



## Das Leitbild

- Menschenbild
- Professionalität
- Bedürfnisse der Kinder
- Elternarbeit

**1. Das Menschenbild**, an dem sich die Einrichtung Sozialpädagogische Familien in der Arbeit mit dem Kind orientiert.

Die Mitarbeiter der Einrichtung verpflichten sich, Umgangsformen zwischen Menschen zu fördern und zu entwickeln, die das **humanistische Gedankengut** in den Mittelpunkt stellen.

Dazu gehören:

Empathie	Gewaltfreiheit	Gleichberechtigung
gegenseitiger Respekt		Toleranz

Die Einrichtung sieht es als wesentliche **ethische Aufgabe** an, Liebe zu Menschen weiter zu geben. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit einer fortlaufenden Selbstkontrolle und Bemühung, liebevolle Annahme auch in Konfliktsituationen zu ermöglichen.

Eine weitere Basis der Einrichtung ist die **Bindungstheorie**. Es wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch primäre Bezugspersonen mit starken Gefühlsbanden benötigt, um angestrengt in seinem sozialen Umfeld zu leben. So kann er selber beziehungsfähig werden oder bleiben und Nähe und Zuwendung geben.

Eine wichtige Grundlage der Arbeit ist der **soziale bzw. christlich-soziale Aspekt**: Jeder Mensch hat ein Recht auf einen angemessenen Platz in dieser Gesellschaft. Dieses bedeutet für die Gesellschaft, Menschen in Krisensituationen zu unterstützen und die Einbindung in das Gesellschaftssystem zu fördern.

Menschen haben viele **Ressourcen** in sich, die es zu wecken lohnt. Die Einrichtung sieht es als ihre Aufgabe an, Menschen dabei behilflich zu sein, Selbstverantwortung zu entwickeln und persönliches Wachstum zu fördern. Das soll den Menschen dauerhaft ermöglichen, eigenverantwortlich zu leben und zu handeln.

## **2. Die Erwartungen an die Mitarbeiter und deren Professionalität**

- Erziehung kann nur über eine gute Einbindung in das Lebensumfeld/Erziehungssystem erfolgen.
- Durch die kontinuierliche Nähe zu dem aufgenommenen Kind ist die Motivation der Mitarbeiter der Einrichtung besonders hoch (rund-um-die-Uhr-Betreuung lässt ganz individuelle Ansätze zu).
- Viel Nähe birgt Risiken, denen die professionelle Haltungen entgegenstellt werden:
  - Das Kind da abholen, wo es steht.
  - Erwartungen an das Kind relativieren, um realistische Lebensperspektiven zu formulieren. So kann das Kind ein neues Selbstkonzept entwickeln.
  - Hilfe aufsuchen und annehmen.
  - Pädagogik prozessgebunden begreifen, d. h. Ziele werden so formuliert, dass sie der Entwicklung entsprechen.
  - Die Mitarbeiter stehen dem Thema „Elternarbeit“ offen gegenüber (siehe Punkt 3)
  - Die Mitarbeiter vertreten pädagogisches Handeln nach außen hin selbstbewusst.
- Erwartungen an die Mitarbeiter:
  - Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie.
  - Ein eigenes Lebenskonzept anbieten, als Plattform für Identifikation, Vorbild, Abgrenzung und Auseinandersetzung
  - Notwendige eigene Freiräume behalten, eigene Interessen und Bedürfnisse wahren.
- Anspruch an die Mitarbeiter, das Kind an ihrer Persönlichkeit teilnehmen zu lassen.
- Innovationen probieren, die auch manchmal Risiken beinhalten.

### **3. Der Umgang der Mitarbeiter mit Erwartungen und Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen**

- Die Mitarbeiter haben den Auftrag, die wirklichen Bedürfnisse des Kindes, die sich oft unter schwierigen Verhaltensweisen verbergen, zu erkennen. So kann das Verhalten des Kindes entschlüsselt werden, um dann angemessen zu reagieren.
- Das Kind wird als eigenständiger Mensch mit seiner Persönlichkeit und Würde, mit Stärken und Schwächen erkannt.
- Das Sein des Kindes und seine Gefühlswelt ist als eine Folge seiner Biographie zu begreifen. Die Biographie ist das Gewordensein eines Menschen. Die sogenannten zwischenmenschlichen Spiele müssen erkannt und als solche von den Mitarbeitern erarbeitet und beantwortet werden.
- Die Mitarbeiter vermitteln Sicherheit durch Kontinuität, Setzen von Grenzen, Leben von neuen Ritualen und Solidarität mit dem Kind.
- Durch die Professionalität können die Mitarbeiter Übertragungssituationen erkennen und bearbeiten ohne sich persönlich angegriffen zu fühlen.
- In vielen Fällen setzen die Leitung wie die Mitarbeiter auf die Kraft der Gruppe. Das gilt für die Kinder z.B. wenn sie gezielt in größeren Lebensgemeinschaften untergebracht werden und wenn die Integration in einen Verein forciert wird. Das gilt wenn Feste veranstaltet werden, damit die Kinder erleben, dass außer ihnen viele andere Kinder fremd untergebracht sind oder wenn bestimmte Kinder in der Wohngruppe leben.  
Positive Gruppenerfahrungen machen auch die Mitarbeiter durch verpflichtende Teilnahme an Gruppen wie Pädagogisches Team, Supervisionsgruppe und Fortbildung, sowie die Angebote verschiedener Arbeitsgemeinschaften der Einrichtung.

#### **4. Die Arbeit der Mitarbeiter mit den Herkunftseltern**

- Solange das Kind in der Einrichtung lebt wird es auch von seiner Biographie geleitet. Die Mitarbeiter begleiten und unterstützen das Kind in der Auseinandersetzung mit seiner Biographie und seiner Herkunftsfamilie.

Dafür ist nötig, dass die Verhaltensweisen der Kinder wie auch der Herkunftseltern positiv angenommen werden können, auch wenn sie von den Wert- und Lebensvorstellungen der Mitarbeiter abweichen.

Offensive Elternarbeit bedeutet für die Mitarbeiter, den Kontakt zwischen Kind und Eltern (nach Diagnostik bzw. angemessener Eingewöhnungsphase) aufrecht zu halten. Die Kinder bestimmen dabei die Intensität. So können die Herkunftseltern wie ihre Kinder getrennt und dennoch spannungsfrei wachsen, älter werden, sich entwickeln, Biographie aufarbeiten.

Die Elternarbeit kann nur prozessgebunden und veränderbar sein, wenn sie sich am Kind orientiert. D. h. auch, dass gute Arbeit nur dann geleistet wird, wenn die Mitarbeiter alle Optionen wie Verselbständigung in der Einrichtung, betreutes Wohnen, Wechsel in eine andere Einrichtung oder Rückführung in die Herkunftsfamilie offen halten.

- Der Loyalitätskonflikt der aufgenommenen Kinder zwischen ihren Eltern und den Mitarbeitern fordert besondere Professionalität. Das heisst, wir erwarten, dass dieser Konflikt erkannt und akzeptiert wird und mit dem Kind angesprochen werden kann. Das heisst auch, dass der Mitarbeiter diesen Konflikt in sich wahrnehmen können muss und in das Beratungssystem einbringt.