ist ein aktueller Stand an Informationen gewährleistet.

## 7 Gewährleistete Rahmenbedingungen für die platzierten Jugendlichen: Umfang der Betreuung im Alltag, Wochengestaltung, Freizeit, Ferien

Als gesetzliche Rahmenbedingung in der Schweiz gilt die Verordnung über die Aufnahme von Pflegekindern (Pflegekinderverordnung, PAVO). Neben der Pflegekinderverordnung sind gesetzliche Regelungen betreffend Pflegekinder auch im Zivilgesetzbuch (ZGB) und zum Teil in der Zivilprozessordnung (ZPO) zu finden.

*(Bezugsquelle: Internetseite/Pflegekinder-Aktion Schweiz: Rechtliche Grundlagen)*

Die Aufsicht über die Pflegefamilien im Kanton Zürich obliegt dem Amt für Jugend und Berufsberatung (AJB). Die delegierte Fachperson der jeweiligen Kinder- und Jugendhilfezentren (kjj) übernimmt die regionale Aufsicht für den entsprechenden Pflegeplatz im Kanton Zürich. Neue Pflegefamilien werden seitens der Abteilungsleitung Assoziierte Plätze dem entsprechenden kjj gemeldet, so dass eine Überprüfung des Pflegeplatzes aus behördlicher Sicht stattfindet und eine Bewilligung zur Aufnahme von Pflegekindern zugesprochen wird. Die Aufsicht über die ausserkantonalen Pflegefamilien obliegt den jeweiligen Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KESB) oder den Gemeinden mit Pflegefachdienststellen. Auch hier werden Pflegeplatzbewilligungen gesprochen. Die Bewilligung bildet die Voraussetzung für eine Zusammenarbeit mit dem Gfellergut.

Die Abteilungsleitung der Assoziierten Plätze ist zusammen mit den Pflegefamilien für das Einholen der Pflegeplatzbewilligungen zuständig. Die Verantwortung liegt hiermit klar bei der Abteilungsleitung der Assoziierten Plätze.

Der Betreuungsalltag gestaltet sich individuell nach Bedarf der Jugendlichen und der jeweiligen Platzierungsform. D.h. Time-out und Krisenplatzierungen haben einen höheren Betreuungsanspruch im Alltag, da die Platzierung eine integrierte Tagesstruktur beinhaltet, im Gegensatz zu Übergangs- und Langzeitplatzierungen, wo die Jugendlichen einer externen Tagesstruktur in Form von Schule, Praktika oder Ausbildung nachgehen. Hier richtet sich die Betreuung der Jugendlichen auf die Randzeiten und auf die Wochenenden oder Ferien. Hier spielt der Kontakt zur Herkunftsfamilie der platzierten Jugendlichen eine wesentliche Rolle. Die Wochenenden und die Ferien werden durch die Bezugspersonen der AP mit den Jugendlichen vorbesprochen und mit der Pflegefamilie, der Herkunftsfamilie, dem Kooperationspartner der externen Tagesstruktur und der zuweisenden Stelle abgeglichen und ausgehandelt.

Der Betreuungsschlüssel bei den Mitarbeitenden der AP liegt bei fünf Fallbegleitungen pro Person.

### 7.1 Zusammenarbeit mit den Beteiligten

#### 7.1.1 Zusammenarbeit mit den Pflegefamilien

##### Grundsätze

Während der Platzierung von Jugendlichen liegt der Schwerpunkt der Arbeit der Mitarbeitenden der Assoziierten Plätze bei der fachlichen Begleitung der Pflegefamilien. Mit regelmässigen telefonischen Kontakten und Besuchen coachen sie die Pflegefamilien in allen anstehenden Fragen. Das oberste Ziel ist es, die Pflegefamilien in ihrem pädagogischen Alltag mit den ihnen anvertrauten Jugendlichen optimal zu unterstützen und zu stärken.

##### Entschädigung

Die Betreuungstage werden mit einem Abrechnungsformular seitens der Pflegefamilie an die Assoziierten Plätze bis Anfang Folgemonat eingereicht. Als Betreuungstage gelten nur die effektiven Tage mit Übernachtung. Hier wird zwischen Anwesenheits- und Abwesenheitstage unterschieden. Die budgetierten Nebenkosten werden durch die Pflegefamilien detailliert aufgeführt und mit Quittungen belegt. Das ausgefüllte und visierte Abrechnungsformular wird durch die Mitarbeitenden der Assoziierten Plätze kontrolliert und an die interne Rechnungsstelle weitergeleitet.

Generell werden 30 Tage pro Monat verrechnet – unter Berücksichtigung des Ein- und Austrittsdatums, sowie der Platzierungsart und Dauer.

Die Pauschalbeiträge variieren nach Angebotstyp und Betreuungsaufwand:

- Aufenthaltstag mit Tagesstruktur Fr. 100 – 140.-
- Aufenthaltstag ohne Tagesstruktur Fr. 80 – 120.-

- Reservationstage werden mit 35.- pro Tag vergütet (unerlaubte Abwesenheiten des Jugendlichen oder Wochen- und Ferienabwesenheiten).

Die Tagessätze variieren aufgrund folgender Kriterien:

- Bei besonderer Qualifikation der Pflegefamilie oder spezifischer Weiterbildung (erfolgreich abgeschlossen)
- Bei aussergewöhnlichen, anspruchsvollen und zeitintensiven Platzierungen
- Bei kontinuierlicher Zusammenarbeit mit den Assoziierten Plätzen von mehr als 3 Jahren

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten sind im Grundvertrag zwischen der Pflegefamilie und dem Gfellergut, Abteilung Assoziierte Plätze, geregelt. Die Rechts- und Versicherungsfragen rund um eine Platzierung werden in einem separaten Dokument ausgeführt.

Die schriftliche Vereinbarung ist eine Platzierungsvereinbarung zwischen der Pflegefamilie und den Assoziierten Plätzen über die geplante Platzierung.

### **7.1.2 Zusammenarbeit mit den Jugendlichen**

#### **Grundsätze**

Eine möglichst genaue Passung der Platzierung ist das oberste Ziel bei einer Platzierungsanfrage. Es gilt zu klären, welche Pflegefamilie den Bedürfnissen der/des Jugendlichen am besten entspricht. Die Betreuung der/des Jugendlichen soll möglichst durch die gleiche Person gewährleistet werden, um ein hohes Mass an Stabilität im Platzierungsprozess zu gewährleisten und um weiche Faktoren des Passungsprozesses im Blick behalten zu können (immer bezogen auf die Jugendlichen und deren Bedürfnisse).

### **7.1.3 Zusammenarbeit mit den Herkunftsfamilien**

#### **Grundsätze**

Die Zusammenarbeit mit der Herkunftsfamilie ist ein integrativer Bestandteil im Platzierungsprozess. Es wird abgeklärt, ob die elterliche Sorge und/oder Obhut eingeschränkt ist und warum die Herkunftsfamilie nicht der geeignete Aufenthaltsort ist. Es wird grundsätzlich eine gute Zusammenarbeit mit der Herkunftsfamilie angestrebt. Ob ein aktiver Einbezug der Herkunftsfamilie seitens Auftrags der zuweisenden Stelle formuliert ist, wird im Protokoll des Vorstellungsgesprächs mit den Jugendlichen und der zuweisenden Stelle besprochen und protokolliert.

#### **Konkrete Zusammenarbeit**

Falls eine Begleitung der Herkunftsfamilie erforderlich ist, wird diese mit in den Platzierungsprozess eingebunden. Die Eltern-Kind-Beziehung soll mit der Pflegefamilienplatzierung erhalten oder wenn möglich verbessert werden. Besuchswochenenden werden mit der Herkunftsfamilie, dem/der Jugendlichen und der Pflegefamilie abgesprochen. Es findet ein regelmässig telefonischer Kontakt mit der Herkunftsfamilie statt. Entweder ist die zuweisende Stelle hier die Schnittstelle oder die Mitarbeitenden der Assoziierten Plätze. Dies wird von Fall zu Fall nach Vorgabe der zuweisenden Stelle festgelegt.

Während der Platzierung bei den AP werden die Eltern bei Erziehungsfragen mit einbezogen und regelmässig und umfassend informiert.

Eine sozialpädagogische Familienbegleitung kann nach dem Austritt während drei bis vier Monaten mit einem Auftrag der zuweisenden Stelle initiiert werden. Eine sinnvolle Frequenz wird mit allen Beteiligten abgemacht und festgehalten.

### **7.1.4 Zusammenarbeit mit den zuweisenden Stellen**

Eine transparente und direkte Zusammenarbeit mit den zuweisenden Stellen ist der Abteilung Assoziierte Plätze wichtig. Ein regelmässiger Informationsaustausch per Mail und Telefon sind unerlässlich. Je nach Situation ist der Austausch mehr oder weniger intensiv. Die Sitzungsgefässe für die Zusammenarbeit sind im Kapitel Fallführung festgehalten.

## **8 Organisatorische Grundlagen**

### **8.1 Trägerschaft**

Die Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime ist eine gemeinnützige Stiftung im Sinne von Art. 80ff. ZGB mit Sitz in Zürich. Sie beruht auf einem Gemeinderatsbeschluss der Stadt Zürich vom November 1998

und bezweckt die Weiterführung der vormals von der Stadt Zürich geführten Kinder- und Jugendheime. Zur Stiftung, die politisch und konfessionell neutral ist, gehören aktuell 21 Einrichtungen. Aufgaben und Kompetenzen der verschiedenen Stiftungsorgane und Funktionsträger sind im Stiftungsreglement und in der Geschäftsordnung festgeschrieben.

Oberstes strategisches Organ ist der Stiftungsrat, der aus mindestens 10 Mitgliedern besteht, welche vom Stadtrat der Stadt Zürich gewählt werden ([www.zkj.ch/stiftung/stiftungsrat](http://www.zkj.ch/stiftung/stiftungsrat)). Die operative Führung liegt bei der Geschäftsleitung mit einer Geschäftsführerin oder einem Geschäftsführer, dem/der die Mitglieder der Geschäftsleitung und die Gesamtleiterinnen und Gesamtleiter unterstellt sind.

## 8.2 Lage

Das Sozialpädagogische Zentrum Gfellergut befindet sich in Zürich-Stettbach. Lage und architektonische Identität verleihen dem Gfellergut den Charakter einer kleinen Siedlung in ländlicher Umgebung mit Wohn- und Ausbildungsstätten. Die Nähe zur Stadt Zürich bietet den Jugendlichen die Möglichkeit, den Umgang mit den Herausforderungen einer Grossstadt zu erlernen. In der näheren Umgebung befinden sich verschiedenste Industrie-, Gewerbe- und Geschäftszonen, die als potentielle Ausbildungs- und Arbeitsorte für die Jugendlichen des Gfellergut in Frage kommen. Das Gfellergut ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar: Es besteht Anschluss an den Zürcher Verkehrsverbund ab Bahnhof Stettbach. Der Bahnhof Stettbach ist zu Fuss in zwölf Minuten erreichbar.

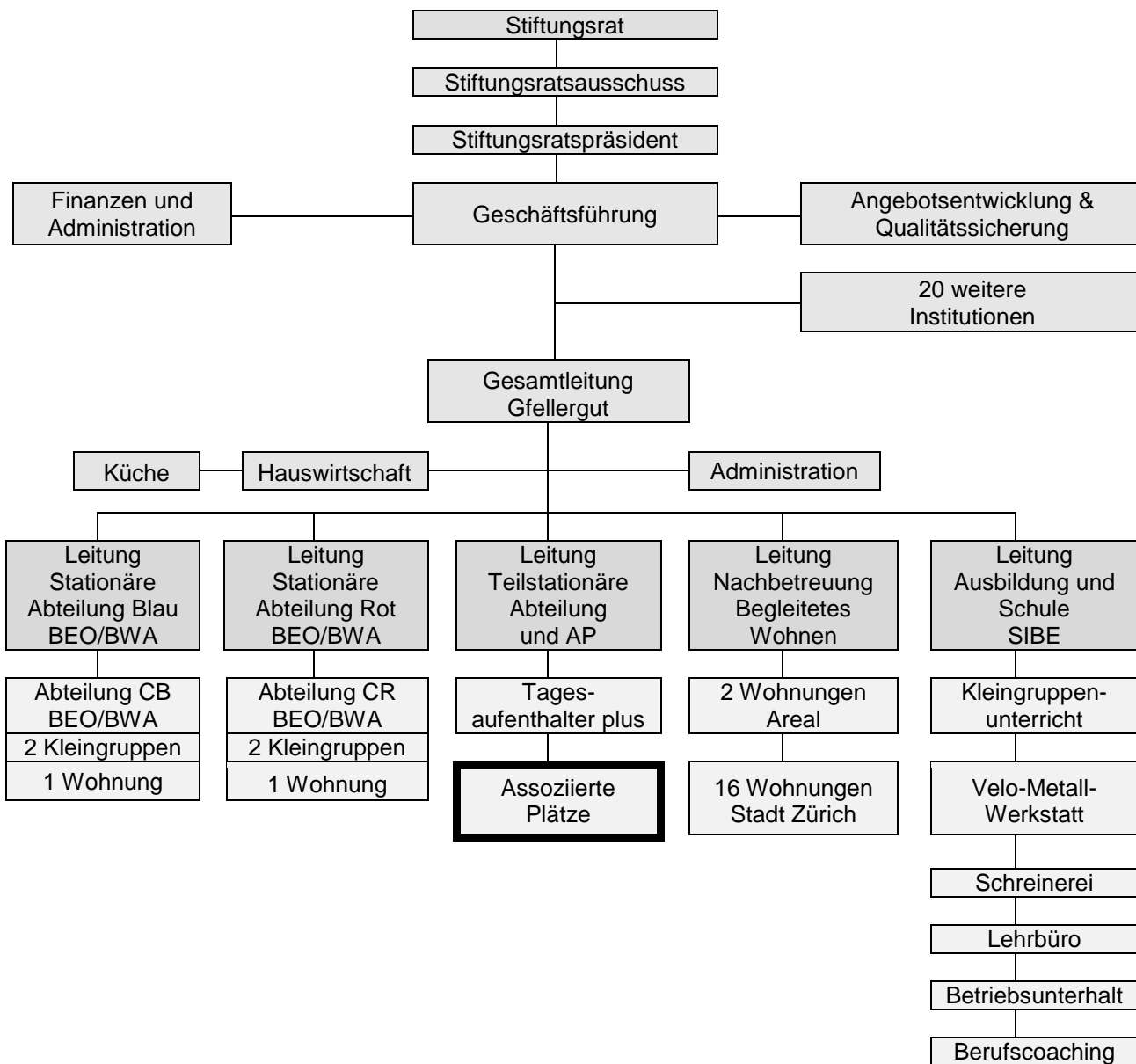
## 8.3 Geschichte und Entwicklung

Als Ersatz für das 1916 im alten Bezirksgefängnis eingerichtete und als unzweckmässig geltendes Knabenheim Selnau, beschloss der Stadtrat der Stadt Zürich im Dezember 1945 die Schaffung eines neuen Beobachtungsheims für gefährdete Jugendliche. Zu diesem Zweck erwarb die Stadt Zürich von Hans Gfeller ein geeignetes Grundstück in Zürich-Stettbach. Nach einer Projektierungsphase von vier Jahren (1948-52), der Genehmigung des Projektes durch den Stadtrat im September 1953 und anschliessender Gemeindeabstimmung vom 22. Mai 1955 konnte das Gfellergut nach einer Bauzeit von zwei Jahren 1957 eröffnet werden. In den folgenden Jahren wurde das Gfellergut kontinuierlich erweitert. Als weitere Baustappe wurde 1990 die Schule mit dem Kleingruppenunterricht realisiert. In den Jahren 2015 und 2016 wurde nach einer Projektierungsphase von 3 Jahren das Gfellergut nachhaltig saniert. Dazu gehörten: eine energetische Sanierung der Fassaden, der Einbau einer Erdsondenheizung kombiniert mit Sonnenkollektoren für die Warmwassergewinnung, der Ersatz des Pools durch einen multifunktionalen Sportplatz und die komplette Sanierung der beiden stationären Wohnpavillons. Die beiden Pavillons, mit bisher je einer Grossgruppe mit 10 Plätzen wurden vollständig umgebaut. Jeder Pavillon wurde so umstrukturiert, dass er aus zwei Fünfstückwohnungen plus den nötigen Sitzungs- und Freizeiträume besteht. Damit konnten bei gleicher Platzzahl kleinere Wohneinheiten geschaffen werden, welche mehr Raum für die individuelle Pädagogik bieten. Am Standort in Stettbach verfügt das Gfellergut über vier Fünfstück-, zwei Dreizimmer- und zwei Einzimmerwohnungen plus die Gebäude für Verwaltung, Küche, Hauswirtschaft und die Ausbildungs- und Schulangebote.

Im Rahmen der Professionalisierung der Sozialpädagogik hat das Gfellergut seit den siebziger Jahren in besonderem Masse Impulse der Methoden-Diskussion aufgenommen, was sich in einer sorgfältigen und stetigen konzeptionellen und organisatorischen Weiterentwicklung unserer sozialpädagogischen Arbeit niederschlug. Das Gfellergut bot insbesondere sehr früh neben Ersetzenden auch ergänzende und unterstützende, sozialpädagogische Hilfestellungen an. Im Sinne einer subsidiären Behandlungskette bietet das Gfellergut heute verschiedene modulare Wohn- und Ausbildungsangebote.

Auf den 1. Januar 2000 wurde das Gfellergut mit 15 weiteren Einrichtungen aus dem Sozialdepartement der Stadt Zürich (Amt für Kinder- und Jugendeinrichtungen AKJ) ausgegliedert und in die gemeinsame, private Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime überführt. Im Rahmen dieser Überführung wurde die Bezeichnung Stadtzürcherische Jugendstätte durch die neue Bezeichnung Sozialpädagogisches Zentrum ersetzt.

### 8.4 Organigramm



Das Organigramm zeigt den organisatorischen Aufbau und die Kompetenzstrukturen der Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime und des Gfellergut.

### 8.5 Kompetenzstrukturen der Trägerschaft

Für die operative Führung der Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime ist die Geschäftsleitung verantwortlich. Die Geschäftsleitung unterstützt die Einrichtungen bei der Entwicklung bzw. Sicherung professioneller Managementstrukturen sowie wirksamer pädagogischer Angebote und steuert die einrichtungsübergreifenden Prozesse. Ein stiftungseigenes Service-Center erbringt zentrale Dienstleistungen für alle Einrichtungen, speziell im Finanz- und Rechnungswesen, im Bauwesen und im Gesundheitsschutz.

## 8.6 Kompetenzstrukturen des Gfellergut

Die Gesamtleitung ist für den Betrieb des Gfellergut verantwortlich und direkt der Geschäftsführung der Stiftung unterstellt.

Die Verantwortungsbereiche und Kompetenzen der Mitarbeitenden sind im Funktionendiagramm und im Stellenbeschrieb festgehalten. Im Rahmen des QM-Prozesses werden diese Abläufe regelmässig überarbeitet. Bei allen Entscheidungen wird auf eine partizipative Mitbestimmung der Mitarbeitenden gemäss Leitbild der Stiftung geachtet.

Innerhalb des Betriebs bildet die Gesamtleitung zusammen mit den Abteilungsleitungen das Leitungsteam des Gfellergut. Die operativen Themen werden im Leitungsteam diskutiert und entschieden.

Zum Leitungsteam des Gfellergut gehören:

- die Gesamtleitung
- die Abteilungsleitung Casa Rot, Modul BEO und BWA
- die Abteilungsleitung Casa Blau, Modul BEO und BWA
- die Abteilungsleitung der Module TApplus und AP
- die Abteilungsleitung des Moduls NBB
- die Abteilungsleitung für Schule und Ausbildung

Die Bereiche Hauswirtschaft, Küche und Administration sind direkt der Gesamtleitung unterstellt.

Der Stellenplan des Gfellergut richtet sich nach dem pädagogischen Bedarf der platzierten Jugendlichen. Die Anzahl der Mitarbeitenden in den Aufenthalts- und Ausbildungsmodulen entspricht den Vorgaben des Bundesamtes für Justiz BJ. Der Stellenplan und die Einstufungen der Mitarbeitenden in die entsprechenden Lohnklassen werden durch die Bildungsdirektion verfügt.

In allen Arbeitsbereichen wird grundsätzlich nur ausgebildetes Personal entsprechend dem Aufgabenbereich angestellt. Damit eine kongruente sozialpädagogische Arbeit möglich ist, verfügen die Mitarbeitenden des Gfellergut über grosse Entscheidungskompetenzen. Insbesondere die Bezugspersonen können so ihre interne Funktion als Case Manager/-in ausfüllen.

Bei pädagogischen Entscheidungen sind mindestens zwei Mitarbeitende beteiligt. Mit diesem Vorgehen wird immer das "Vier-Augen-Prinzip" gewährleistet. Neue Mitarbeitende werden nach einem festgelegten Auswahlprozess ausgewählt. Vorstellungsgespräche führen mindestens zwei Mitarbeitende durch und die beteiligten Teams sind im Prozess einbezogen. Dies bildet die Grundlage für eine kohärente pädagogische Arbeit. Neben der fachlichen Qualifikation wird auch darauf geachtet, dass die Haltungen und Werte mit dem Leitbild der Stiftung zkj und dem Gfellergut übereinstimmen.

## 8.7 Berichtswesen/Falldokumentation

Das Berichtswesen dient dem Informationsaustausch und der Falldokumentation. Im Organisationshandbuch bzw. dem Kommunikationskonzept sind die Abläufe und Vorgaben detailliert geregelt. Die wichtigsten Bausteine der Falldokumentation umfassen: das tägliche Journal zur Arbeit mit den Jugendlichen auf der Gruppe und in der Tagesstruktur, die Verlaufsberichte für zuweisende Stellen und Eltern, die Sitzungsprotokolle, die Inhalte der Förderplanung (Kompass) sowie die Zwischen-, Schluss- und Abklärungsberichte.

Alle Falldokumentationen werden im Archiv sicher abgelegt. Der Zugang zum Archiv und das Benutzen von Daten sind klar geregelt. Die Jugendlichen haben gemäss den gesetzlichen Grundlagen Einsichtsrecht in ihre Akten.

## 8.8 Qualitätssicherung

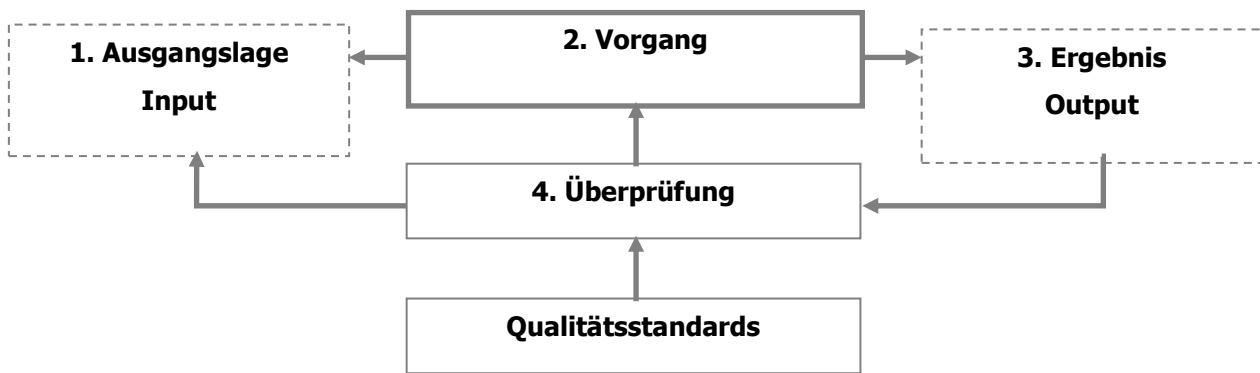
### 8.8.1 Aufsicht

Die fachliche Aufsicht über die Dienstleistungsanbieter und -anbieterinnen in der Familienpflege liegt beim Amt für Jugend und Berufsberatung des Kantons Zürich (AJB).

### 8.8.2 Qualitätsmanagement

Das Gfellergut führt entsprechend den Vorgaben der Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime ein Qualitätsmanagement (QM). Im QM sind 16 zentrale Prozesse definiert und festgehalten. Die einzelnen Prozesseinheiten legen den Qualitätsstandard und die Erfolgskenngrösse fest. Die QM-Prozesse werden für die Bereiche Führung, Personalmanagement und Leistungserbringung ausgewiesen. Jede Prozesseinheit ist nach folgendem Regelkreis aufgebaut:

*Ausgangslage (input) – 2. Vorgang – 3. Ergebnis (Output) – 4. Überprüfung der Qualitätsstandards*



Für die folgenden 16 Prozesse sind Qualitätsstandards definiert:

- *Führungsprozesse:*
  1. Pädagogische Leitideen, 2. Stellenbeschreibungen, 3. Funktionendiagramme, 4. Kommunikation intern, 5. Kommunikation extern, 6. Kundenzufriedenheit
- *Personalmanagement:*
  7. Anstellung, 8. Weiterbildung, 9. Mitarbeitendenbeurteilung, 10. Austritt, Entlassung
- *Leistungserbringung:*
  11. Aufnahmeverfahren, 12. Austrittsverfahren, 13. Fallsteuerung, 14. Förderplanung, 15. Prävention/Intervention, 16 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Im Leitungsteam des Gfellergut (Central) werden die 16 Prozesse jährlich evaluiert, beurteilt und falls nötig Massnahmen festgelegt. Die Gesamtleitung verfasst jährlich zu Händen der Geschäftsleitung einen Bericht, der die Arbeit des Gfellergut mit den 16 QM-Prozessen festhält. Die Rückmeldung der Gesamtleitung bezieht sich dabei primär auf die Erfolgskenngrössen.

## 9 Personal

### 9.1 Förderung der fachlichen Qualifikationen

Neben den fachlichen Qualifikationen, die gesetzlich festgelegt sind (Anerkennungsvorschriften des Bundesamts für Justiz für das erzieherisch tätige Personal, Berufsbildungsgesetzgebung für die in der Berufsbildung tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, kantonale Schulgesetzgebung für Lehrkräfte sowie Richtlinien der Bildungsdirektion), sind im Gfellergut insbesondere gefragt: persönliches Engagement, Lernbereitschaft, Konfliktfähigkeit, Belastbarkeit, die Bereitschaft zur Reflexion des pädagogischen Handelns und der Führungstätigkeiten, Identifikation mit unseren Konzepten, Offenheit und die Fähigkeit zur Kooperation in der interdisziplinären Zusammenarbeit.



Wir benötigen zur Verwirklichung unserer konzeptionellen Grundlagen entsprechend qualifizierte Fachkräfte:

- Unter der Verantwortung der Gesamtleitung ermöglichen wir den einzelnen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einen weiten Handlungsspielraum und bieten im Rahmen unseres Qualifikationssystems Möglichkeiten zur individuellen Weiterbildung: Themenzentrierte Fort- und Weiterbildungskurse, Einzelsupervisionen.
- Unter der Verantwortung der Gesamtleitung fördern wir systematisch die Gesamtqualifikation des Personals. Daher veranstalten wir regelmässig interne Weiterbildungen, arbeiten mit Fall- und Teamsupervision, führen Abteilungsretriten durch, ermöglichen im Rahmen unserer Organisationsentwicklung die Mitarbeit in Arbeits- und Projektgruppen und fördern das Einbringen externer fachlicher Diskurse ins Gfellergut.

## 9.2 Personal Assoziierte Plätze (AP)

Für die Betreuung der 10 Jugendlichen stehen den AP 2 Mitarbeitende mit einem Pensum von 160 Stellenprozenten zur Verfügung. Wir rechnen durchschnittlich mit einem Stellenschlüssel von 16 Stellenprozenten pro platzierten Jugendlichen. Bei einer allfälligen Erhöhung der Plätze wird der Stellenschlüssel von 16 Prozent pro Jugendlichen beibehalten.

Die Leitung der Abteilung Assoziierte Plätze/Tagesaufenthalter plus arbeitet mit 20 Stellenprozenten bei den AP und mit 60 Stellenprozenten bei den TAplus.

## 10 Entwicklungsabsichten

Die Entwicklung der Angebote des Gfellergut orientiert sich an der Strategie der Stiftung zkj. Sie dient, obwohl sie eher allgemein gehalten ist, einerseits als Maxime für sämtliche Planungen im Bereich der Kernaufgaben, andererseits als Richtwert für die Schaffung der nötigen Infrastruktur. Sie wird periodisch überprüft und wenn nötig angepasst.

Die Strategie **zkj 2022** umfasst drei Hauptzielsetzungen:

- Unsere Angebote ermöglichen eine bedarfsgerechte und flexible Leistungserbringung. In Absprache mit den Kindern, Jugendlichen und ihren Familien sowie den Auftrag gebenden Stellen vereinbaren wir passgenaue Hilfearrangements.
- Den Kindern, Jugendlichen und ihren Familien stellen wir eine verantwortliche Person zur Seite, die möglichst während der ganzen Phase unserer Leistungserbringung Kontakt- und Ansprechperson ist.
- In der Stadt und der Agglomeration Zürich stellen wir quartiernahe Wohn- und Tagesbetreuungsangebote bereit. Daneben führen wir Angebote, die aufgrund ihrer Leistungen oder der Charakteristiken der Zielgruppen überregional ausgerichtet sind.

Für die nächsten Jahre sind folgende Entwicklungsschritte angedacht:

- Anpassungs- und Vorbereitungsarbeiten im Hinblick auf die Änderungen im neuen Kinder- und Jugendheimgesetz KJG.
- Weiterentwickeln der modularen Angebote entsprechend der Strategie der Stiftung.

## 11 Finanzen

Die Aufsicht über die Stiftung nimmt die BVG- und Stiftungsaufsicht des Kantons Zürich (BVS) wahr. Eine Revisionsstelle gemäss Art. 83a ZGB überprüft die Buchführung und die Jahresrechnung der Stiftung, aktuell hat die KPMG dieses Mandat inne. Die Betriebsrechnungen und die Revisionsberichte der letzten zehn Jahre können auf der Homepage der Stiftung eingesehen werden ([www.zkj.ch/publikationen/geschaeftsbericht](http://www.zkj.ch/publikationen/geschaeftsbericht)).

Die Rechnungslegung der Stiftungseinrichtungen erfüllt die Anforderung von Bund und Kanton Zürich. Damit werden die Vorgaben der Interkantonalen Vereinbarung für soziale Einrichtungen erfüllt. Die Buch-

haltung und Kostenrechnung erfolgt nach den Grundsätzen von Swiss GAAP FER 21. Die Rechnungsprüfung wird von der Revisionsfirma KPMG durchgeführt.

Die Finanzierung der Assoziierte Plätze basiert auf:

- den Versorgertaxen der zuweisenden Stelle
- den Versicherungsleistungen der IV gemäss Tarifvereinbarung
- der Sicherung des Betriebs durch die finanziellen Mittel der Stiftung

Wir unterscheiden bei den Tarifen zwischen den Angeboten mit Tagesstruktur und den Angeboten ohne Tagesstruktur (siehe auch Kapitel 7.11.).

Die Pflegefamilien erhalten Beträge für Verpflegung, Logie und Betreuung. Entschädigt werden auch gemeinsame Ausflüge und die Nutzung von Telefon und Internet durch die Jugendlichen.

Im Gfellergut fallen die Kosten für das Gesamtangebot der Assoziierten Plätze an. Die Höhe dieser Kosten werden jährlich anhand unseres Budgets erhoben. Der aktuelle Preis für das Angebot liegt bei Fr. 223.- und entspricht dem Betrag vom 2017.

Die Beiträge der Eltern an die Nebenkosten und die Verpflegungskosten richten sich nach den Empfehlungen der Sozialkonferenz des Kantons Zürich, ([www.zh-sozialkonferenz.ch](http://www.zh-sozialkonferenz.ch)) bzw. nach den Vorgaben der Bildungsdirektion.

Spenden und Legate werden dem Willen der Donatorinnen und Donatoren entsprechend verwendet. In der Regel ermöglichen sie spezielle Aufwendungen für Kinder und Jugendliche, welche nicht der Betriebsrechnung belastet werden können.

## 12 Beilagen

- Versicherungsnachweise, Haftpflichtversicherungen
- Handelsregisterauszug der Stiftung zkj
- Stiftungsreglement der Stiftung zkj
- Statuten der Stiftung zkj
- Bestätigung Gemeinnützigkeit der Stiftung zkj
- Berichte der Revisionsstelle der letzte 3 Jahre
- Verzeichnis Pflegekind
- Verzeichnis Pflegefamilie
- Verzeichnis Personal
- Muster der Vereinbarung mit Pflegefamilien, KESB, Juga, Eltern

### Verantwortlich für die Erstellung

Nicole Krey  
Abteilungsleitung Assoziierte Plätze (AP)

Hansueli Zellweger  
Gesamtleiter

Dieses Konzept wurde durch die Geschäftsleitung der Stiftung der Zürcher Kinder- und Jugendheime im August 2017 gutgeheissen.

Zürich, 18. August 2017