

Betriebsorganisation

... kann das Funktionieren von sozialen Organisationen mit Grundbegriffen der Organisationslehre (z.B. Leitbild, Organigramm, Funktionendiagramm, Pflichtenheft, Ablauforganisation) beschreiben.

Leitbild	Hier wird schriftlich festgehalten, nach welche Zielen und Idealen es sich richten möchte und welchen Sinn und Zweck ein Unternehmen hat. Gliederung z.B.
Auftrag	Welche Klientengruppe nehmen wir auf, welche Dienstleistungen erbringen wir?
Grundhaltung	Welche Haltung vertreten wir, wie sehen wir unsere Klienten, wie begegnen wir ihnen (Wertschätzung, Selbstbestimmung, Respekt, Würde)
Führungshaltung	Welcher Führungsstil wird gepflegt (Offenheit, Respekt, Transparenz), wird Ressourcenorientiert gearbeitet (Personal, Umwelt)
Unternehmenskultur	Wie wird zusammengearbeitet (Teamverständnis), welche Gesprächskultur
Mitarbeiterschaft	Welches Anforderungsprofil wird verlangt (Ausbildung), welche Stärken werden gewünscht (Psychosoziale Aspekte)
Zufriedenheit	Welchen Stellenwert hat die Zufriedenheit, Wie wird sie gemessen?
Öffentlichkeit	Welchen Stellenwert hat die Öffentlichkeitsarbeit, welche Kontakte werden gepflegt

Organigramm zeigt den Aufbau der Organisation (Stammbaum)

Funktionsdiagramm ist eine Ergänzung zum Stellenbeschreibung, wer hat welche Kompetenzen, Initiative zu ergreifen, vorzubereiten, entscheiden, planen, anzuordnen, auszuführen, kontrollieren

Pflichtenheft / Stellenbeschreibung	Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortung, die Pflichten stehen im Zentrum
Hierarchische Einbindung	Funktion, über - und untergeordnete Stelle, Vertretung
Verantwortung	die Folgen für eigene/fremde Handlungen tragen
Aufgaben	Kernaufgabe, Organisation, Admin, Zusammenarb
Kompetenzen	Vertretungs-, Verfügungs-, Unterschriftsbefugnisse
Persönlichkeit, spez. Anforderungen	Fachspezifisches und Psychosoziales
Evt. Checkliste für Stellvertretung	Aufgabenliste mit wichtigen Tätigkeiten

Ablauforganisation untersucht die Arbeitsabläufe, regelt Art der Verfahren, Reihenfolge Koordination von Arbeitsschritten und Aufgaben. Hilft komplexen Handlungen überschaubar zu halten, verfolgt erfolgsbezogene, zeitliche, qualitative Ziele. Optimierung des Stellenplans, Qualitätssteigerung der Arbeitsbedingungen, Optimierung der Arbeitswege.

Dienstweg der Weg welcher man Mitteilungen und Weisungen weiterleitet, gemäss Organigramm

Stabstellen sind Berater einer übergeordneten Linieninstanz (Sicherheitsbeauftragte ganzer Betrieb)

Unternehmenskultur

Risiko-Kultur	Alles oder nichts, viel gewagt, kann schief gehen, schneller Erfolg
Macho-Kultur	Hart aber fair, eher Pragmatisch, wird nicht auf Kleinigkeiten geachtet, schnelle Holzschrittartige Lösungen
Prozess-Kultur	Abläufe sind streng normiert, Bürokratie herrscht, Perfektionisten haben das Sagen, braucht enorm Zeit ist aufwändig, manchmal zum Verzweifeln (gut für Präzisionsartikelfirma)
Brot-und-Spiele Kultur	Wird hart gearbeitet, leistet sich aber viel Spass. Für Kreativ Tätige und Forschende. Hohes Engagement, viel Identifikation mit Firma

Vorteile starke Kulturen:

Handlungsorientierung, Reibungslose Kommunikation, Umgehende Implementation (rasche Umsetzung Entscheidungen), Geringer Kontrollaufwand, Motivation und Teamgeist, Stabilität, Tendenz zur Abschliessung, Blockierung neuer Orientierung, Mangel an Flexibilität

Leitbild

Nach welchen Zielen und Idealen richtet und welchen Sinn und Zweck ein Unternehmen hat.

Das Leitbild hält fest

- welche Aufträge das Unternehmen wahrnehmen will
- welche Ziele das Unternehmen verfolgt
- wie das Unternehmen wahrgenommen werden möchte
- welches Verhältnis das Unternehmen zu Angestellten, Kunden, Lieferanten pflegt
- welche Werte dem Unternehmen wichtig sind

Gliederung eines Leitbilds

1. **Auftrag** Welche Klientengruppe nehmen wir auf? Welche Dienstleistungen erbringen wir für sie?
2. **Grundhaltung** Welche Haltung vertreten wir? Wie sehen wir unsere Klienten (Wertschätzung, Selbstbestimmung, Respekt, Würde)
3. **Führungshalten** Welcher Führungsstil wird gepflegt? (Offenheit, Respekt, Transparenz)
4. **Wird ressourcenorientiert gearbeitet?** (Personal, Umwelt)
5. **Unternehmenskultur** Wie wird zusammengearbeitet? (Teamverständnis) Welche Gesprächskultur wird gepflegt?
6. **Mitarbeiterschaft** Welches Anforderungsprofil wird verlangt? (Ausbildung) Welche Stärken werden gewünscht? (Psychosoziale Aspekte)
7. **Zufriedenheit** Welchen Stellenwert hat die Zufriedenheit? Wie wird sie gemessen?
8. **Öffentlichkeit** Welchen Stellenwert hat die Öffentlichkeitsarbeit (Integration ins Umfeld der Unternehmung) Welche Kontakte werden gepflegt?

Qualitätsmanagement

Qualitätspolitik ist eine Unternehmungsphilosophie, abgeleitet vom Leitbild.

Inhalt vom QM

- Führungshaltung
- Zusammenarbeit zwischen den Bereichen und in den Teams
- Qualität der Arbeit für die Mitarbeitenden und die Klienten
- Kundenzufriedenheit
- Öffentlichkeitsarbeit
- Controlling

Die Person die eine Dienstleistung erbringt, ist selbst und persönlich verantwortlich für dessen Qualität. Sie selbst und nicht eine andere Person verfügt über die Fähigkeit und Messinstrumente, mithilfe derer sie die Qualität überprüfen und dokumentieren kann.

Anstelle der Fremdkontrolle ist die Eigenkontrolle und Eigenverantwortung getreten.

Kernprozesse

Ein- und Austrittsverfahren der Klienten

Regelmässige Förder- und Standortgespräche über / mit Klient

Regelmässige Gespräche mit Angehörigen von K

Medikamentenverabreichung

Regelmässige Qualifikations- und Entwicklungsgespräche mit dem Personal

Beförderungsverfahren für das P

Weiterbildungsverfahren des P

Anstellungs- und Austrittsverfahren des P

Projektarbeiten im Betrieb

Vorschlagswesen (Verbesserungsvorschläge)

Beachtung der Betriebssicherheit (inkl. Hygienevorschriften)

Unterstützende Dienstleistungen aus dem Ökonomiebereich

Dienstleistungsangebote

Das Angebot der Institutionen sollte sich auf folgende Aspekte beziehen

- Körper und Leib
- Schulung, Arbeit und Beschäftigung
- Soziale Vernetzung
- Existenzsicherung und Sinngebung
- Werte und Normen unserer Gesellschaft

Schulbildung und Beruf

Frühförderung	vor Kindergarten bzw. Schuleintritt gefördert, wenn in der Entwicklung einen starken Rückstand vorhanden ist
Sonderschule	wenn das intellektuellen Niveau der Volksschule nicht erreicht wird
Anlehre/Lehre	nach der Schulzeit je nach Bildungsniveau
Berufsintegration	Menschen ohne Ausbildung in einen Beruf zu integrieren
Beschäftigung	für Menschen mit geistige Behinderung, kein Leistungsdruck, Struktur
Geschützte Werkstatt	Menschen mit Behinderung, IV-Rente, weniger Leistungsdruck

Therapien

Physiotherapie	bestimmte Bereichen des Körpers werden trainiert
Ergotherapie	bestimmte Bewegungen und Tätigkeiten werden trainiert
Psychotherapie	behilflich sein beim meistern von seelischen Krankheiten
Logopädie / Legasthenie	gesprochene Sprache, best. Laute bilden / geschriebene Sprache
Sondergymnastik	kümmert sich um bestimmte Beweg. des Geh- und Stützapparats
Psychomotoriktherapie	seelische Prozesse und Körperbewegungen im Einklang bringen
Heilpädagogisches Reiten	physiotherapie und Freunde am Bewegen mit Tier, seelisch + körperl

Wohnen

Selbständiges Wohnen	für Menschen mit leichter Beeinträchtigung
Begleitetes Wohnen	eine Fachperson kommt regelmässig vorbei und hilft wo nötig
Betreutes Wohnen	Menschen die aufgrund ihre Themen 24-stunden Betreuung brauchen
zur Entlastung	Angebote für Ferienplätze/ Wochenendaufenthalte

Tagesstätte

Betreuung	Kinder, Jugendliche, Erwachsene verbringen ihren Alltag, werden betreut
Pflege	Menschen mit Behinderung, die zu Hause wohnen, brauchen Pflege
Verpflegung	Altersheimküchen, oder die Mahlzeit wird nach Hause gebracht
Aufgabenhilfe	begleitete Aufgabenstunde privat oder von der Schule aus
Förderung	wesentliche Aufgabe einer Tagesstätte, Klienten fördern

Sozialdienst

- Fachberatung/Supervision
- Medizinische Dienste
- Freizeitangebote

... kann die Artikel des Bundesverfassung (Art. 12/41) erläutern, welche die notwendigen sozialen Massnahmen für eine menschenwürdige Existenz beschreiben

... kann das System der sozialen Sicherheit (z.B. AHV, IV, Zusatzleistungen /Fürsorge) in Bezug auf die Anspruchsberechtigten im Fachbereich beschreiben

Artikel 12 Recht auf Hilfe in Notlagen

Wer in Not gerät und nicht in der Lage ist, für sich zu sorgen, hat Anspruch auf Hilfe und Betreuung und auf die Mittel, die für ein menschenwürdiges Dasein unerlässlich sind.

Artikel 41 Sozialziele

Bund und Kantone setzen sich in Ergänzung zu persönlicher Verantwortung und privater Initiative dafür ein, dass:

- a) jede Person an der soziale Sicherheit teilhat
- b) jede Person die für Ihre Gesundheit notwendige Pflege erhält
- c) Familien als Gemeinschaften von Erwachsenen und Kindern geschützt und gefördert werden
- d) Erwerbsfähige ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu angemessenen Bedingungen bestreiten
- e) können
- f) Wohnungssuchende für sich und ihre Familie eine angemessene Wohnung zu tragbaren Bedingungen finden können
- g) Kinder und Jugendliche sowie Personen im erwerbsfähigen Alter sich nach ihren Fähigkeiten
- i) bilden, aus- und weiterbilden können
- j) Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu selbständigen und sozial verantwortlichen
- k) Personen gefördert und in ihrer sozialen, kulturellen und politischen Integration unterstützt werden.

	Sozialversicherungssysteme	Sozialhilfesystem
Leistungsgrund	Kausalitätsprinzip = Ursache-Wirkung Ausgangspunkt sind Ursachen (Krankheit, Unfall, Invalidität)	Finalitätsprinzip = zu Ende führen Tatsache der Hilfsbedürftigkeit ist wichtig, nicht deren Ursache
Leistungsziel	Existenzminimum + Lebensstandard	Existenzminimum
Leistungsart	Wirtschaftliche Hilfe (Renten Taggeld)	Wirtschaftliche und persönliche Hilfe (Beratung, Betreuung)
Leistungsbemessung	Standardisierung	Individualisierung: Leistung richtet sich nach der Besonderheit des Einzelfalls, wobei die Bedürftigkeit nachgewiesen werden muss
Finanzierung	Steuer- und Beitragsfinanzierung	Steuerfinanzierung
Rechtsschutz	Ausgebauter Rechtsschutz: Unabhängiger, verwaltungsgerichtlicher RS	Eingeschränkter Rechtsschutz: weitgehend verwaltungsinterner RS
Regelungsebene	Bund	Kantone / Gemeinden

Drei Säulen Prinzip der Sozialversicherungen

1. Säule	2. Säule	3. Säule
Existenzsicherung	Fortsetzung des gewohnten Lebenshaltung	Individuelle Ergänzung
Staatliche Vorsorge	Berufliche Vorsorge	Private Vorsorge
AHV, IV, eventuell Ergänzungsleistungen	2a. Obli. BVG/UVG 2b. Vor-/Überobligatorisch	3a Gebundene Vorsorge 3b Freie Vorsorge

...kann verschiedene Finanzierungsgrundlagen (Subventionen, Tagessatz, Spenden) und Grundbegriffe des Rechnungswesens (Budget, Kontenplan, Revision) beschreiben

Finanzierung des Klienten geschieht durch: **IV- Rente**
Hilflosenentschädigung
Ergänzungsleistungen

Zusätzlich helfen noch diversen Quellen wie zum Beispiel Verkauf von Produkte, Dienstleistungen (Putzblitz), Spenden

Finanzierung des Unternehmen geschieht durch: **Zahlungen der Klienten**
Zahlung des Staates
Verkaufs-Erlöse (Produkte, Dienstleistungen)
Spenden
Darlehen

Budget wird erstellt anhand von Erfahrungswerte aus dem letzten Jahr

Revision eine offizielle und unabhängige Stelle prüft die Jahresrechnung

Kontenplan Einnahmen und Ausgaben werden nach ihrem Inhalt in Positionen zusammengefasst