

Leitbild des HOHENFRIED e.V.

Leitbild

Hohenfried

Entwicklung

Individualität

Menschen

Arbeiten

Transparenz

Hohenfried ist **Heimat**. Heimat, die mehr umfasst als nur den Ort, an dem über 500 Menschen leben, lernen und arbeiten. Neben einem familiär ausgerichteten Zuhause für über 200 Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit einer geistigen Behinderung, ermöglichen wir auch vor Ort den Besuch der Schule oder eine Beschäftigung im Förderstätten- sowie Werkstättenbereich.

Wir bieten den hier lebenden, lernenden und arbeitenden Menschen nicht nur einen Ort der Heimat, sondern ermöglichen eine Beheimatung auf Gefühls- und Körperebene, die mit Geborgenheit, Zugehörigkeit, Wertschätzung, Bedeutsamkeit, Akzeptanz und (Selbst-) Liebe einhergeht. Damit wird ein Nährboden geschaffen, der eine Verwurzelung ermöglicht und somit auch die Voraussetzung für Entfaltung und Entwicklung erfüllt.

Entwicklung ist einem ständigen Wandel geschuldet. Sie wird von uns als ein wertvoller Prozess wahrgenommen und auf verschiedenen Ebenen realisiert:

- Unternehmensebene: Entwicklung von verbindlichen Arbeitsstandards in Bezug auf Fachlichkeit, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit und unter Berücksichtigung rechtlicher Grundlagen. Planungen und Investitionen erfolgen bedarfsorientiert, verantwortungsbewusst und gemäß der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel. Auch das tägliche Miteinander ist menschlich, emphatisch und wertschätzend.
- Führungsebene: Es gibt definierte Ziele. Anliegen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden werden von uns wahrgenommen, gefördert und bestmöglich unterstützt. Entscheidungen werden durch Transparenz nachvollziehbar. Entsprechende Qualifikationen und regelmäßige Weiterbildungen dienen dem Ausbau der Führungskompetenz.
- Mitarbeiterenebene: Bedarfsorientierte Personalplanung. Das Einarbeitungskonzept erleichtert den Arbeitseinstieg und informiert über unsere Haltung, Arbeitsgrundlagen und rechtliche Vorgaben. Regelmäßige Fort- und Weiterbildungsangebote werden von uns zur Verfügung gestellt und sichern die Qualität der Arbeit.
- Persönlichkeitsebene: Die individuelle Entwicklung betrifft sowohl die Klientel, die Mitarbeitenden aber auch die Führungsebene. Sie gehört zum Reifungsprozess und setzt sich über die gesamte Lebensspanne fort. Sie wird beeinflusst durch die Selbsterkenntnis der eigenen Schwächen und Stärken, durch Selbstreflexion, durch konstruktive Rückmeldungen sowie durch eine gelebte Fehlerkultur. Dadurch werden Handlungsfähigkeit und allgemeine Zufriedenheit gefördert.

Individualität meint die Verschiedenheit und Einzigartigkeit der Menschen. Unterschiede zeigen sich im Aussehen, in Begabungen und Fähigkeiten, in kultureller, religiöser und sozialer Herkunft, aber auch im Bedarf an Hilfestellung und Unterstützung. Diese Individualität bereichert das menschliche Leben und darf keine (gesellschaftliche) Einschränkung in der Lebensgestaltung bedeuten.

Alle **Menschen** haben das Recht, zu den gleichen Bedingungen in unserer Gesellschaft zu leben. Gemäß dem Normalitätsprinzip im Rahmen der UN-Kinderrechts- und UN-Behindertenrechtskonvention achten wir gezielt darauf, die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft sicherzustellen und diese durch individuelle und bedarfsgerechte Maßnahmen zu fördern. Wir legen dabei großen Wert auf Eigenverantwortlichkeit, Selbstbestimmtheit und ein höchstes Maß an Mitbestimmungsmöglichkeit. Wir verzichten auch weitgehend auf eine Kategorisierung in „behindert“ oder „nicht behindert“. Im Fokus stehen für uns ein ganzheitliches Menschenbild (Körper, Geist und Seele) und eine Begegnung auf Augenhöhe.

Das **Arbeiten**, Lernen und Wohnen ist in Hohenfried geprägt durch einen anthroposophischen Ansatz. Durch die Biographiearbeit und den Bezug zu den Jahrsiebteln begleiten und unterstützen wir die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen in ihrem individuellen Entwicklungsweg. Mit der Biographiearbeit wollen wir den Menschen darin bestärken, selbstbewusst freier Gestalter seines Schicksals zu werden. Ebenso spiegeln sich die anthroposophischen Einflüsse in der Architektur, Raum- und Farbgestaltung, an der Orientierung des Jahreskreises und durch entsprechende Rituale und Feste wider. Für uns ist zudem eine bewusste, weitgehendste bio-dynamische Ernährung von großer Bedeutung und ist sowohl bei der Auswahl der Nahrungsmittel als auch im Sortiment im Hofladen bedacht. Weitere anthroposophische Einflüsse werden in pädagogischen, therapeutischen und freizeitbezogenen Angeboten (Kunst, Musik, Kultur) sowie im Förder- und Werkstättenbereich (Verwendung von Materialien, Anfertigung von Produkten) umgesetzt. Die Naturheilkunde und alternative Heilmethoden werden von uns als Ergänzung zu schulmedizinischen Behandlungen berücksichtigt und gefördert.

In Hohenfried verfolgen wir einen inklusiven Ansatz und ergreifen dabei Strategien, die maßgeblich dazu beitragen. Wir sehen unsere Aufgabe darin, interne und externe Barrieren abzubauen und zu beseitigen. Das umfasst beispielsweise den Ausbau von Beteiligungsstrukturen vor Ort. Eine weitere Maßnahme besteht in der Kooperation mit externen Einrichtungen, mit denen wir gemeinsame inklusive Projekte auf den Weg bringen. Die hier lebenden Menschen werden von uns unterstützt und motiviert, ebenso am gesellschaftlichen Leben außerhalb von Hohenfried teilzunehmen. Das betrifft sportliche, musikalische, kulturelle aber auch andere Freizeitaktivitäten der Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männer. Zusätzlich zur Inklusion und Partizipation an Lebenswelten / gesellschaftlichem Geschehen sind berufliche Eingliederungsmöglichkeiten unserer Betreuten aus dem Berufsbildungs- und Werkstättenbereich auf dem allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ein angestrebtes Ziel.

Darüber hinaus erkennen wir die Wichtigkeit von **Transparenz**, die wir sowohl innerhalb des Unternehmens pflegen, als auch durch Öffentlichkeitsarbeit nach Außen anstreben und umsetzen. Im Rahmen einer offenen Kommunikationskultur im Unternehmen werden verschiedene Möglichkeiten geschaffen, den Mitarbeitenden wichtige Informationen zugänglich zu machen, Entwicklungen aufzuzeigen und sie in wichtige Unternehmensprozesse miteinzubeziehen. Die Führungsebene achtet auf regelmäßig stattfindende Mitarbeiterversammlungen, Mitarbeitergespräche, und Konferenzen, in denen Dialog und Austausch wertgeschätzt wird.