

Begriffe: «Wohnende», «Mitarbeitende» und «Betreute» sind Bezeichnungen für die Menschen, die vom Chupferhammer Dienstleistungen beziehen. «Betreuende» sind die Menschen, die diese Dienstleistungen erbringen.

### 1 Die Idee

Am Anfang stand der Wunsch, familiären Lebensraum für Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu schaffen. Dieser Wohn- und Arbeitsraum, ausserhalb von Behinderteninstitutionen mit ihren starren Strukturen, sollte Wohnenden ein möglichst selbstbestimmtes Leben ermöglichen. Die Betreuenden wünschten sich mehr Mitbestimmung. Sie suchten im Zusammenleben und -arbeiten neue Formen der Betreuung.

### 2 Die Trägerschaft

Um diese Idee umzusetzen war es wichtig, aus dem institutionellen Rahmen auszubrechen. Bald zeigte sich, dass ohne rechtsverbindliche Organisationsform die finanzielle Basis für ein gemeinsames Leben nicht ausreichte. Darum wurde 1981 der gemeinnützige Verein Chupferhammer mit Sitz in Ebnat-Kappel gegründet. Den Namen erhielt der Verein von der ersten Liegenschaft «Chupferhammer» in Lütisburg.

Der Verein vertritt die Interessen von Wohnenden, Mitarbeitenden und Betreuenden, bis 2007 gegenüber der eidgenössischen Invalidenversicherung und seit 2008 gegenüber den verantwortlichen Kantonen. Er schafft und erhält Lebensraum, indem er geeignete Liegenschaften zur Verfügung stellt.

### 3 Der Auftrag

Der Verein Chupferhammer bietet für Menschen mit IV-Rente und Unterstützungsbedarf geeignete **Wohn- und Arbeitsplätze** mit passender **Begleitung** an. Er vertritt die Interessen der Wohnenden, Mitarbeitenden und Betreuenden gegenüber den Kantonen. Er setzt sich für die **Inklusion** von allen Menschen ein, die seine Dienste in Anspruch nehmen oder für ihn tätig sind.

### 4 Die Grundlagen

Wichtigste Grundlage für die Arbeit im Chupferhammer ist das *110A\_Leitbild*. Es beschreibt die Werte, die für die Erfüllung des Auftrages verbindlich sind.

Dem **Normalisierungsprinzip** entsprechende Wohnangebote sind privat gestaltete Wohnräume. Arbeitsangebote orientieren sich an üblichen Produktionsprozessen der Wirtschaft.

Alle Dienstleistungen des Chupferhammer werden auf die besonderen Bedürfnisse und Kompetenzen der Wohnenden und Mitarbeitenden abgestimmt, damit diese teilhaben können. Das Bedürfnis aller Menschen sich wohlzufühlen, selbstbestimmt zu leben, anerkannt zu sein und einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen steht im Vordergrund.

Gemäss den allgemeinen **Menschenrechten** entscheiden Wohnende und Mitarbeitende im Chupferhammer selbst über ihren Wohnort, ihren Arbeitsplatz oder was sie in ihrer Freizeit tun. Die Gestaltung von Beziehungen und Sexualität liegt in ihrem eigenen Ermessen.

Die Organisation, einzelne Einheiten und Gruppen, wie auch jede Person, stehen mit ihrer Umgebung im Kontakt und im Austausch. Dies geschieht auf Organisationsebene über allgemein zugängliche Mittel wie Webseite, Chupferhammer-Zeitung, Broschüren und Medien. Die einzelnen Gemeinschaften tun dies im direkten Kontakt mit unterschiedlichen Partnern wie der unmittelbaren Nachbarschaft, dem Quartier, der Gemeinde, bei der Teilnahme in Vereinen, beim Einkauf oder beim Verkauf der eigenen Produkte auf Märkten, an Geschäftskunden etc. Ein solcher Austausch fördert das Erleben von Normalität und die Integration. Gleichzeitig hilft er mit, die Idee Chupferhammer zu verbreiten.

## 5 Die Struktur

### 5.1 Hierarchie und Selbstbestimmung

Die Organisation ist hierarchisch aufgebaut, siehe *110A\_Organigramm*. Das dient der Klärung von Zuständigkeiten und Kompetenzen und ermöglicht effiziente und effektive Abläufe. Zuständigkeiten und Kompetenzen sind in der *110A\_Geschäftsordnung* beschrieben.

Die Hierarchie der Organisation mit staatlichem Auftrag kann im Gegensatz stehen zum Anspruch auf Normalität und Privatheit. Dem begegnen wir, indem Wohnende, Mitarbeitende und Betreuende möglichst selbstbestimmt und eigenverantwortlich Entscheidungen treffen (Subsidiaritätsprinzip). So entsteht eine gewollte Vielfalt von Lösungen, die den unterschiedlichen Menschen entspricht.

Um diese Struktur zu unterstützen, werden der Organisationsgrad und der Verwaltungsaufwand auf allen Ebenen so klein wie möglich gehalten.

### 5.2 Kommunikation

Der Verein Chupferhammer trägt dafür Sorge, dass wesentliche Informationen von allen verstanden werden können. Dies ist Voraussetzung für die Teilnahme der betreuten Personen an allen Prozessen.

Er sieht es als seine Aufgabe an, dass die Wohnenden und Mitarbeitenden ungehindert Kontakte mit externen Personen pflegen können. Die Angestellten sorgen dafür, dass Partizipation in allen Bereichen möglich ist.

Es wird darauf geachtet, dass der Datenschutz, insbesondere im Umgang mit heiklen Daten über Bewohnende, Mitarbeitende und das Personal, gewahrt wird. Dafür bestehen verbindliche *130A\_Reglement für den Umgang mit Daten*. Mündliche wie schriftliche, interne wie externe Kommunikation muss diesen Richtlinien entsprechen.

Für die elektronische, interne Kommunikation verwendet der Chupferhammer ein abgesichertes Netzwerk mit eigenen Servern.

In regelmässigen Treffen finden Austauschmöglichkeiten für alle im Chupferhammer statt. Die *110A\_Agenda 2023* regelt, an welchen Terminen während eines Kalenderjahres Anlässe für die betreuten Personen, für Betreuungspersonen, Geschäftsführung wie auch für Vorstandsmitglieder stattfinden.

### 5.3 Führung

Die strategische Führung wird durch den Vorstand wahrgenommen. Seine Aufsichtstätigkeit ist im Dokument *110A\_Reglement interne Aufsicht* beschrieben.

Die operative Führung wird durch die Geschäftsführung wahrgenommen. Diese verfügt über die nötigen Qualifikationen. Führung im Chupferhammer erfordert durch die dezentrale Organisationsform ein hohes Mass an Vertrauen. Dieses darf nicht blind geschenkt werden, sondern muss durch Kriterien begründet sein, die der individuellen Situation angepasst werden können.

Die Personalführung hat die Erfüllung des Auftrages, die Kompetenzbildung der Betreuenden und die Zusammenarbeit im Team als wichtigste Ziele. Die Auftragserteilung von Vorgesetzten zu Betreuenden erfolgt schriftlich über Stellenbeschriebe, mündlich im Gespräch und in der anleitenden Zusammenarbeit. Betreuende übernehmen, entsprechend ihren Fähigkeiten und Neigungen, Verantwortung für eigene Aufgabenbereiche. Der Chupferhammer begrüsst und fördert Fort- und Weiterbildung im Sinne der Kompetenzbildung und Erweiterung der zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Die Geschäftsführung sorgt im Auftrag von Mitgliederversammlung und Vorstand dafür, dass der Vereinszweck erfüllt wird. Sie führt den Prozess der qualitätssichernden Massnahmen, verhandelt mit den Auftrag erteilenden Kantonen und ist verantwortlich für die Administration. Sie interveniert, wenn übergeordnete Regeln (kantonale Bestimmungen, Leitbild, Konzept, Qualitätsmanagement, finanzieller Rahmen etc.) nicht

eingehalten werden oder wenn sie auf dem Dienstweg, der über das 110A\_Organigramm festgelegt ist, beigezogen wird. Sie vertritt die Organisation Chupferhammer nach aussen.

Die Leitungen der Wohngruppen und die Abteilungsleitungen der Werkstatt führen diese selbständig. Unterschiedliche Kulturen sind nicht nur möglich, sondern erwünscht.

## **5.4 Qualitätskontrolle**

Der Verein Chupferhammer ist eine privatrechtliche Organisation, welche staatlicher Kontrolle unterliegt. Die Kantone erteilen die Betriebsbewilligung. Sie genehmigen Wohn- und Arbeitsplätze. In den Standortkantonen des Chupferhammer gelten die Qualitätsrichtlinien der SODK Ost+.

Der Verein beschreibt mit einem Qualitätsmanagement-System (QM-System) die qualitativen Anforderungen. Das System wurde auf der Norm BSV / IV-2000 aufgebaut und wird innerhalb der laufenden Zertifizierungsperiode zu einem prozessorientierten QM-System auf der Basis der SODK Ost+ Richtlinien erneuert.

Die Einhaltung der Qualitäts-Vorgaben wird durch dafür bestimmte Instanzen (Audit, kantonale und interne Aufsicht, Vorgesetzte) sowie mit den im QM System vorhandenen Qualitätsinstrumenten überprüft.

Die Kontrollkriterien und -instanzen sind im QM-System und in den Qualitätsrichtlinien SODK Ost+ transparent und für alle überprüfbar nachzulesen. Sie können darum grundsätzlich von allen im Chupferhammer eingefordert werden.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden, unter Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften, in den Konzepten und Organisationsabläufen der Wohngemeinschaften und der Werkstatt geregelt.

## **5.5 Finanzierung**

Der Verein Chupferhammer schliesst mit den Standortkantonen Leistungsverträge ab, welche die Angebote und die Finanzierung regeln. Die Finanzen basieren im Wesentlichen auf zwei Einnahmequellen: Einerseits bezahlen die Nutzenden der Wohnangebote eine Eigenleistung (Taxe), die den Aufwand für Kost, Logis, Verwaltung und Grundbetreuung deckt. Andererseits finanzieren die Kantone die Betreuungskosten sowie den Aufwand der Tagesstrukturangebote und der Werkstatt, der nicht durch die Produktion finanziert werden kann (Pauschalbeitrag).

Die kantonale Finanzierung der Betreuungsarbeit wird durch ein System bestimmt, das den Individuellen Betreuungsbedarf (IBB) misst. Die Einheiten weisen ihre Betreuungsleistungen aus und bestimmen damit das Personalbudget mit.

Jede Einheit erstellt ein Budget, das durch die Bereichsleitungen genehmigt wird. Die Ausgaben müssen sich dabei an den zu erwartenden Einnahmen orientieren, damit eine ausgeglichene Rechnung erreicht wird.

Die Leitungen der Wohngemeinschaften und die Abteilungsleitungen der Werkstatt verwalten die Finanzen ihres Kompetenzbereichs, im Rahmen des Budgets, selbst.

# **6 Leistungsbereiche**

## **6.1 Angebot Wohnen**

Der Chupferhammer bietet Wohnmöglichkeiten ausschliesslich in kleinen Gemeinschaften an. Diese sind, entsprechend den Bedürfnissen der Wohnenden, individuell unterschiedlich gestaltet. Es sind ausser Wohngemeinschaften auch andere Formen möglich.

Die Einheiten orientieren sich an den Bedürfnissen und Kompetenzen der Wohnenden, den Gegebenheiten der näheren Umgebung in Quartier oder Dorf und an der Idee Chupferhammer. Um dies zu unterstützen, sind sie dezentral in verschiedenen Regionen angesiedelt. Sie sind als privater Wohnraum konzipiert, der den Bedürfnissen der jeweiligen Wohnenden angepasst ist.

Kontakte zu gesetzlichen Vertretern und Angehörigen werden, unterstützt von den Betreuenden, durch die Wohnenden bestimmt.

Wohngemeinschaften beschreiben, in Ergänzung zu diesem Konzept, in einem eigenen Konzept ihr Angebot. Dieses beschreibt, neben weiteren, individuellen Punkten, die Lage, Geschichte und Struktur, das Angebot, die Zielgruppen, Rechte und Pflichten, den Ablauf von der Aufnahme bis zur Nachsorge, den Gesundheitsschutz, sowie den Aufsichts- und Beschwerdeweg.

In jährlichen Standortbestimmungen überprüfen Wohnende, Betreuende und allenfalls gesetzliche Vertretungen gemeinsam, ob der Aufenthalt im Chupferhammer den Abmachungen und den Bedürfnissen der Wohnenden entspricht. Allfällige Zielsetzungen werden periodisch überprüft, mindestens einmal jährlich.

## **6.2 Angebot Tagesstruktur Bereich Wohnen und Werkstatt-Arbeitsplätze**

Die Arbeitsplätze ermöglichen sinnstiftende Arbeit, die der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden entspricht. Auf ihre Fertigkeiten und Neigungen wird beim Angebot Rücksicht genommen. Arbeiten, die der Gemeinschaft dienen, sind wertvoll und sollen einen Platz im Angebot haben.

Tagesstrukturangebote beschreiben, in Ergänzung zum Chupferhammer-Konzept, in einem eigenen Konzept ihr Angebot. Sind die beiden Leistungen Wohnen und Tagesstruktur betrieblich eng verbunden, können sie auch ein gemeinsames Konzept erstellen.

Das Tagesstrukturkonzept beschreibt neben individuellen, weiteren Punkten die Lage, Geschichte und Struktur, das Angebot, die Zielgruppen, Rechte und Pflichten, die Arbeitssicherheit, den Ablauf vom Eintritt bis zur Nachsorge, sowie den Aufsichts- und Beschwerdeweg.

Die Arbeitszeit- und Pausenregelung orientiert sich an üblichen Arbeitsprozessen und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden.

In jährlichen Standortbestimmungen überprüfen Mitarbeitende, Betreuende und allenfalls gesetzliche Vertretungen, ob die Tätigkeit und Leistung den Fähigkeiten der Mitarbeitenden entsprechen und ob Massnahmen und Ziele formuliert werden sollen. Allfällige Zielsetzungen werden periodisch überprüft, mindestens einmal jährlich.

Die (Wieder-)Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt wird dort, wo sie eine realistische Option darstellt, angestrebt und gefördert.

## **7 Teilnahme und Teilhabe**

### **7.1 Agogisches Denken und Handeln**

Betreuung im Chupferhammer ist ein Kernprozess und richtet sich verbindlich nach dem Dokument *210A\_Reglement agogisches Denken und Handeln*. Dieses Dokument regelt die Qualität der Betreuungsarbeit, es beschreibt, welche Rolle Betreuende einnehmen sollen, wie mit Konfliktsituationen umgegangen wird und wie Ziele formuliert und verfolgt werden sollen. Das Dokument soll Aussagen machen zu freiheitsbeschränkenden Massnahmen, zur Sicherheit, zum Umgang mit Sexualität und zu weiteren relevanten Themen.

### **7.2 Wohnende und Mitarbeitende**

Der Chupferhammer steht Menschen offen, die eine IV-Rente beziehen oder für eine solche angemeldet sind und die Dienstleistungen des Vereins brauchen. Der Eintritt ist freiwillig. Freie Plätze werden an Interessenten vergeben, wenn sich beide Seiten das Zusammenleben oder die Zusammenarbeit vorstellen können. Aufnahmen erfolgen durch die Leitungen der Wohngruppen und die Abteilungsleitungen der Werkstatt in Absprache mit den Bereichsleitungen. Der Chupferhammer verpflichtet sich, einmal aufgenommenen Wohnenden und Mitarbeitenden den Aufenthalt im Chupferhammer so lange anzubieten, wie sie dies selbst wünschen. Jede Person kann den Chupferhammer auf eigenen Wunsch, unter Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen, wieder verlassen. Jede Person, die im

Chupferhammer wohnt oder arbeitet, hat das Recht sich auf freierwerbende Wohn- und Arbeitsplätze zu bewerben. Interne Übertritte sind Zeichen von Entwicklung und werden begrüßt.

### **7.3 Betreuende**

Wohnende und Mitarbeitende sind erwachsene Menschen, die Begleitung und Unterstützung brauchen. Dieser Umstand schafft Abhängigkeit. Die Betreuenden sind sich dieser Abhängigkeit bewusst und begegnen den Betreuten mit Respekt, Empathie und einer professionellen Haltung.

Professionalität beruht auf der Verbindung von Fachwissen, menschlicher Kompetenz und agogischem Handeln. Von Betreuenden wird erwartet, dass sie am Leben und Arbeiten der Wohnenden und Mitarbeitenden im Chupferhammer Anteil nehmen und ihre Persönlichkeit in den Alltag einbringen.

Jedes Team verfügt über fachlich kompetent ausgebildete Personen, damit es seinen Auftrag professionell ausführen kann. Wir betrachten die Aus- und Weiterbildung als wesentliches Qualitätsmerkmal professioneller Arbeit. Ebenso ist die periodische Überprüfung der Leistung Bestandteil der kontinuierlichen Qualitätsverbesserung. Dies wird im Papier 120A\_Prozess Stellenbeschreibung und Qualifikation beschrieben.

Agogik ist die Hauptaufgabe unserer Begleitung. Gefragt sind aber auch pflegerische oder handwerkliche Kompetenzen, um nur zwei zu nennen. In den Einheiten des Vereins Chupferhammer arbeiten darum interdisziplinäre Teams, mit Menschen, welche die in dieser Einheit nötigen Professionen vertreten. Sie bilden sich aufgabenbezogen weiter und reflektieren ihre Arbeit systematisch. Die Voraussetzung für gelingende Teamarbeit ist eine ehrliche, offene Kommunikation.

Mit jährlichen Standortgesprächen zwischen Betreuenden und ihren Vorgesetzten wird die Aufgabenerfüllung reflektiert und ein allfälliger Entwicklungsbedarf festgelegt.

Supervision, Weiterbildung und andere geeignete Massnahmen nutzen wir zur Qualitätssicherung und Entwicklung unserer Dienstleistungen.