

Geschäftsbericht 2023

Dranbleiben.

Geschäftsbericht 2023

Der Stiftungsrat



Von links nach rechts stehend: **Gerold Lauber**, lic.iur.,* a. Stadtrat der Stadt Zürich (Präsident), **Michael Rubertus**, ehem. Direktor Massnahmenzentrum Uitikon (MZU), **Mirjam Schlup**, Amtsleiterin Justizvollzug und Wiedereingliederung, **Susann Birrer**, lic.phil.,* Chefin Infostelle Stadtpolizei Zürich, **Barbara Fotsch**, Städtische Abgeordnete, SSD, **Hanspeter Conrad**, Dr.,* ehem. Spitaldirektor ipw, **Marcel Riesen-Kupper**, lic.iur.,* Leitender Oberjugendanwalt des Kantons Zürich, **Verena Steiger**, lic.phil., Leiterin Personelles, GL-Mitglied, Genossenschaft Migros Zürich. Von links nach rechts sitzend: **Jürg Schoch**, Prof. Dr., ehem. Direktor Institut Unterstrass, **Karin Marianne Braun-Balázs**, Städtische Abgeordnete, SOD, **Philipp Keller**, Keller Immobilien-Treuhand AG. (*Mitglieder des Stiftungsratsausschusses)

Inhaltsverzeichnis

	Berichte aus den Bereichen und Institutionen	Zahlen, Daten, Fakten.
4	Bewältigung gesellschaftlicher Trends und Herausforderungen. Bericht des Stiftungsratspräsidenten und des Geschäftsführers Gerold Lauber, Stiftungsratspräsident Andreas Hurter, Geschäftsführer	20 Bilanz 21 Betriebsrechnung 22 Geldflussrechnung
6	Strategie in der Umsetzung. Bereich Angebotsentwicklung und Qualitätsmanagement Dr. Regula Enderlin, Bereichsleitung Schule und Wohnen, Mitglied der Geschäftsleitung Sandra Abderhalden, Bereichsleitung Angebotsentwicklung, Mitglied der Geschäftsleitung	23 Rechnung über die Veränderung des Organisationskapitals 24 Rechnung über die Veränderung des Fondskapitals: Zweckbestimmte Fonds 24 Rechnung über die Veränderung des Fondskapitals: Schwankungsfonds
7	Bereit für die nächsten Schritte. Bereich Personal Sandra Stadelmann, Bereichsleitung Personal, Mitglied der Geschäftsleitung	25 Anhang zur Jahresrechnung 28 Anmerkungen zur Bilanz und Betriebsrechnung 31 Anlagespiegel Immobilien
8	Organisation und Prozesse im Wandel. Bereich Finanzen und ICT Roger Lörtscher, Bereichsleitung Finanzen und ICT, Mitglied der Geschäftsleitung	32 Anlagespiegel Mobilien 33 Anlagespiegel Immaterielle Anlagen
9	Harmonisierung und Modernisierung. Bereich Immobilien Benjamin Wäfli, Bereichsleitung Immobilien, Mitglied der Geschäftsleitung	34 Erläuterungen zur Jahresrechnung der Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime 34 Bericht der Revisionsstelle zur Jahresrechnung an den Stiftungsrat der Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime, Zürich
11	Familienrat: Hilfe zur Selbsthilfe. Sandra Wolfer, Institutionsleiterin Schulinternat Aathal	36 Jahresrechnungen der Institutionen
13	Partizipation von Jugendlichen stärken. Franziska Meili, Angebotsleiterin WG 22 der Institution Obstgarten	40 Kennzahlen / Statistiken 41 Kurzporträt der Stiftung zkj Stiftungszweck, Stiftungsrat und Geschäftsleitung
15	Bündner Standard: Situationen besprechbar machen. Thomas Wild, Institutionsleiter Schulinternat Heimgarten	42 Institutionen 44 Angebotsübersicht
17	Als Pflegefamilie Jugendliche unterstützen. Sibylle Waltert, Fachleiterin SPF und Teamleiterin DAF der Institution SORA Röteli	45 Übersicht Immobilienportfolio 46 Impressum



Bericht des Stiftungsratspräsidenten und des Geschäftsführers

Gerold Lauber, Stiftungsratspräsident
Andreas Hurter, Geschäftsführer

Bewältigung gesellschaftlicher Trends und Herausforderungen.

Gesellschaftliche Trends prägen die Arbeit in der Stiftung zkj oft unmittelbar: Tauchen in den Medien Berichte über die Zunahmen von psychischen Problemen bei Jugendlichen auf, sind diese bei uns bereits im Alltag spürbar. Auch Themen wie Fachkräftemangel oder Gewalt im Heimalltag zwingen die Mitarbeitenden zu stetigen Anpassungen im Führungs- und Betreuungsalltag.

Die Aufgabe der Angebotsentwicklung ist, vorausschauend Antworten auf solche Trends zu finden. Neue Konzepte müssen erwirken, dass trotz allgemeinem Fachkräftemangel die vorhandenen Plätze und Unterstützungsleistungen entsprechend der riesigen Nachfrage qualitativ weiterentwickelt und ausgebaut werden können.

Diese und andere Faktoren haben 2023 viel von den Mitarbeitenden der Stiftung zkj abverlangt und uns immer wieder vor neue Herausforderungen gestellt. Gemeinsam ist es uns dennoch gelungen, mehrere Etappenziele zu erreichen und eine gute Ausgangslage für attraktive Perspektiven zu schaffen.

Transformation zkj: das Zwischenfazit

Seit Projektauftrag zur «Transformation zkj» sind zweieinhalb Jahre vergangen. Der Nachholbedarf war in verschiedenen Bereichen deutlich grösser als zu Beginn angenommen. Der ursprüngliche Zeitplan musste deshalb

Die Stabilität der Stiftung zkj festigen und gleichzeitig Agilität zulassen.

vollständig überarbeitet werden. Die Bearbeitung und Umsetzung zusätzlicher Themen (z.B. die Umsetzung des neuen Kinder- und Jugendheimgesetzes KJG oder die Verhandlungen für einen neuen GAV) haben intern viele Ressourcen gebunden. Der Fokus lag deshalb auf der Schaffung von tragfähigen Führungsstrukturen, auf der Schärfung von Aufgaben und auf der Zusammenarbeitskul-

tur. Das Ziel der Transformation war, die Stabilität der Stiftung zkj als verlässliche Partnerin zu festigen und gleichzeitig Agilität zuzulassen. Es besteht nun eine solide Basis für die weiteren Entwicklungsschritte.

Im Rahmen eines gemeinsamen Diagnoseprozesses wurden die Grundsätze für eine effiziente Zusammenarbeit der Institutionen und der Geschäftsstelle betreffend Finanz- und Personalaufgaben festgelegt. Erkannte Medienbrüche und Doppelspurigkeit sollen in Zukunft vermieden werden.

Im Sinne einer optimalen Aufgabenteilung wurde weiter entschieden, dass es keine komplette Zentralisierung der Supportorganisationen geben soll, dafür aber durchgängige und harmonisierte Prozesse. Dadurch gewinnen wir trotz unserer Vielfalt an Effizienz und können Ressourcen einsparen.

Unter dem Dach des Transformationsprozesses wird noch bis Ende 2025 an Themen weitergearbeitet, die einen besonderen Effort benötigen: Angebotsentwicklung und Qualitätsmanagement; Konkretisierung der Supportorganisation Personal und Finanzen; Führung und Steuerung in der Stiftung zkj; Verbesserung der Kostenstrukturen.

Auswirkungen des Fachkräftemangels

Leider musste auch die Stiftung zkj im Geschäftsjahr einzelne Gruppen wegen fehlendem Personal schliessen und dies trotz grossem Bedarf seitens Klientinnen und Klienten. Im November 2023 wurde mit rund 100 Mitarbeitenden eine Grossgruppenkonferenz

zum Thema Massnahmen, Handlungsspielraum und weitere Möglichkeiten hinsichtlich Fachkräftemangels durchgeführt. Neben berufspolitischen Anliegen und dem Schutz der

Mit attraktiven Arbeitsformen werden wir auch der jüngeren Generation gerecht.

Mitarbeitenden ging es darum, mit welchen attraktiven Arbeitsformen die Stiftung zkj der jüngeren Generation gerecht werden kann. Es braucht diesbezüglich neue Anreize und Möglichkeiten. Die Stiftung zkj will auch in Zukunft ihren guten Ruf als Arbeitgeberin beibehalten.

Bildung der eigenständigen Institution SORA Röteli

Per 1. Juli 2023 wurde die eigenständige Institution SORA Röteli gebildet. Sie bietet ein umfassendes Angebot an Dienstleistungen im Bereich der Sozialpädagogischen Familienbegleitung (SPF) und in der Familienpflege (DAF) an. SORA Röteli wird durch eine Co-Institutionsleitung geführt. Neu werden die Leistungen über einen vom Amt für Jugend und Berufsberatung (AJB) festgelegten Stundenansatz abgegolten, was mehr Freiheit für die Organisation, aber auch mehr unternehmerisches Handeln zulässt.

Personelle Veränderungen in der Geschäftsleitung

Seit Juni 2023 ergänzt Sandra Abderhalden als Bereichsleiterin Wohnen und Ausbildung die Geschäftsleitung mit ihrer mehrjährigen

Führungserfahrung und dem breiten sozialpädagogischen Fachwissen, insbesondere auch im heilpädagogischen Umfeld. Sie übernahm von Andreas Hurter die Leitung des neu gebildeten Bereiches «Wohnen und Ausbildung» und bildet zusammen mit Regula Enderlin ein qualifiziertes Führungsduo unserer Angebote. Im November 2023 durften wir zudem Sandra Stadelmann als neue Leiterin Personal begrüssen. Auch sie bringt viel Expertise und Erfahrung in Führungspositionen entlang des «HR Lifecycle» (HR Lebenszyklus) mit. Wir danken ihrer Vorgängerin Caroline Gürber für das grosse Engagement und die geleistete Arbeit in den letzten Jahren und wünschen ihr alles Gute für die Zukunft.

Im Jahr 2024 wird es einen Wechsel in der Geschäftsführung geben. Andreas Hurter, der sich über mehrere Jahre hinweg engagiert eingesetzt hat, tritt in den etwas vorgezogenen Ruhestand. Der Stiftungsrat würdigt sein grosses und mutiges Engagement, das zur Stabilisierung und Einheit der Stiftung zkj beigetragen hat, und wünscht Andreas für die Zukunft alles Gute.



Nach meinem mehrjährigen Einsatz verlasse ich, Andreas Hurter, die Stiftung zkj per Ende April 2024 und stelle mich den neuen Herausforderungen nach dem eigentlichen Berufs- und Erwerbsleben. Ich nehme viele prägende Eindrücke und Beobachtungen mit, die mich sehr bereichert haben. Als unbeschriebenes Blatt in der Sozialpädagogik, dafür aber mit viel Erfahrung in Führung, Organisation und Entwicklung habe ich vor knapp vier Jahren die Geschäftsführung übernommen. Das Erste, was ich lernen musste, war, den Wesenskern der Arbeit mit den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen zu erkennen. Heute weiss ich, dass das hohe Engagement unserer Mitarbeitenden für die Gesellschaft eine relevante Bedeutung hat. Ich freue mich, dass mit Urs Achermann eine ausgewiesene Führungspersönlichkeit mit viel Gespür für die verschiedenen Ansprüche und Bedürfnisse die Geschicke der Stiftung zkj in die Hand nimmt, und wünsche ihm und allen Mitarbeitenden der Stiftung zkj von Herzen viel Erfolg.



Angebotsentwicklung und Qualitätsmanagement
Dr. Regula Enderlin, Bereichsleitung Schule und Wohnen,
Mitglied der Geschäftsleitung
Sandra Abderhalden, Bereichsleitung Angebotsentwicklung,
Mitglied der Geschäftsleitung



Bereich Personal
Sandra Stadelmann, Bereichsleitung Personal,
Mitglied der Geschäftsleitung

Strategie in der Umsetzung.

In der Angebotsstrategie der Stiftung zkj hat die gemeinsame Weiterentwicklung der Angebote einen besonders hohen Stellenwert. In Zusammenarbeit mit den Institutionsleitungen wurden zwei Themenfelder bestimmt, die bis 2024 den Rahmen für die Arbeit in den Fachgruppen und für interne Weiterbildungen vorgeben: die «Intensivpädagogik» und die «Sozialraumorientierung».

Instrumente in der Intensivpädagogik
In der Fachgruppe «Intensivpädagogik» reflektierten die Institutionen u. a. ihre Arbeitsweise im Kontext der aktuellen Sondersettings. Gemeinsam entwickelten sie Instrumente für das Fallverstehen und die Förderplanung.

Auf Stiftungsebene haben wir einen sorgfältig gestalteten Prozess begonnen, um den «Bündner Standard» in allen Institutionen einzuführen. Dieses bewährte Instrument dient der Prävention von grenzverletzendem Verhalten und ist sowohl für Mitarbeitende als auch für Klientinnen und Klienten relevant.

Sozialraumorientierung in der Praxis
In der Fachgruppe «Sozialraumorientierung» wird die Arbeit mit dem Familienrat vorangetrieben. Dazu konnten wir eine gut besuchte Weiterbildung anbieten, die erfreulicherweise neben vielen Teilnehmenden aus der Stiftung auch von Zuweisenden und anderen Akteurinnen und Akteuren aus der ganzen Schweiz besucht wurde.

In der Fachgruppe «Sozialraumorientierung» wird die Arbeit mit dem Familienrat vorangetrieben.

Des Weiteren beschäftigt sich die Fachgruppe mit dem wichtigen Thema «Leaving Care», also mit jenen Jugendlichen, die im Übergang aus dem Heim oder der Pflegefamilie in die Selbstständigkeit sind.

Förderung zukunftsweisender Projekte
Die Stiftung hat im Jahr 2023 einen Innovationsfonds eingerichtet, der dazu dient, innovative Projekte zu unterstützen. Er kann auch für die Umsetzung von Vorhaben im Rahmen

der strategischen Themenfelder genutzt werden. Finanziert wird der Fonds durch Spendengelder und Legate.

Qualitätsmanagement
Als Verbindungselement zwischen Angebotsentwicklung und Qualitätssicherung wurden in Zusammenarbeit mit den Institutionsleitungen die stiftungsweltweit gültigen pädagogischen Konzepte aktualisiert. In einem Konzept sind mit Standortbestimmung und Mehrjahresplänen die Eckpfeiler für das neue Qualitätsmanagement der Stiftung abgebildet.

Die nächsten Entwicklungsschritte
Weiterarbeit an strategischen Themenfeldern:
Das Thema «Intensivpädagogik» wird die Stiftung weiter beschäftigen. Im Mai werden wir im Rahmen einer Kadertagung und einer Weiterbildung, die allen Mitarbeitenden offensteht, mit Prof. Dr. Matthias Schwabe zusammenarbeiten. Er ist einer der führenden Wissenschaftler, wenn es um den Umgang mit Kindern und Jugendlichen geht, die durch unsere Hilfsangebote kaum mehr zu erreichen sind. Ziel ist es, neue Konzepte und Ansätze zu entwickeln, um in der Praxis besser mit krisenhaften Verläufen umzugehen.

Breitere Umsetzung der strategischen Entwicklungsziele: Es gilt, die strategischen Ziele konkret in den Entwicklungsplänen der Institutionen zu verankern. Die im Jahr 2023 neu formulierten Eckpfeiler des Qualitätsmanagements der Stiftung bieten eine gute Grundlage. Eine solide Mehrjahresplanung soll helfen, die Vorhaben systematisch zu planen und nachhaltig umzusetzen.

Angebotsentwicklung 2025 bis 2030: Gleichzeitig müssen wir uns auf den Weg machen und die «Angebotsentwicklung 2025 bis 2030»

in Angriff nehmen. Wo möchten wir zukünftig Schwerpunkte setzen? Erneut sollen ein bis zwei strategische Themenfelder definiert werden, die in den folgenden Jahren bearbeitet werden.

Aus der Praxis
Partizipation, Familienrat, Bündner Standard – vier Institutionen wurden zu Themen, welche die Stiftung 2023 bewegt haben, befragt. Die Interviews finden Sie ab Seite 10.

Bereit für die nächsten Schritte.

Die Stiftung zkj verfügt per 1. Januar 2023 über einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), ein Anstellungsverglement, ein Arbeitszeitreglement, einen Anhang für Lehrpersonen sowie Therapeutinnen und Therapeuten, welcher mit der Gewerkschaft VPOD intensiv verhandelt wurde. Die vier Bestimmungen sind inhaltlich der aktuellen Gesetzeslage angepasst, einfach und übersichtlich strukturiert.

In der Schweiz ist die Situation ähnlich wie in anderen europäischen Ländern, wo es regional und je nach spezifischem Bereich oder nach Berufsgruppe, auch in der Sozialpädagogik, Unterschiede geben kann. Faire Arbeitsbedingungen in einem Arbeitsverhältnis und im Speziellen bei Fachkräftemangel sieht die Stiftung zkj als eine zentrale Grundlage.

Am 1. November 2023 habe ich die Funktion als Leiterin Personal bei der Stiftung zkj übernommen und in meiner Einführungszeit die verschiedenen Institutionen besucht. Dabei ist mir die Heterogenität und Vielfalt der pädagogischen Angebote der 16 Einrichtungen bewusst geworden. Während der Fachkräftemangel bei den einen Institutionen weniger

Faire Arbeitsbedingungen sind gerade in Zeiten des Fachkräftemangels zentral.

spürbar scheint, ist er bei andern signifikant und hat bei nicht Besetzen der Vakanzen einschneidende Auswirkungen auf das Angebot.

Aufgrund demografischer und gesellschaftlicher Veränderungen gibt es einen wachsenden Bedarf an Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Dieser Beruf erfordert oft ein hohes Mass an Engagement, Empathie und Flexibilität und kann emotional anspruchsvoll sein. Dies kann potenzielle Fachkräfte davon abhalten, sich für diesen Beruf zu entscheiden oder in ihm zu bleiben. Die Ausbildung von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen erfordert oft einen Hochschulabschluss, was Zeit und Ressourcen bedeutet. Wenn die Kapazitäten der Ausbildungsstätten begrenzt sind oder wenn es nicht genügend Anreize

gibt, um in die Ausbildung zu investieren, kann dies den Fachkräftemangel verstärken. Die Arbeitsbedingungen für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen können unterschiedlich sein und nach Arbeitsplatz, Region und Trägerorganisation variieren. Wenn sie

Attraktivität des Berufs fördern, Ausbildungen ermöglichen und ansprechende Arbeitsbedingungen gestalten.

nicht attraktiv sind, zum Beispiel aufgrund von hohen Arbeitsbelastungen, niedriger Bezahlung oder Mangel an Anerkennung, Respekt und Wertschätzung, kann dies dazu führen, dass Fachkräfte den Beruf verlassen oder gar nicht erst in ihn einsteigen.

Für die Stiftung ist es daher von grosser Bedeutung, den hohen Bedarf an Fachkräften zu decken, die Attraktivität des Berufs zu fördern, Ausbildungswege und -kapazitäten zu ermöglichen und die Arbeitsbedingungen ansprechend zu gestalten. Die Stiftung zkj

Die beste Strategie ist, bestehende Mitarbeitende nicht zu verlieren.

hat beispielsweise beschlossen, mit Wirkung ab 1. Januar 2024 befristet für zwei Jahre bis Ende Dezember 2025 die Zulagen attraktiver zu vergüten. Für Abend-, Nacht-, Sonntags- sowie Feiertagsarbeit werden sie bis zu 33 Prozent erhöht.

An der anlässlich des Fachkräftemangels durchgeführten Grossgruppenkonferenz (GGK)

vom 3. November 2023 standen mögliche Massnahmen und der vorhandene Handlungsspielraum im Mittelpunkt. Während sich im November 2022 der Stiftungsrat zusammen mit der Geschäftsleitung in einem ersten Massnahmepaket mit Fokus auf HR-Themen für die Überarbeitung des Rekrutierungsprozesses und für alternative Arbeitszeitmodelle entschieden hat, soll der Massnahmekatalog unter Einbezug der Ergebnisse der GGK laufend erweitert werden. Als weitere Massnahmen sind ein digitaler Bewerbungsprozess, die Überprüfung der Funktionseinreihung sowie ein internes Laufbahnmodell dazugekommen. Man war sich einig, dass die beste Strategie in Bezug auf den Fachkräftemangel die ist, die bestehenden Mitarbeitenden nicht zu verlieren.

Um für die künftigen Aufgaben und Herausforderungen gewachsen zu sein, hat sich der Bereich Personal entsprechend positioniert. Neubesetzungen wurden sorgfältig geprüft und mit Fachspezialistinnen in den Bereichen HR Payroll, HR Beratung und HR Controlling besetzt. Wir sind bereit für die nächsten Schritte.



Bereich Finanzen und ICT

Roger Lörtscher, Bereichsleitung Finanzen und ICT, Mitglied der Geschäftsleitung



Bereich Immobilien

Benjamin Wäfler, Bereichsleitung Immobilien, Mitglied der Geschäftsleitung

Organisation und Prozesse im Wandel.

Im Juni 2023 zogen die Abteilungen Finanzen und ICT vom Obstgartensteig an die Rötelstrasse. Die Teams haben sich gut eingelebt und arbeiten reibungslos zusammen. Im Jahr 2023 erfolgte zudem eine Neuorganisation der Finanzen.

Das Controlling und die Betriebsbuchhaltung wurden neben der Finanzbuchhaltung zu einer Abteilung zusammengeführt. Beide Abteilungen sind dem Leiter Finanzen & ICT unterstellt. Neue Mitarbeitende wurden für diese Umstrukturierung eingestellt: eine Leiterin Controlling / Betriebsbuchhaltung und ein Leiter Finanzbuchhaltung.

Die Digitalisierung wird auch in den Finanzen vorangetrieben. Im Sommer / Herbst fanden Diagnosegespräche mit allen Institutio-

Das Projekt «Kreditoren-Digitalisierung» soll den Prozess schlanker und effizienter gestalten.

nen statt, die zu spannenden Diskussionen und Ergebnissen führten. Ziel war es, die Bedürfnisse und die Ressourcensituation besser zu verstehen und Prozessineffizienzen zu identifizieren. Im Spätherbst konnte daraufhin das Projekt «Kreditoren-Digitalisierung» gestartet werden. Das Ziel ist, diesen Prozess schlanker und effizienter zu gestalten.

ICT-Entwicklungen: auf dem Weg

Das Jahr 2023 war für die ICT-Abteilung der Stiftung zkj erneut von herausfordernden Projekten und bedeutenden Entwicklungen geprägt. Alle Aktivitäten im Bereich der ICT dienten dem Zweck, die Infrastruktur zu stabilisieren, die Effizienz zu steigern, Innovationen voranzutreiben und die digitale Transformation unserer Organisation zu fördern.

Telefonie-Erneuerung im Schulinternat Flims

Das Jahr begann mit der Modernisierung der Telefonanlagen in Flims und in der WG Sternen in Meilen. Die veralteten ISDN-Anlagen wurden virtualisiert und in die Swisscom Cloud verlagert. Schrittweise planen wir, alle abgelaufenen Telefonanlagen in die Swisscom Cloud zu migrieren. Dies ist Teil unserer Strategie zur Standardisierung und Optimierung der Telefoniesysteme in der gesamten Organisation. Die eingesparten Investitionskosten im Vergleich zu lokalen Anlagen sind erheblich.

Erneuerung und Erweiterung des stiftungsweiten Intranets

Ein weiteres bedeutsames Vorhaben war der Beginn des Projekts «Intranet-Erneuerung». Die Abteilungen für Kommunikation und ICT

Die Internet-Lösung mit Kollaborationsplattform wird für alle Mitarbeitenden eingeführt.

arbeiteten gemeinsam an der Ausarbeitung einer neuen Intranet-Struktur. Im November 2023 wurde das Konzept von der Geschäftsleitung verabschiedet. Per März 2024 wird die erneuerte Intranet-Lösung mit einer Kollaborationsplattform für alle Mitarbeitenden eingeführt.

Persönlicher zkj-Account

Parallel zum Projekt «Intranet-Erneuerung» initiierte die Abteilung ICT die Bereitstellung individueller Benutzerkonten für alle zkj-Mit-

arbeitenden. Dies ist ein wichtiger Schritt, um Prozesse und Abläufe künftig digitalisieren zu können.

Einführung von Microsoft Teams in Schulen

Im Jahr 2023 haben wir in enger Zusammenarbeit mit der Schulleitung die Implementierung von Microsoft Teams abgeschlossen. Die Institutionen Aathal und Heimgarten können nach gründlicher Planung und lokaler Schulung nun die Kollaborationsplattform effektiv nutzen. Weitere Schulungen und Webinare sind für das Jahr 2024 geplant.

Schnelles Internet für alle Institutionen

Die Institutionen Aathal und Redlikon sind derzeit nur über veraltete Kupferverbindungen mit dem Internet verbunden. Dies führte in der Vergangenheit zu wiederholten Performance-Engpässen und instabilen Arbeitsbedingungen im Remote Desktop. In Zusammenarbeit mit Sunrise haben wir einen zuverlässigen Internetanbieter gefunden, der bis spätestens Frühjahr 2024 eine moderne Glasfaseranbindung für diese Standorte bereitstellen wird.

Massnahmen zum Schutz vor Cyberkriminalität

Die Zunahme von Cyberbedrohungen hat unsere Aufmerksamkeit verstärkt auf die Verbesserung der IT-Sicherheit gelenkt. Ein umfassendes IT-Assessment, insbesondere im Bereich Cybersicherheit, wurde durchgeführt, um Schwachstellen zu identifizieren und entsprechende Massnahmen zu ergreifen.

Harmonisierung und Modernisierung.

An acht Standorten der Stiftung zkj wird seit letztem Jahr Solarstrom erzeugt. 2024 liegt der Fokus auf der Auswertung des gewonnenen Stroms, um künftige Investitionen in nachhaltige Projekte zu optimieren.

Seit 1. Januar 2023 gelten die neuen Zuständigkeiten im Bereich Immobilien. An allen 34 Standorten der Stiftung zkj konnte die Immobilien-Organisation erfolgreich umgesetzt werden. Die Umstellung zur digitalen Verarbeitung der stiftungsweiten Immobilienrechnungen bewährt sich und spart Ressourcen. Weiter konnten die Prozesse im Bereich Immobilien harmonisiert werden. Der regelmässige Austausch der Mitarbeitenden mit der Funktion Objektverantwortung (OV) im Rahmen der Konferenz OV wird geschätzt.

Photovoltaikanlagen auf sanierten Dächern

Die Stiftung zkj hat 2022 entschieden, kurz- bis mittelfristig auf den sanierten Dächern eigenen Solarstrom zu produzieren. Im Jahr 2023 konnten acht Photovoltaikanlagen mit einer installierten Gesamtleistung von 615 kWp in Betrieb genommen werden. Eine weitere Anlage ist in Planung und soll 2024 Energie erzeugen. Im Jahr 2024 liegt der Fokus

Die Auswertung der Photovoltaikanlagen wird zeigen, ob die Berechnungen stimmen.

auf der Auswertung und Optimierung der Photovoltaikanlagen. Es wird sich zeigen, ob die aufgezeichneten Daten mit den Berechnungen übereinstimmen werden.

Rückkehr in ein modernisiertes Zuhause

Nach einer viermonatigen Sanierungsphase konnten am 23. Juni 2023 die Jugendlichen und Mitarbeitenden der zur Institution Obstgarten gehörenden Wohngruppe (WG) Sternen wieder in ihr Gebäude an der Seestrasse

565 in Meilen einziehen. Während der Bauzeit war die WG Sternen in zwei Wohnungen an der Hardturmstrasse in Zürich befristet eingemietet.

Im Eingangsbereich wurde eine Toilette für die Gäste eingebaut, und auch das Pikettzimmer bekam eine eigene Nasszelle. Den acht Jugendlichen stehen neu drei Duschen und drei Toiletten zur Verfügung. Die Zimmer sind nach wie vor mit einem Lavabo ausgestattet. Durch den Einbau von neuen Verbindungstüren zum Haupttreppenhaus konnte aus lärntechnischer Sicht eine erhebliche Verbesserung erreicht werden. Der mehrere Hundert Jahre alte «Sternen» bleibt auch nach dem Bauvorhaben ein geschichtsträchtiges Gebäude mit Charme.

Der «Sternen» wurde erstmals in der zweiten Hälfte des 14. Jahrhunderts erwähnt. Damals war es eine Taberna (Gesellen- oder Gemeindehaus mit Wirtsrecht), im 15. Jahrhundert gar eine Metzgerei. Im 16. Jahrhundert ging das Haus in Gemeindebesitz über, und unter der französischen Besatzung wurde es in ein kleines Lazarett umfunktioniert. Erst 1833 erhielt das markante Haus am Dorfeingang von Meilen das Tavernenrecht und bekam das Wirtshauschild «Sternen». In der Folgezeit wechselte der «Sternen» oft den Besitzer. Zeitweise war sogar eine Brauerei im Keller untergebracht, dann wurde es zu einem Hotel umgestaltet, und während des Zweiten Weltkriegs diente es als Kasino für die Offiziere eines polnischen Internierten-Divisionsstabes.

1970 wurde der «Sternen» durch den Verein Wohnheim für Lehrlinge im Bezirk Meilen erworben. 1979 gründete der Verein für dieselbe Institution eine Stiftung. 1985/86 wurde der «Sternen» vertikal aufgeteilt. Den seeseitigen Teil machte die Stiftung zur Sozialpädagogischen Wohngruppe Sternen, während im bergseitigen Teil die Schulgemeinde Meilen ihren ersten Kinderhort einrichtete. Im Parterre bezog die reformierte Kirchenpflege Meilen zwei Räume für ihre Jugendarbeit und den CVJM. 2010 wurde infolge Fusion die Liegenschaft auf die Stiftung Zücher Kinder- und Jugendheime übertragen. Heute wird das Gebäude durch die WG Sternen und Kita Sternen genutzt.



Sandra Wolfer, Institutionsleiterin Schulinternat Aathal

Im Schulinternat Aathal werden 40 Kinder und Jugendliche von 10 bis 16 Jahren betreut und in Kleinklassen unterrichtet. Drei Wohngruppen bieten Platz für insgesamt 24 Kinder und Jugendliche. In zwei Mittelstufen- und drei Sekundarklassen stehen Plätze für die Internatsschüler:innen wie auch für 16 Tagessonderschüler:innen zur Verfügung.

Familienrat: Hilfe zur Selbsthilfe.

Sandra, in der Stiftung zkj wird das Thema «Familienrat» vorangetrieben. Worum geht es bei diesem Konzept?

Der Familienrat ist ein sozialraumorientierter Ansatz, der das Prinzip «Hilfe zur Selbsthilfe» konsequent umsetzt. Dabei kommen Familienmitglieder, erweiterte Familienmitglieder, Freunde und andere wichtige Bezugspersonen zusammen, um gemeinsam Lösungen für ein Problem oder eine anspruchsvolle Situation zu finden. Das Besondere dabei ist, dass die Diskussionen und Lösungsfindung unter Ausschluss einer Fachperson geschehen. Dadurch haben die Lösungsansätze und

Das Besondere dabei ist, dass die Lösungsfindung unter Ausschluss einer Fachperson geschieht.

Ideen von Beginn weg eine hohe Akzeptanz im Familiensystem, gleichzeitig erleben sich die einzelnen Mitglieder kompetent und selbstwirksam.

Wie läuft ein solcher «Familienrat» im Konkreten ab?

Nachdem die fallverantwortliche Fachperson das Interesse der Betroffenen am Familienrat abgeholt hat, nimmt ein:e Koordinator:in mit der Familie Kontakt auf und erklärt ihr nochmals, was ein Familienrat genau ist. Ist die Familie bereit dazu, wird besprochen, wer eingeladen werden soll. Die grösste Arbeit stellt die Vorbereitung des Treffens mit allen Eingeladenen dar, damit sich alle an diesem Treffen sicher und wohl fühlen können. Dann werden Termin und Ort für den Familienrat vereinbart. Dies kann sowohl an einem neutralen Ort oder aber auch bei einer oder einem der Teilnehmenden zu Hause stattfinden. Nach einer Einführung folgt die sogenannte «Family only»-Zeit. Die Koordinationsperson zieht sich zurück und bleibt auf Abruf bereit. Erst jetzt beginnt die eigent-

liche Erarbeitung der Lösung. Hat der Rat einen Plan bzw. Lösungsvorschlag entwickelt, kommt die Koordinations- wie auch die auftraggebende Fachperson hinzu und lässt sich diesen vorstellen.

Die Akzeptanz der erarbeiteten Lösung hat eine ganz andere Qualität und Verbindlichkeit.

Ich sehe in diesem Konzept ein grosses Potenzial. Die Akzeptanz und auch die Tragfähigkeit einer gemeinsam erarbeiteten Lösung haben eine ganz andere Qualität und Verbindlichkeit. Es sind – vielleicht erstmals – keine Empfehlungen von Professionellen, sondern aus den eigenen Reihen entstandene Vorgehensweisen.

Habt ihr den «Familienrat» im Schulinternat Aathal bereits angewendet?

Noch nicht, aber ich kann mir sehr gut vorstellen, dass er beispielsweise für Jugendliche, die nach der 3. Sekundarklasse wieder nach Hause in ihre Herkunftsfamilie ziehen, eine gute Möglichkeit ist, um den «Neustart» optimal vorzubereiten. Dies würde nicht ein:e Mitarbeiter:in des Schulinternats Aathal machen, sondern eine:r der sieben Koordinator:innen und Koordinatoren der Stiftung zkj.

Ein weiteres stiftungsweites Thema ist die Einführung des Bündner Standards. Worin siehst du den grössten Gewinn?

Der Bündner Standard und seine Einführung bzw. Ausdifferenzierung leisten einen wichtigen Beitrag, dass Situationen und Fragen besprechbar werden. Durch die gemeinsame Erstellung des Verhaltenskodex werden Risikosituationen erfasst und der professionelle Umgang mit diesen definiert. Ich schätze den Bündner Standard nicht nur, weil er verschiedene Ebenen der Prävention unterscheidet, sondern auch, weil seine Umsetzung aus meiner Sicht einen wichtigen Bei-

trag zur Gesundheit der Mitarbeitenden leistet. Die wichtige Nachsorge hilft, einen Umgang mit belastenden Situationen zu finden.

Vielen Dank, Sandra, für das aufschlussreiche Gespräch.



Franziska Meili, Angebotsleiterin WG 22 der Institution Obstgarten

Die zur Institution Obstgarten gehörende Jugend-Wohngruppe WG22 bietet 8 jungen Frauen und Männern zwischen 14 und 18+ Jahren ein Zuhause. Allen gemeinsam ist, dass sie nicht mehr zu Hause wohnen können oder wollen. Die aktive oder passive Rebellion gegen Störungen und Missstände zu Hause begannen in der Regel erst durch den Eintritt in die Pubertät, nur wenige der Jugendlichen bringen Heimerfahrung mit.

Partizipation von Jugendlichen stärken.

Franziska, der Sozialraumorientierung kommt in der Sozialpädagogik eine bedeutende Rolle zu. Welche Rolle spielen die Eltern bei der Arbeit mit den Jugendlichen in der WG22?

Bei den Jugendlichen, die zu uns kommen, ist die Beziehung zu den Eltern meist durch jahrelange Konflikte gestört. Enttäuschung, Frustration und eine fehlende gemeinsame Sprache prägen diese Beziehungen. Wir legen den Fokus deshalb stärker auf die Entwicklung der Eigenständigkeit und Selbstverantwortung. Die Sozialräume Schule, Arbeit, Freizeit und Freunde hingegen spielen eine grosse Rolle in unserer Arbeit. Hier versuchen wir zu verknüpfen, zu beraten und zu begleiten. Gerade wenn Isolation ein Thema ist, bestärken wir die Jugendlichen darin, sich neuen sozialen Räumen zu öffnen.

Alle, die Teenager um sich haben, wissen, wie schwierig es ist, Jugendliche zu etwas zu bewegen. Wie geht ihr da vor?

Ein allgemeingültiges Rezept gibt es natürlich nicht. Aber es gibt zwei gute Zutaten: Beziehung und Partizipation. Sie können, in verschiedenen Variationen angewendet, zum Erfolg führen. Dabei reden wir von kleinen Schritten, hin zu mehr Selbstständigkeit, zu einem höheren Selbstwert, zu mehr Motivation und Eigenverantwortung. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es schon viel bringt, wenn die Jugendlichen möglichst immer in Entscheidungen und Prozesse miteinbezogen werden. Aus diesem Grund haben wir bei uns auf der WG22 einige Regeln abgeschafft.

Regeln können auch Sicherheit bieten – womit wurden sie ersetzt?

Wenn ich nachvollziehen kann, wie und warum ein Kompromiss zustande kommt, kann

mir das auch Sicherheit bieten. Wir hatten zum Beispiel regelmässig das Problem, dass die Jugendlichen sich nicht an die «geregelten» Ausgangszeiten hielten. Die zu spät gekommene Zeit wurde dann beim nächsten Ausgang abgezogen, musste sozusagen «abgegessen» werden. Doch auch daran hielten sich die Jugendlichen nicht. Das führte zu endlosen Diskussionen – bis wir beschlossen, die Ausgangszeiten individuell festzulegen. Das heisst, sie sind immer wieder verhandelbar, von Weekend zu Weekend, zwi-

Bei uns auf der WG22 haben wir einige Regeln abgeschafft.

schon dem Jugendlichen und der jeweiligen Fachperson: Je selbstständiger die Jugendlichen sind, indem sie die täglichen Routinearbeiten erledigen und Verantwortung übernehmen, desto länger können sie in den Ausgang. Und es funktioniert, die Jugendlichen halten sich an die abgemachten Zeiten, wir haben weniger Diskussionen und Reibereien deswegen.

Das klingt nachvollziehbar. Und ich nehme an, die Beziehung bekommt dadurch eine andere Qualität.

Wir treten automatisch mit jemandem in eine andere Beziehung, wenn sie auf Augenhöhe ist. Die Jugendlichen erfahren Wertschätzung und lernen, dass man etwas beeinflussen kann, sodass es für einen selbst, aber auch für andere positive Folgen hat. Dazu ein Beispiel: Ein Bewohner zog sich vor ein paar Monaten noch völlig zurück. Auch fehlte eine gewisse Selbstständigkeit, die man in dem Alter erwarten darf. Gemeinsam mit dem Jugendlichen machten wir eine Art Brainstorming, was ihn dazu bringen könnte,

einmal pro Woche einen Ausflug zu planen und umzusetzen. Da er Zürich noch nicht gut kannte, kam er auf die Idee, etwas Ähnliches

Die Jugendlichen erfahren Wertschätzung und lernen, dass man etwas beeinflussen kann.

wie «Zürich by Mike» zu machen. Wir waren begeistert. Seither geben wir ihm wöchentlich einen Ort in Zürich vor, den er selbstständig aufsuchen soll. D. h. er recherchiert, wie er dahin kommt, besorgt sich das Billett, plant die Abfahrt etc. Wir haben bereits eine schöne Sammlung an Selfies, die er uns schickt, wenn er am jeweiligen Ort angekommen ist.

Franziska, vielen Dank für das spannende Gespräch.

**Thomas Wild, Institutionsleiter Schulinternat Heimgarten**

Das Schulinternat Heimgarten befindet sich in der Nähe von Bülach und bietet eine ruhige Umgebung für rund 40 Schüler:innen von 7–17 Jahren. Vier altersdurchmischte Wohngruppen bewohnen vier moderne und funktionale Häuser. Das Ziel ist, die Kinder und Jugendlichen auf ein selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben vorzubereiten.

Bündner Standard: Situationen besprechbar machen.

Thomas, auch ihr führt den Bündner Standard ein. Wie muss man sich die Arbeit mit diesem Prozess vorstellen?

Geschieht eine Grenzverletzung, definiert der Bündner Standard auf eine transparente Art das Vorgehen. Vorfälle bzw. Grenzverletzungen werden nach ihrer Schwere und Relevanz in Kategorien (Stufen) aufgeteilt und entsprechend bearbeitet. In den Institutionen eingerichtete Meldestellen nehmen Meldungen entgegen und leiten diese an die zuständigen Mitarbeitenden weiter, die der Meldung nachgehen und sie bearbeiten. Die Meldestelle unterstützt bei der Einschätzung der Schwere einer Grenzverletzung, koordiniert das Vorgehen und erfragt die Befindlichkeit. Ziel ist es, grenzverletzendes Verhalten zu lokalisieren, besprechbar zu machen, aktiv zu bearbeiten sowie die Beteiligten in der Aufarbeitung des Vorfalls bestmöglich zu versorgen.

Das Schulinternat Heimgarten verfügt bereits seit einer Weile über ein Konzept im Umgang mit grenzverletzendem Verhalten, welches auf Basis des Bündner Standards erstellt wurde. Während das Konzept in der Umsetzung ist, stellen wir verschiedene As-

Der Bündner Standard macht grenzverletzendes Verhalten besprechbar.

pekte fest, die wir optimieren wollen, z. B. eine möglichst nahe Verortung der Meldestelle an der Basis bzw. im Alltag, um den Zugang zu vereinfachen und Hürden abzubauen.

Welche Art von Grenzverletzung wird gemeldet?

Das ist unterschiedlich. Auf Ebene des Leitungsteams werden Vorfälle ab Stufe 3 gemeldet. Allerdings ist das Empfinden der Intensität von grenzverletzendem Verhalten sehr individuell, was im weiteren Vorgehen berücksichtigt werden muss. Letztendlich geht es bei der Bearbeitung auch um einen Verarbeitungsprozess, welcher hilft, einen Umgang mit der erlebten oder wahrgenommenen Grenzverletzung zu finden. Die Häu-

Letztendlich geht es bei der Bearbeitung auch um einen wichtigen Verarbeitungsprozess.

figkeit von Meldungen variiert sehr stark und hat mit verschiedenen Faktoren zu tun. Es würde mich freuen, wenn es uns mit diesem Instrument gelingt, unsere Grenzen wahrzunehmen, für diese einzustehen und diese gegenseitig zu respektieren.

Unterscheidet sich die Arbeit mit dem Bündner Standard, wenn Kinder an die Meldestelle gelangen?

Im Prinzip nicht, die Felder und Kategorien zur Einstufung und Begleitung des Vorfalls kommen hier genauso zur Anwendung. Ich wünsche mir, dass auch Kinder und Jugendliche ihre Grenzen wahrnehmen, lernen, dafür einzustehen, und dabei gehört werden. In der Pädagogik geht es immer wieder darum, sich mit Themen oder Verhaltensweisen auseinanderzusetzen. Das kann berühren und emotional fordern, wodurch auch Grenzen von Kindern und Jugendlichen übersehen und übergangen werden können. Kinder

und Jugendliche haben das Recht, dass wir uns mit Grenzverletzungen ihnen gegenüber ebenso ernsthaft auseinandersetzen.

Noch eine Frage zum Thema Fachkräftemangel. Hat die ländliche Lage des Schulinternats einen Einfluss auf die Rekrutierung von Personal?

Die ländliche Lage und die Distanz zum öffentlichen Verkehr sind für das Schulinternat Heimgarten nicht vorteilhaft bei der Rekrutierung neuer Mitarbeitenden. Ein Auto oder Fahrrad zu besitzen ist von Vorteil. Andererseits liegt die Institution mitten im Grünen und verfügt mit den umliegenden Wäldern, Hügeln, Flüssen, Feuerstellen und Wegen über ein riesiges Potenzial für die Gestaltung des Alltags und der Freizeit. Ein weiterer Vorteil der ländlichen Lage ist der Raum, der uns zur Verfügung steht und einen massgeblichen Einfluss auf die Atmosphäre haben kann. Mitarbeitende im Schulinternat Heimgarten haben einen grossen Gestaltungsspielraum, welcher unter Einbezug der Kinder und Jugendlichen gerne genutzt wird.

Jedes Haus hat seine eigene Atmosphäre und Identität. Die einen Wohngruppen sind sehr aktiv und gehen zum Beispiel auch im Winter im Freien übernachten. Andere legen mehr Wert auf häusliche Aktivitäten wie Spiele, Bastel- oder Backstunden. Dies bedingt, dass man als Fachperson in die Auseinandersetzung mit den vorhandenen Möglichkeiten und unterschiedlichen Wünschen der Mitarbeitenden und der Bewohner:innen geht.

Thomas, vielen Dank für das interessante Gespräch.



Sibylle Waltert, Fachleiterin SPF und Teamleiterin DAF der Institution SORA Rötel

Die aufsuchende Arbeit von SORA Rötel ermöglicht es den Fachpersonen der Sozialpädagogischen Familienbegleitung (SPF) und des Bereichs Dienstleistungsangebote in der Familienpflege (DAF), nahe an der Lebenswelt der Familien und Jugendlichen zu sein. Erklärtes Ziel ist, die Normalität eines Alltages (wieder)herzustellen.

Als Pflegefamilie Jugendliche unterstützen.

Sibylle, in der sozialpädagogischen Familienbegleitung bietet ihr keine eigenen Plätze an, sondern begleitet die Jugendlichen und ihre Familien vor Ort in ihrem Zuhause. Ihr seid wahrscheinlich die Institution in der Stiftung, welche die «Sozialraumorientierung» am konsequentesten umsetzt.

Wir sind viel unterwegs und begleiten die Familien im Alltag und in ihrem Umfeld. Die Sozialraumorientierung ist so schon von Natur aus präsent, das stimmt. Doch auch wir haben die Prozesse optimiert und beispielsweise den Willen der Jugendlichen und der Familien noch stärker ins Zentrum unserer Arbeit gerückt. In den Erstgesprächen werden sie ganz bewusst nach ihren Wünschen gefragt, und diese werden ebenso ernst genommen wie der Auftrag der zuweisenden Stelle. Bei einem guten Verlauf nähern sich die Wünsche und der Auftrag einander mit der Zeit an. Dieses Vorgehen hat sich bewährt und wird von allen Beteiligten sehr geschätzt.

Aktuell sucht ihr für die DAF neue Pflegefamilien. Steigt die Anfrage nach Plätzen oder nimmt die Zahl der Gastfamilien ab?

Engpässe bei Angebotsplätzen kennen wir in der gesamten Branche. Alle könnten mehr Klientinnen und Klienten aufnehmen, es fehlen allein die Angebote und die Fachkräfte. Die wachsende Nachfrage nach Pflegefamili-

Bei manchen Kindern und jungen Erwachsenen funktioniert der Heimkontext nicht.

lien zeigt aber auch, dass es neben den standardisierten Settings mehr individuelle Lösungen braucht. Es gibt Kinder und junge Erwachsene, bei denen funktioniert der Heim-

kontext nicht. Sie blühen erst im individuellen Umfeld einer Gastfamilie auf.

Wie lange bleiben die Jugendlichen bei einer Gastfamilie?

Wir unterscheiden grundsätzlich zwischen zwei Platzierungsformen.

1. Time-outs sind befristet und dauern bis zu drei Monate. Die Platzierung dient dazu, den Jugendlichen eine Pause von ihrem aktuellen Umfeld zu ermöglichen. Sie besuchen dann keine Schule und keine Ausbildung, weshalb sich Time-out-Plätze nicht zwingend in Zürich befinden müssen und oft ländlich gelegen sind. Die Tagesstruktur wird während dieser Zeit von den Pflegefamilien organisiert. Oftmals helfen die Jugendlichen auf dem Hof oder im Garten mit. Die ebenfalls befristeten Übergangsplatzierungen dauern bis zu sechs Monate und sollen den Jugendlichen während der Wartezeit auf einen neuen Platz einen sicheren Ort bieten. Bei diesen Platzierungen sind interne oder externe Tagesstrukturen möglich.

2. Bei Langzeitplatzierungen ist häufig – wenn auch nicht immer – das Ziel, dass die Jugendlichen ihre vorhandene Tagesstruktur beibehalten. Dann sollen die Jugendlichen mit dem Umzug in eine Gastfamilie weder die Klasse wechseln noch ihre Freizeitaktivitäten aufgeben. Diese Plätze sind deshalb oft in Zürich und Umgebung und die Aufenthalte können mehrere Jahre dauern.

Was braucht es, damit eine Familie, ein Paar oder eine Person als Pflegefamilie infrage kommt?

Eine Voraussetzung ist, dass ein Zimmer vorhanden ist, welches der oder die Jugendliche bewohnen kann. Und es braucht eine klare

Motivation, Jugendliche zu unterstützen, mit ihnen in Beziehung zu treten und ihnen einen stabilen Rahmen zu bieten. Ein Zimmer, die Bereitschaft, in die Beziehung zu den Jugendlichen zu investieren, und Stabilität – das sind drei zwingende Faktoren. Auch sollte die Fa-

Als Pflegefamilie muss man eine klare Motivation haben, Jugendliche zu unterstützen.

milie nicht auf das Geld angewiesen sein, das sie mit einer Platzierung erhält. Denn es ist möglich, dass das Zimmer monatelang leer bleibt, bis es einen «Match» gibt.

Was ist, wenn eine Pflegefamilie bezüglich bestimmter Themen Bedenken hat, weil z. B. schmerzhaftes Erinnerungen geweckt werden?

Wir kennen unsere Pflegefamilien sehr gut und wissen, welche Themen wir nicht «ins Haus bringen» sollten. Das können zum Beispiel Suchthematiken sein oder selbstverletzendes Verhalten, je nach Geschichte und Situation der Pflegefamilie. Eine mögliche Platzierung wird sehr gründlich geprüft. Die Familien und Jugendlichen lernen einander kennen, bevor es zu einem Zusammenleben kommt. Bei Langzeitplatzierungen findet auch ein Schnuppern statt. Wir möchten das Risiko eines Abbruchs so gering wie möglich halten.

Vielen Dank, Sibylle, für das bereichernde Gespräch.

Burghof Pestalozzi-Jugendstätte, Dielsdorf
DSW Durchgangsstation Winterthur, Winterthur
Gfellergut Sozialpädagogisches Zentrum, Zürich
DEF Dialogweg / Eichbühl / Fennergut, Kinder- und Jugendheime, Zürich & Küsnacht
Heizenholz Wohn- und Tageszentrum, Zürich
Intermezzo Tagessonderschule, Zürich
Obstgarten Sozialpädagogik für Jugendliche und junge Erwachsene, Zürich
Riesbach Krisenintervention für Kinder und Jugendliche, Zürich
Rosenhügel Heilpädagogisches Schulinternat, Urnäsch
Schulinternat Aathal Aathal-Seegräben
Schulinternat Flims Flims
Schulinternat Heimgarten Bülach
Schulinternat Redlikon Stäfa
Schulinternat Ringlikon Uitikon-Waldegg
SORA Röteli Sozialpädagogik für Familien und Jugendliche, Zürich
Vertigo Schule und Ausbildung, Zürich