



**SONNEGG -
wohnen & lernen für junge Frauen**



Jahresbericht 2018



Diversity



**SOZIALE KULTURELLE und PERSÖNLICHE VIELFÄLTIGKEIT
LEBENDIG nutzen!**



Der Vorstand

Mehr als die Summe von Pädagogik und Therapie

Im vergangenen Jahr haben sich kulturelle und organisatorische Erneuerungen als Standard etabliert. Die fortdauernde Arbeit an der pädagogischen Haltung beispielsweise erwies und erweist sich als einschneidendes Führungs- und Gestaltungsinstrument. In pädagogischen Belangen erwirkt eine geklärte und einheitliche Haltung ein sehr tragfähiges und wirksames Umfeld. Diese scharfsichtige Fokussierung auf Haltungen beruht auf permanentem Dialog unter und mit Mitarbeitenden. Dieser Prozess ist der Kern pädagogischer Arbeit und die bewusste und erfolgreiche Fokussierung darauf zeichnet die Sonnegg aus. Es sind diese angestrebten und erreichten Momente des Erkennens, für die wir uns bei allen Mitarbeitenden bedanken.

Auch die Frage nach der Organisation des Betriebes ist für den Erfolg und die Tragfähigkeit der Sonnegg von entscheidender Bedeutung. Gelingt es, diese mit den Haltungen und Anforderung in Übereinstimmung zu bringen, stärkt dies die Sonnegg gewaltig. Die Schule der Sonnegg hat in ebendiesem Sinne eine

beispielhafte Entwicklung erfahren. Individuelle Stundenpläne und flexible Klassen und Klassengrössen ermöglichen einen motivierenden Unterricht. Weil die Kompetenzen, die diese Schulorganisation von den Lehrkräften fordert, neuartig sind, mussten und konnten diese nur intern vermittelt und erworben werden. Eine Innovation, auf die wir sehr stolz sind.

Diese Entwicklungen ermöglichen es der Sonnegg, auch jungen Frauen mit schwierigsten Indikationen ein Umfeld anzubieten, das eine sinnvolle und spürbare Antwort auf ihre Lebenssituation bereithält.

Nebst den erfreulichen Entwicklungen bleiben Herausforderungen zu bewältigen, zum Beispiel für unsere pädagogische Kultur Mitarbeitende zu finden oder die Mitverantwortung der Eltern einzufordern, sowie die Tatsache zu vermitteln, dass unterschiedliche Indikationen unterschiedliche Aufwände erfordern. Dies den Vertretern der Aufsichtsbehörde zu vermitteln wird mit zu den Aufgaben des Vorstandes zählen.

Im Namen des Vorstandes danken wir allen Mitarbeitenden der Sonnegg herzlichst für Ihr Wirken und die Bereitschaft, sich und damit die Sonnegg bewusster zu machen.

Fabian Meier / Daniel Zahnd

CO-Präsidium:	Fabian Meier Daniel Zahnd
Vorstandsmitglieder	Daniela Haeberli Sara Hellmüller Ursula Waber
Revisionsstelle	Treuhandbüro Stübi AG



Die Gesamtleitung



Monika Richt/ Gesamtleitung

DIVERSITY

Eine Institution, die häufig ein Spiegel der gesellschaftlichen Bedingungen ist, muss sich meiner Meinung nach für eine Vielfalt einsetzen, die das individuelle Bedürfnis berücksichtigt und gleichzeitig den bewussten Umgang mit Gemeinsamkeit fördert. Mit Diversity assoziiere ich ein gerechtes, faires, bedürfnisorientiertes, nicht rassistisches Miteinander, das Unterschiedlichkeiten gegenüber positiv gegenübersteht. Als Institutionsleitung möchte ich es mir somit zur Aufgabe machen, sich auf ein soziales und gewaltfreies Zusammenleben und -Arbeiten zu konzentrieren und dabei den Ungerechtigkeiten einer Gesellschaft die Stirn zu bieten.

Seit über 30 Jahre interessiere ich mich für die Auswirkungen vielfältiger sozialer Ungerechtigkeiten, die eine gesunde Entwicklung von Mädchen und jungen Frauen oft erschweren oder sich entwicklungsbehemmend auswirken können. Oft werde ich von meinem persönlichen Umfeld gefragt, was mich motivieren würde, mich mit so viel Zeit und Engagement für meine Tätigkeit einzusetzen! Nun, gerne und ohne Nachdenken zu müssen, antworte ich ihnen, dass es genau diese Verantwortlichkeit für gelebte Diversität in einer Institution, wie die der Sonnegg ist, die mich überzeugt. Entsprechend meinem politischen Verständnis setze ich mich im Namen der Sonnegg für die Lobbyarbeit für diese jungen Frauen ein und achte damit auch auf mein Bedürfnis nach Entwicklung und Wirksamkeit. Ich hoffe, dass ich als Institutionsleitung damit auch in dem relativ kleinen institutionellen Rahmen der Sonnegg soziale Vielfalt ermöglichen und auslösen kann.

Im Alltag einer Institution wie der Sonnegg begegnet uns unterschiedliche Vielfalt. Die Frage stellt sich dann gelegentlich, wann wir damit rechnen müssen, dass Vielfalt eventuell zu einem Risikofaktor werden könnte. Wann wird dadurch die Herausforderung an die Mitarbeitenden zu hoch und die Belastungsgrenze eventuell überschritten? Meiner Erfahrung nach ist es dann wichtig darauf zu achten, dass Diversität auf eine Art gelebt wird, wie es der Bedeutung dieses Wortes entspricht: der gemeinsame Weg und ein Miteinander steht im Vordergrund und somit wird die Vielfalt eindeutig zu einem Schutzfaktor!

Als Institutionsleitung freue ich mich über eine gelebte Diversität in der Sonnegg und verstehe mich dabei auch als Hüterin der Vielfalt. Die Mitarbeitenden der Sonnegg bringen mit ihrer eigenen persönlichen Herkunft eine soziale Vielfalt mit, mit der sie hier zusammentreffen und Unterschiedlichkeiten kennen- und schätzen lernen.

Gerade diese soziale Vielfalt der Mitarbeitenden dient als Kennzeichen für die positive Wirkung auf die Bezugsbetreuungsarbeit und bereichert wirksam das soziale Klima der Sonnegg. Ziel sollte es sein, dass eine gemeinsame Kultur für alle eine persönliche Bereicherung bedeutet und dabei alle gleichberechtigt und vor allem gleichwertig miteinbezieht. Ein tolerantes und wohlwollendes Miteinander erleichtert auch die Aufnahme von jungen Frauen aus unterschiedlich sozialisierten Herkunftsfamilien. Eine weitere soziale Vielfalt entsteht.

Die Sozialisierung der jungen Frauen werden anhand von den Indikatoren «Risikofaktor oder Schutzfaktor» analysiert, die wir aus der Methodik KOSS («Kompetenzorientiertes Stationäre Setting», Kitty Cassée) kennen. Eine Analyse sollte immer unterstützend auf die junge Frau und ihr persönliches Umfeld wirken und dabei ihre Kompetenzen in den Vordergrund stellen. Und es ist gerade diese Haltung, die uns Erwachsenen auffordert, sich unseren eigenen Vorstellungen vom «sozialem Status» zu stellen. Eigene Vor-Urteile kennenzulernen und diese zu Gunsten der Vielfalt zu reflektieren und dabei zu entdecken, dass es ein Zeichen von Stärke sein kann, die unterschiedliche soziale Herkunft der jungen Frauen zu respektieren und zu achten.

In der Betreuungsarbeit auf der Wohngruppe oder in der Schule sind soziale Kompetenzen gefragt, die bei den jungen Frauen gefördert werden und ein friedliches Zusammenleben nicht nur in der Sonnegg ermöglichen sollen. Empathie, Rücksichtnahme, Hilfsbereitschaft, Freude, Verständnis, Freundlichkeit oder eine positive Sprache sind ein paar von den vielfältigen Aspekten, die in der Sonnegg eingeübt werden, unterstützt durch die Vielfalt der Wohngruppen und Lerngruppen in der Schule, die jede für sich eine eigene soziale Struktur entwickelt hat. Das Angebot für die jungen Frauen lautet, ihnen vielfältige Lernerfahrungen zu ermöglichen, um sich für einen selbstbestimmten eigenen sozialen Status zu engagieren. Unabhängig von uns oder ihrer Herkunftsfamilie. Es gilt doch immer wieder sie an ihr Recht auf Bildung zu erinnern und die Umsetzung anzuleiten und dabei jede junge Frau darin zu unterstützen ein soziales Selbstbewusstsein zu entwickeln.

- Was bedeutet eine kulturelle Vielfalt in einer sozialen Institution?
- Wann wirkt sich Vielfalt auch verunsichernd aus?
- Wieviel Platz für kulturelle Vielfalt bleibt denn eigentlich wirklich?

Meiner Meinung nach verpflichtet uns unser Auftrag, neugierig für eine kulturelle Vielfalt zu bleiben, das Kulturverständnis zu fördern und eine gemeinsame Haltung zu entwickeln, die das Individuum schützt und die Gruppe dazu befähigt Schutz zu bieten. Egal ob es sich dabei um die Gruppe der Mitarbeitenden handelt oder die Gruppe der jungen Frauen. Eine Institution, die unabhängig von unterschiedlichen Kulturen ihrem Auftrag nachkommt, muss aufmerksam darauf achten, dass sich Diversität immer entwicklungsfördernd auswirkt und die Verantwortung dafür immer bei den Erwachsenen liegt.

Die Sonnegg hat sich für eine klare Kommunikationskultur, auf Basis einem gemeinsam erarbeitetem Kommunikationskonzept entschieden, dass die Neugierde und die gegenseitige Toleranz in der pädagogischen Arbeit aktiv gestaltet und neue Ideen zum kulturellen Miteinander entstehen können.

Die Kultur der Zusammenarbeit im obersten Führungsgremium des Leitungsteam ist geprägt von grosser Wertschätzung und Interesse an der Meinung des Gegenübers, auch unabhängig von der Fachdisziplin. Ich habe den Eindruck, dass das Leitungsteam sich für diese kulturelle Vielfalt engagiert und sie mitträgt. Mein Bedürfnis nach Gemeinsamkeit ist somit erfüllt und ich bin sehr dankbar für diesen selbstverständlichen Umgang mit Vielfalt. Unser politisches Bewusstsein in der Arbeit mit den jungen Frauen teilen wir uneingeschränkt miteinander. Das macht uns als Führungsorgan der Sonnegg stark und vielfältig interessant!

Für die jungen Frauen, die einen kleinen Zeitraum in ihrem Leben, von uns allen in der Sonnegg begleitet werden, gilt, dass sie das Recht haben auf ihre eigene Kultur. Die Kultur des friedlichen Miteinander bedeutet für uns als ihre Ansprechpersonen, sich für Unterschiedlichkeiten und Vielfalt stark zu machen, in der Schule sowie auf der Wohngruppe. Die Kultur der Kompetenzorientierung dient als Leitplanke und soll die jungen Frauen wertschätzend davon überzeugen, dass Diskussionen notwendig sind und es dabei keine VerliererInnen geben muss. Die vielfältigen Möglichkeiten ein Gespräch zu führen sind eines der Lerninhalte, die das Miteinander prägen.

Eine kulturelle Vielfalt zu leben kann aber auch für die jungen Frauen anstrengend sein, da sich dabei gelegentlich eine Verunsicherung in den Vordergrund schiebt und dies dann Verhaltensweisen zur Folge hat, die das friedliche Miteinander durcheinanderbringen. Auch das gehört zum Entwicklungsprozess für eine kulturelle Vielfalt und schliesst eine Reifung der Persönlichkeit der jungen Frau selbstverständlich mit ein.

Die persönliche Diversität zu fördern und anzustreben macht es bunter und manchmal auch temperamentvoller in der Sonnegg. Das ist gut so! Ist es auch eine der wichtigsten Kompetenzen der jungen Frauen, den Lebenswillen zu behalten und auszuprobieren, ihm eine persönliche Note zu geben.

Die Diversität der Mitarbeitenden, mit ihren facettenreichen und teilweise sehr unterschiedlichen eigenen Lebensentwürfen und Biografien, Herkunftsorten und -ländern stellt eine grosse Stärke für die Sonnegg dar. Frauen und Männer, die in ihren unterschiedlichen Funktionen sich den Fragen der jungen Frauen stellen, wo und wie sie selbst zu ihrem ganz persönlichen Lebenskonzept gekommen sind. Und genau wegen ihrer Diversität das gemeinsame Interesse verfolgen können, die Bedingungen für jugendlichen Frauen zu verändern und ihre Kompetenzen zu stärken. Sich wirksam für eine Chancengleichheit einzusetzen und die Bedingungen einer sozialen Gesellschaft damit positiv zu unterstützen beinhaltet gleichzeitig, auf das «Unprivilegiert-Sein» aufmerksam zu machen und Lösungen anzubieten.

Dass die Mitarbeitenden mit so vielen unterschiedlichen Kompetenzen, Interessen, Fachwissen und persönlichen Erfahrungen sich auf den Weg durch die Sonnegg machen, unterstützt die persönliche Vielfalt, die in der Sonnegg anzutreffen ist und hoffentlich die Zufriedenheit der Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsort nachhaltig stärken kann.

Merci vielmals allen in der Sonnegg für dieses wichtige Engagement für eine lebendig gelebte Diversität.



igen Inhalten und den unendlich breiten Auslegungsmöglichkeiten beinahe einschüchtern kann. Es ist in aller Leute Munde - Politik, Wirtschaft, Sozialwesen und Schule – doch die inhaltlichen Vorstellungen und deren konkrete Umsetzung im Alltag gehen z.T. weit auseinander.

Es geht nicht nur um Unterschiede im Alter, dem Geschlecht oder den Haarfarben. Vielmehr spielen „unsichtbare“ Faktoren wie Weltanschauung, Kultur, sozioökonomischer Background sowie Familie und Religion mindestens eine gleichwichtige Rolle.

Ich habe dem Schulteam ein paar gezielte Fragen zum Thema Diversität gestellt und sie gebeten, spontan ihre ganz persönliche Stellungnahme zu schreiben. Bereits die spannenden Antworten zeigen so viel lebendige und differenzierte Vielfältigkeit, dass es mich beeindruckt hat. Alle Lehrpersonen haben eine klare Vorstellung, was ihnen Diversität bedeutet. Ob „Pluralismus von Persönlichkeits-Merkmalen, Identitäten und Lebensformen = Koexistenz von Vielfalt“ oder „Das Zusammenleben von verschiedenen Menschen mit all ihren Unterschieden, in all ihrer Vielfalt und Andersartigkeit“ – das grosse Wort ist gefüllt mit Inhalt und wird von allen Lehrpersonen selbstverständlich im Alltag umgesetzt, sei es mit den anderen Teams in der Sonnegg oder in den Begegnungen mit den jungen Frauen. Alles scheint möglich, alles ist denkbar, die Grenzen sind fließend – im Alltag mit den jungen Frauen ist gelebte Diversität unabdingbar, sie ist quasi das tragende Grundkonzept. Ohne diese Haltung könnte die Sonnegg gar nicht funktionieren.

Schönstes Beispiel für die bunte, gelebte Vielfältigkeit sind das tolle Sommerfest 2018 unter dem Motto „Let the sunshine in“, der gemeinsame Ausflug während der interdisziplinären Projektwoche ins Strandbad Thun, das tolle Weihnachtsfest mit unterschiedlichsten Darbietungen und Kostümen. Aber auch sanfte Aspekte wie der sensible Umgang mit Genderfragen finden ihr notwendiges Gewicht. Es ist eindrücklich und berührend, wie offen sich die jungen Frauen in all ihren Unterschiedlichkeiten begegnen und Andersartigkeiten voneinander akzeptieren. Es ist stets neu wieder ein Prozess, nicht

immer gelingt diese Auseinandersetzung reibungslos – manchmal fliegen auch die Fetzen. Sie erhalten Unterstützung von Erwachsenen, die sich selbst öffnen, Interesse an Unterschieden bekunden und Neues lernen wollen. Wir sind gemeinsam unterwegs, unterstützend, emphatisch und aufmerksam.

Jedes Individuum erwartet, individuell sein zu dürfen – zu Recht. Aber: gelebte Diversität kann trotz allem auch an Grenzen stossen. Wenn z.B. die Lehrpersonen nicht allen unterschiedlichen Ansprüchen an sie im Unterricht gerecht werden können, oder wenn die jungen Frauen 10 Angebote erhalten und dann das 11. wählen ☺. Es kann auch anstrengend werden, wenn die Selbstverwirklichung zum Egotrip mutiert und zu Rücksichtslosigkeit führt, unter dem Motto „ich habe das Recht anders zu sein“ – dies aber auf Kosten von anderen.

Alltag in den Lerngruppen der Schule ist die grosse Empathie für sämtliche Befindlichkeiten der jungen Frauen (aber auch der TeamkollegInnen), die individualisierte Kompetenzförderung, das Suchen nach individuellen Lösungen, das Auffangen und Kanalisieren der Heterogenität und der konstruktive Umgang mit der Vielfältigkeit, die tägliche Bereitschaft, sich auf die anspruchsvollen Persönlichkeiten einzulassen und sie zu respektieren, zu akzeptieren, zu unterstützen, zu fördern und herauszufordern.

Nur mit dieser Haltung ist es möglich, die jungen Frauen ein Stück zu begleiten und ihnen jeden Tag die Möglichkeit zu bieten, ein Stück (Selbst-)Vertrauen zurück zu gewinnen. Sie erleben, dass Vielfältigkeit, ihr „Anderssein“ OK ist, dass sie so wie sie gerade sind respektiert und geschätzt werden,

Ich bin dankbar, täglich in allen Bereichen – Gesamtleitung, Wohngruppen, Psychologischer Dienst, Administration, Hauswirtschaft – mit Menschen arbeiten zu dürfen, die Diversität leben und erfolgreich zum Wohle der jungen Frauen umsetzen.

Diversity – soziale, kulturelle und persönliche Vielfältigkeit lebendig nutzen!

Wie geht das?

Pia Kernen/Teamleitung Schule

Diversität – ein Einfaches, 4-silbiges Wort, das einen mit seiner Bedeutungsgrösse, seinen mehrschicht-





Team Wohngruppe Stella



«In diversity there is beauty and there is strength»

(Maya Angelou)

**Maria Mondaca/ Teamleiterin Wohngruppe Stella & StV
Gesamtleitung**

Die Gruppe Stella ist auf verschiedenen Ebenen bunt und vielfältig. Meist erleben wir diese Diversität als bereichernd und können voneinander lernen und Neues wahrnehmen.

I. Kulturen und Nationalitäten

In Bezug auf Mitarbeitende und junge Frauen setzt sich die Gruppe Stella aus Personen mit 10 verschiedenen Nationalitäten zusammen, diese reichen von europäischen Ländern, über Afrika, der Karibik bis hin zu Südamerika. Das grösste Merkmal dabei ist die Sprachen- und Dialekten Vielfalt. Aber auch die Essgewohnheiten sind sehr heterogen. Manche mögen es vor allem vegetarisch, andere die bekannte Küche aus ihrem Heimatland (die ganz sicher keine SozialpädagogIn so gut hinbekommt wie Mama 😊) und auch Fleisch Liebhaberinnen sind bei uns zu finden. Gemütlich am Tisch sitzen und über alles Erdenkliche zu diskutieren, dass mögen alle...

II. Hobby und Interessen

Die jungen Frauen verfolgen viele und unterschiedliche Hobbies und Interessen. Einige interessieren sich für Kunst, Akrobatik und eine gerechtere Welt, andere tanzen, lachen, machen Sport, gehen gerne spazieren, lesen Bücher und schreiben Karten und Briefe. Auch das Team ist vielfältig interessiert; reiten, Volleyball spielen, ein guter Kaffee trinken in einer schönen Stadt oder tanzen sind einige der Vorlieben.

III. Die vielen Gesichter des Frauseins

Ein letztes schönes Merkmal der Vielfalt der Gruppe Stella sind die Frauenbilder und Vorstellungen davon. Viele davon haben das Ziel ihr Frauenwunschbild zu erreichen und so zu werden wie frau sein will und dafür Respekt und Anerkennung bekommen. Die verschiedenen Gesichter, Körper und Stile dürfen und können nebeneinander existieren und an Weihnachten zaubern sich alle so weit wie möglich an dieses Bild heran. Sie schminken sich, tragen rote Lippen, bunte Nägel, lockiges Haar, hohe Schuhe und Glitzer. Sie haben kurze, lange oder blonde Haare, sie sind hetero, bi oder homosexuell, sie sind weiss und braun, gross und klein... und das ist gut so.



Diversität bezaubernd gelebt

Sabine Sarge/ Teamleiterin Wohngruppe Luna

Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion oder Krankheit gab es schon immer und gibt es noch immer – das haben auch einige unserer jungen Frauen auf der Wohngruppe erleben müssen. Und nun leben sie hier zusammen – kunterbunt zusammengewürfelt aus der Deutschschweiz und unterschiedlich, wie es unterschiedlicher nicht geht.

Zum Teil mit Migrationshintergrund, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und immer mit einem schweren Rucksack an z.T. traumatischen Erfahrungen oder beinahe überfordernden Erwartungen an sie. Die meisten sind damit beschäftigt einerseits die Vergangenheit zu bewältigen und andererseits ihre Zukunft zu planen. Nicht oft klappt es so, wie gedacht und es gibt für sie immer wieder neue Herausforderungen zu bewältigen. Da reisst der einen oder anderen mitunter schon mal die Hutschnur und es geht laut zu und her auf der Gruppe und es wird sich gegenseitig dahin gewünscht, wo der Pfeffer wächst.

Aber dabei belassen wir es nicht - denn gibt es da diese besonderen Momente, wo alle eine Gruppe sind und ihre Vielfalt und Einzigartigkeit einbringen und daraus ein ganz besonderes Erlebnis werden lassen: Dieses Jahr war das bei unserem Winter-Freundschaftsfest spürbar.

Die jungen Frauen haben geholfen beim Basteln, Backen und Dekorieren und haben die Wohngruppe in ein «Winter Wonderland» verzaubert.

Eltern, Geschwister und Freunde sind auf der Wohngruppe Luna zusammengekommen und haben aller Unterschiedlichkeit zum Trotz gemeinsam einen wunderbaren Abend genossen. Nach einem bunten Salatbuffet und köstlichen Käsefondue gab es leckeres Gebäck und Desserts.

Beim lustigen Würfelspiel, bei dem wir uns gegenseitig die kleinen Geschenke «klauten», gab es keine Berührungsängste mehr – jede/r versuchte in den Besitz möglichst vieler Päckchen zu kommen und alle hatten eine Riesengaudi.

Zum Abschluss gab's kleine, von den jungen Frauen selbstgebastelte Geschenke für die Gäste und ein funkelndes Abschlussfeuerwerk im Garten.

Immer wieder staunen wir über diese wunderbare Vielfalt, die uns so bereichert und das Leben bunt macht.

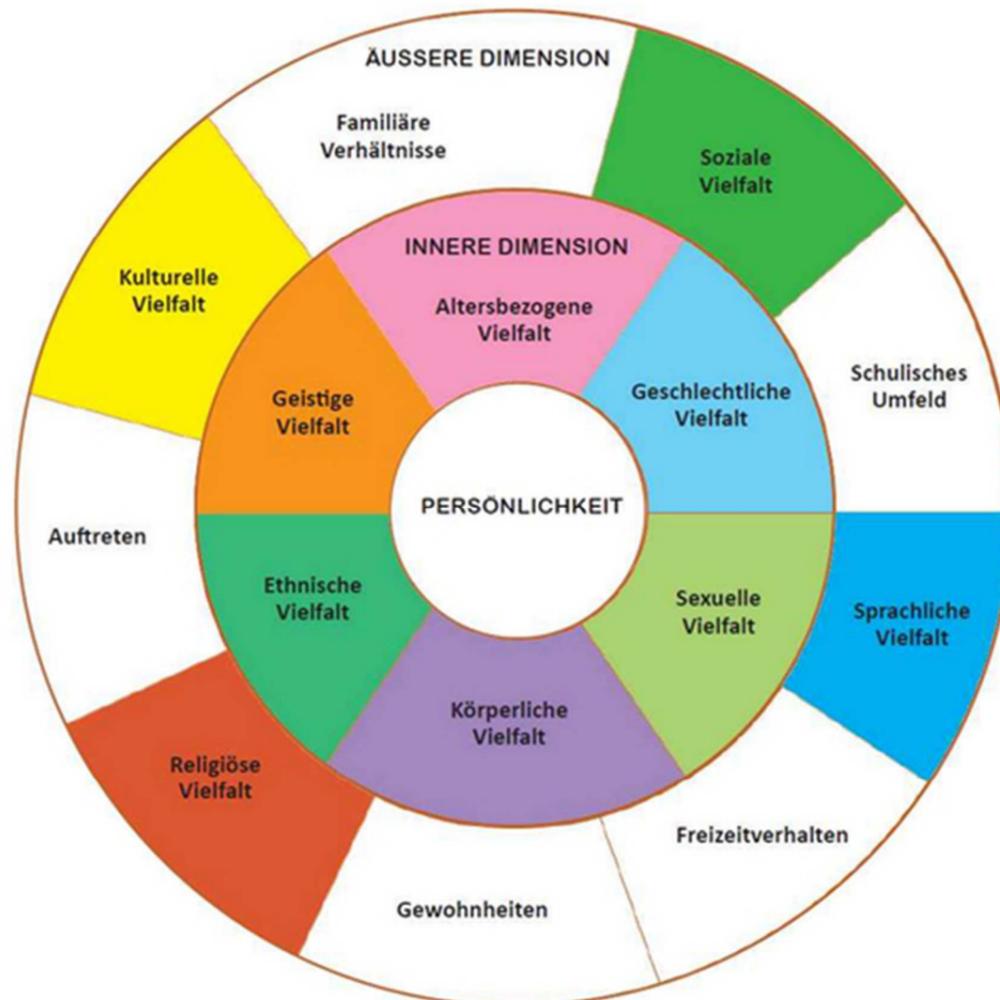
**Schön Mädels,
dass ihr da seid
mit eurer
Einzigartigkeit!**



Team Wohngruppe Luna



Team Wohngruppe Terra mit ihrer Teamleiterin Regula Gut





„Diversität betrifft uns alle; es geht um unser aller Aufgabe, herauszufinden, wie wir durch diese Welt gehen können, gemeinsam.“ Jacqueline Woodson

«Leitfaden der gelingenden Zusammenarbeit»

Das Schulteam hat Anfang 2018 in Kooperation mit der Gesamtleitung einen *Leitfaden der gelingenden Zusammenarbeit* für den Schulbereich entwickelt. Diese Projektarbeit wurde mit sehr grossem Erfolg durchgeführt und hat die Schulentwicklung nicht nur nachhaltig unterstützt, sondern sich auch teamübergreifend auf die Zusammenarbeit mit den Bereichen Wohnen und Therapie sehr positiv ausgewirkt. Die Kooperation mit der Gesamtleitung konnte gestärkt werden und eine Lehrperson, Pia Kernen, hat sich im Prozessverlauf für die Position der Teamleitung Schule qualifiziert.

Aufgrund dieser großartigen Erfahrung haben wir im Leitungsteam beschlossen, die Projektarbeit in unseren Organisationsentwicklungsprozess zu integrieren und alle Teams mit einzubeziehen. Es haben weitere Workshops für die Teams der Bereiche Wohnen, PTI und Therapie stattgefunden und auch das Leitungsteam hat für sich einen Leitfaden entwickeln können. Die Leitsätze der gelingenden Zusammenarbeit sind anhand der Fragestellung, «welche meiner Kompetenzen stelle ich in der Zusammenarbeit anderen zur Verfügung?» von allen Teams erst diskutiert und dann gemeinsam entschieden worden.

Am Beispiel des Leitungsteams sind folgende Leitsätze gemeinsam entwickelt worden:

Zum Thema: Organisationsentwicklung

Die Gesamtleitung initiiert und unterstützt einen Organisationsprozess, der die Interessen der Institution beachtet und die Bedürfnisse der Klientel zu erkennen vermag. Eine externe Beratung steht dabei selbstverständlich dem Leitungsteam für einen fachlichen qualifizierten Support zur Verfügung!

Zum Thema: Wissensmanagement

Die Gesamtleitung bietet jedem Mitglied des Leitungsteams eine Möglichkeit ihr/sein Fachwissen der Institution zur Verfügung stellen zu können und fördert die MultiplikatorInnenrolle von Führungsverantwortlichen.

Zum Thema: Fallverstehen

Die Gesamtleitung versteht sich als Hüterin der gleichberechtigten interdisziplinären Zusammenarbeit.

Das Leitungsteam kann jederzeit die Kompetenzen der Gesamtleitung in Anspruch nehmen.

Das Leitungsteam pflegt gegenüber den Fachteams eine zeitnahe, klare und personenzentrierte Kommunikation und versteht sich über den eigenen Fachbereich hinaus verbindend für die Gesamtprozessverantwortung Sonnegg.

Das Leitungsteam legt Wert auf ein kompetenzorientiertes und empathisches Fallverstehen und bietet damit die Möglichkeit und Unterstützung für eine professionellen Fallführung und Orientierung. Konkret werden dafür ausreichend Zeitressourcen zur Verfügung gestellt.

Zum Thema: Führungsverantwortung

Die Gesamtleitung achtet auf einen respektvollen, empathischen und ressourcenorientierten Umgang mit jedem einzelnen Mitglied des Leitungsteams. Diskretion, Transparenz und Kooperation sind Aspekte der Führungsethik, die die Gesamtleitung verlässlich vertreten wird.

Zum Thema: Haltung

Die Haltung des Leitungsteams zeigt sich in Form einer genderbewussten Lobbyarbeit für die jungen Frauen. Unser kompetenzorientierter und undogmatischer Umgang mit unserer Führungsverantwortung ermöglicht mutige und unkonventionelle Entscheidungen

Das Leitungsteam achtet die Diversität der Fachteams und sichert darüber hinaus eine kooperative Auseinandersetzung mit ihnen über das pädagogische Betreuungs- und Schulangebot. Das Leitungsteam stellt ihre Führungsethik gegenüber den Mitarbeitenden transparent dar und bietet damit Orientierung und Stabilität.

Zum Thema: Zusammenhalt

Der Zusammenhalt im Leitungsteam basiert auf Solidarität, Verbindlichkeit in Form von aktiver Auseinandersetzung, Vertrauen, Diskretion und Humor. Die Identifikation mit dieser Haltung wird selbstverständlich vorausgesetzt.

Zum Thema: Loyalität

Die LeitungsteamerInnen tragen und gestalten Entscheidungen der Gesamtleitung mit und vertreten diese gegenüber ihrem jeweiligen Fachteam. Sie überprüfen und reflektieren ihr Rollenverständnis als Führungsverantwortliche regelmässig.

Zum Thema: Kommunikation

Die LeitungsteamerInnen informieren die Gesamtleitung zeitnah, ohne Umwege, unaufgefordert und verlässlich.

Weil wir unsere Bedürfnisse nach Offenheit, Achtsamkeit und gegenseitiger Wertschätzung erfüllen möchten, kommunizieren wir zeitnah, transparent hinsichtlich der Intention, ohne Umwege und im Bewusstsein unserer Führungsverantwortung.

Zum Thema: Qualität-Verantwortung-Perspektive

Die LeitungsteamerInnen bieten der Gesamtleitung eine regelmässig überprüfte prozessorientierte Fachlichkeit und bilden sich gezielt weiter. Sie setzen sich regelmässig und aktiv mit den Organisationsprozessen auseinander.

Die LeitungsteamerInnen bieten der Gesamtleitung eine qualitativ hochstehende fachspezifische Arbeit an. Sie übernehmen für den eigenen Fachbereich gegenüber der Gesamtleitung die Verantwortung und unterstützen die Gesamtleitung bei der Entwicklung von neuen Perspektiven.

Zum Thema: Achtsamkeit

Das Leitungsteam legt Wert auf einen achtsamen Umgang mit den Fachteams und ist sich bewusst, dass eine sorgfältig gewählte Sprache gegenüber den

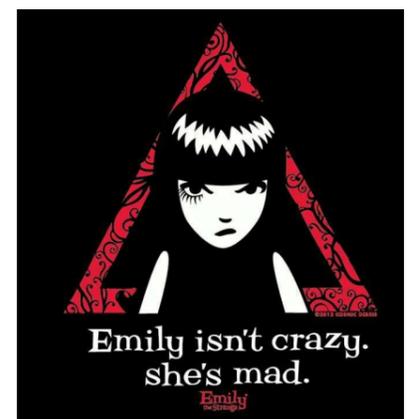
Mitarbeitenden unterstützend wirkt. Eine gesundheitsfördernde Führungsverantwortung ist dem Leitungsteam ein wichtiges Anliegen

Zum Thema: Professionalität

Die Professionalität des Leitungsteams zeichnet sich aus durch:

- Ganzheitliches Fachwissen und gesunden Umgang mit Nähe und Distanz.
- Interdisziplinarität wird gelebt anhand einer Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung der Fachbereiche

«Konfliktlotsinnentraining in der Schule»

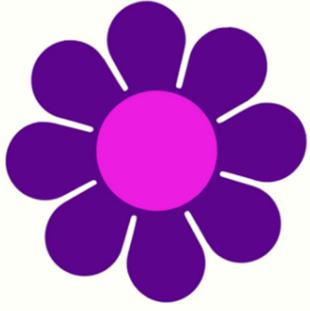


Barbara Pauli und Doris Tschanz, die das PTI leiten, haben gemeinsam mit der Gesamtleitung Monika Richt das Konzept für ein Konfliktlotsinnentraining erarbeitet. Es soll die jungen Frauen dabei unterstützen, mit Konflikten untereinander konstruktiv umzugehen und sich gegenseitig dabei zu unterstützen. Das Training wurde zusätzlich zum Schulunterricht angeboten und umfasste wöchentlich zwei Lektionen. Die jungen Frauen haben mit unterschiedlicher Motivation daran teilgenommen und sich aktiv mit dem Thema Konflikte auseinandergesetzt. Sie haben die Gewaltfreie Kommunikation kennenlernen können, Übungen zur Konfliktbewältigung durchgeführt und immer wieder diskutiert, ob solch ein Training überhaupt hilfreich und sinnvoll ist. Das Training wurde bereits evaluiert und wir haben festgestellt, dass es als Gewaltpräventionsprojekt sicher im nächsten Schuljahr wieder angeboten werden sollte. Überarbeitet und mit neuen Schwerpunkten.

«Gewaltpräventionskonzept»

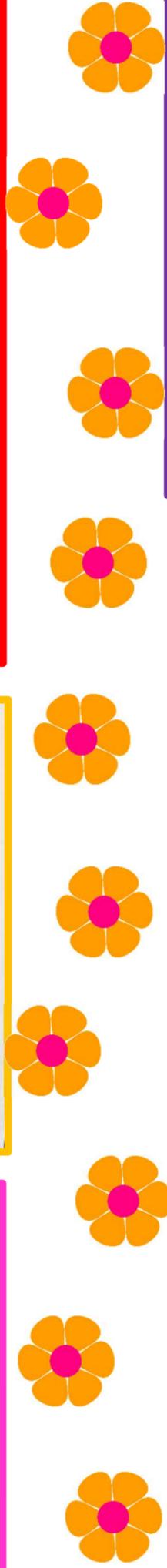
Die Arbeitsgruppe trifft sich regelmässig zur Konzeptarbeit, um anhand einer Konzepterarbeitung eine Kultur der Deeskalation entwickeln zu können und die vielfältigen Meinungen, Erfahrungen, Erwartungen, Ansprüche und Befindlichkeiten der Mitarbeitenden zu diskutieren. Die Kulturentwicklung geht voran, die Mitglieder der Arbeitsgruppe planen, nach der Fertigstellung des Konzeptes, als MultiplikatorInnen für eine Gewaltprävention den Teams beratend zur Seite stehen zu können. Das dazugehörige Notfallkonzept ist fertig gestellt und bietet den Mitarbeitenden im Umgang mit unterschiedlichen Notfällen eine tragfähige Unterstützung.

Zusammen Feste feiern 2018 – Kulturvielfältigkeit in der Sonnegg.



Sommerfest 2018: *“Let the sunshine in”*





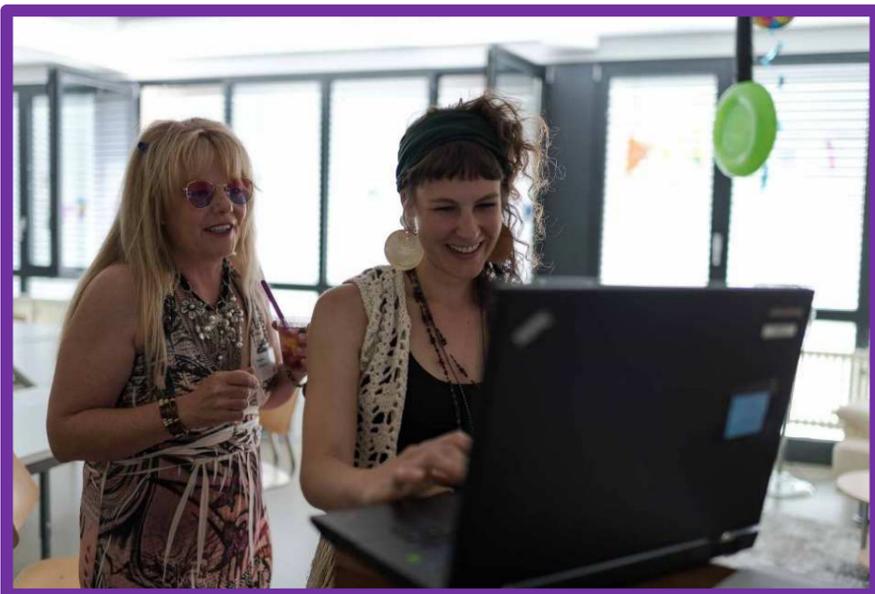


SOMMERFEST





LOVE
PEACE





Dancing Queens im Hippie Look



Das Sommerfest hat unter dem Motto «**Let the sunshine in**» im Juni stattgefunden und war ein sehr gelungener Anlass, an dem bei wunderschönem Wetter das Miteinander zelebriert wurde. Mit Spass und toller Musik haben wir den Nachmittag mit den jungen Frauen und unseren Gästen zusammen verbracht und unsere Kultur der vielfältigen Anlässe mit einem weiteren bereichern können.



Zusammen einen Ausflug machen- Personalfest 2018 – Kulturelle Vielfalt in der Sonnegg.

Im September hat unser diesjähriges Personalfest im schönen Emmental stattgefunden. Nach einer Kutschenfahrt haben wir es uns mit einem feinen

Essen gut gehen lassen und alle haben sich angeregt unterhalten können. Das Personalfest ist eine Bereicherung für unsere vielfältige Kultur der

Zusammenarbeit und eine tolle Abwechslung im pädagogischen Alltag.



Zusammen Abschied feiern- Pensionierung 2018 – Therese Siegrist

Wir möchten uns noch einmal ganz herzlich bei Frau Therese Siegrist bedanken, die nach 10-jähriger Tätigkeit in der Sonnegg in die Pension verabschiedet worden ist. Sie hat sich immer sehr für die Angelegenheiten der Sonnegg eingesetzt, hat mit grossem persönlichem Engagement ihren Bereich im

Hausdienst geleitet. Ihren Einsatz als Arbeitstrainerin hat sie für die jungen Frauen mit sehr viel persönlicher und fachlicher Kompetenz durchgeführt und war für sie eine wichtige Unterstützung bei der Ausbildungsintegration! Merci vielmals, Dir, liebe Therese, auch für diesen sehr anregenden und

unterhaltsamen Abschiedsabend mit feinem Essen im Restaurant Marzilibrücke!

Wir wünschen Dir eine sehr schöne neue Lebensphase mit vielen großartigen Erlebnissen und ohne Arbeitsstress 😊



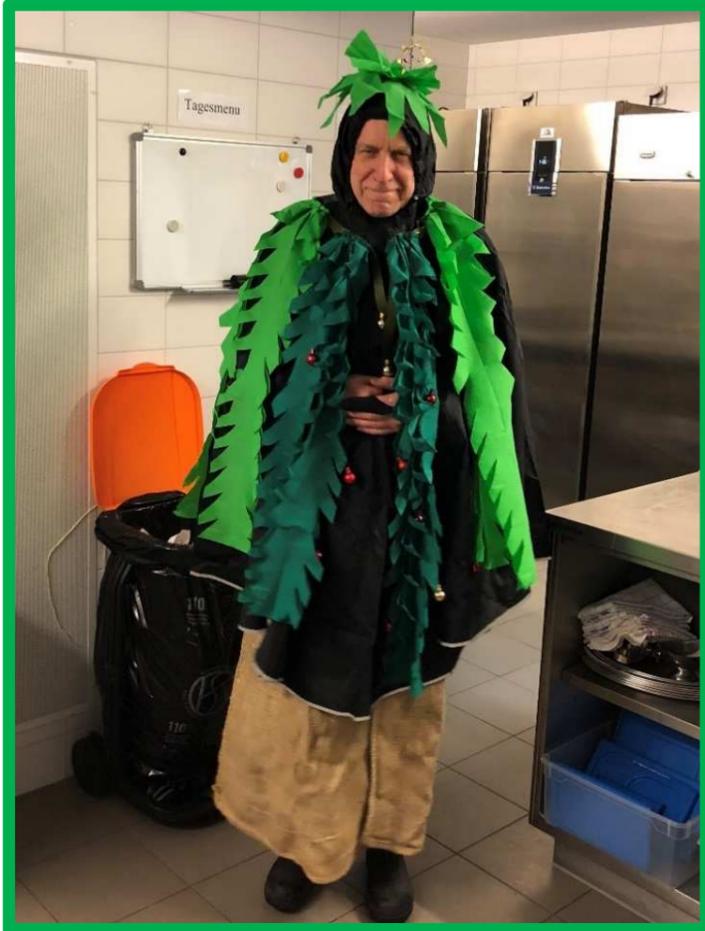
DANKKE



Zusammen Weihnachten feiern- Weihnachtsparty 2018

Und nach dem wunderschönen Sommer und Herbst, kam der Winter! Und es war wieder Zeit für unsere alljährliche Weihnachtsparty! Dieses Mal unter dem Motto:

«Wir **Weihnachtsbäume** unter uns»-



Der Höhepunkt allerdings war ein Chorauftritt der jungen Frauen, bei dem sie den wunderschönen Song von Lady Gaga «Shallow» gesungen haben!

Merci euch, liebe jungen Frauen, ihr ward wunderbar!



Merci Umberto, du warst sicher einer der tollsten Weihnachtsbäume an diesem Abend!



Das Team der Wohngruppe Luna singt



Ein toller Haarschmuck als leuchtender Weihnachtsbaum ☺



Und eine tolle Küchencrew...mmmmmmhhhhh lecker ☺

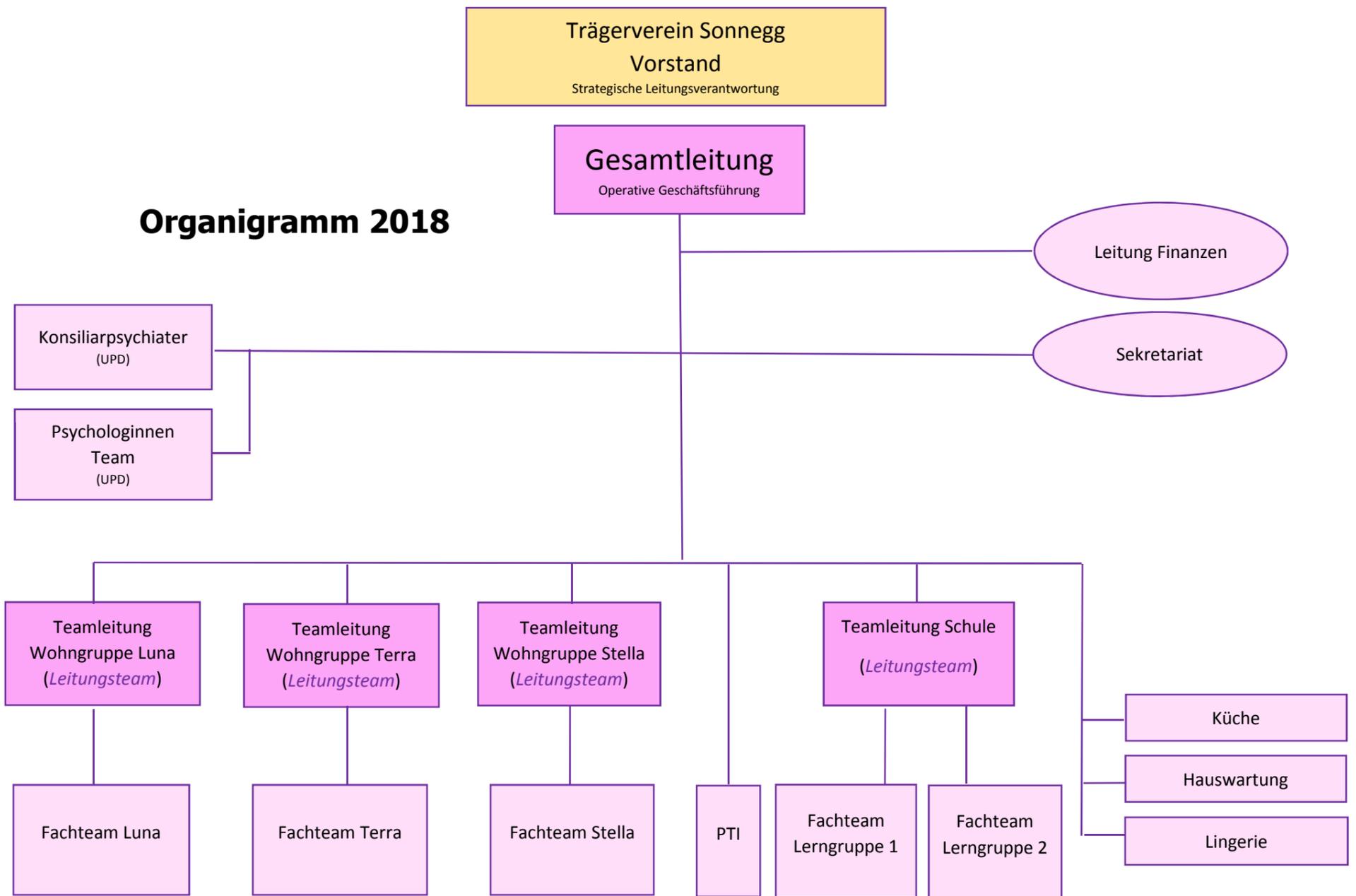


Das Schulteam tanzt zu einem Weihnachtslied...

Merci vielmals von Herzen für diesen super schönen und unterhaltsamen Abend! Alle haben sich fantasievoll zurecht gemacht und sich mit einer kleinen Aufführung an einem gelingenden Zusammensein erfolgreich beteiligt



Zusammen die Sonnegg führen- Organigramm 2018 – Fachliche Vielfaltigkeit in der Sonnegg.



Das Leitungsteam 2018

Kennzahlen Sonnegg 2018

Belegungszahlen

Ein- und Austritte

	Neueintritte	
	2017	2018
Gesamt	13	14

Austritte	
2017	2018
14	13

Belegungstage nach Kantonen

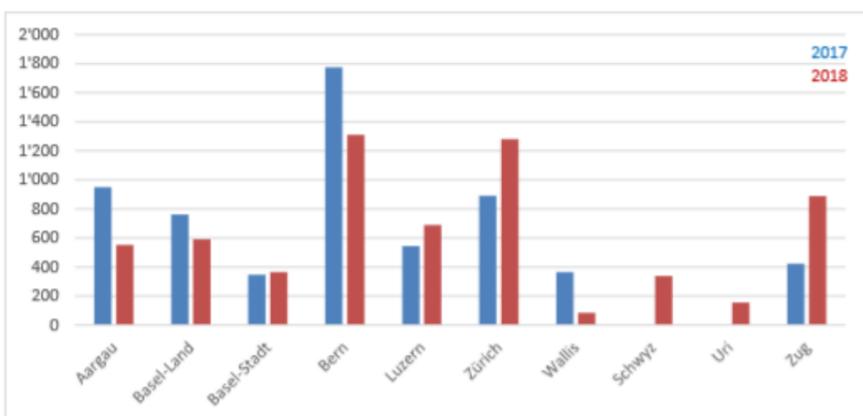
	Absolut	
	2017	2018
Gesamt	6'058	6'256
Aargau	950	552
Basel-Land	762	590
Basel-Stadt	347	365
Bern	1'776	1'310
Luzern	545	690
Zürich	891	1'281
Wallis	365	85
Schwyz	0	338
Uri	0	156
Zug	422	889

Prozentual	
2017	2018
100	100
15.68	8.82
12.58	9.43
5.73	5.83
29.32	20.94
9.00	11.03
14.71	20.48
6.03	1.36
0.00	5.40
0.00	2.49
6.97	14.21

Zuweisungspraxis

Zivilrechtliche Massnahmen			
	junge Frauen	Tage	%
2017	31	5'918	96.9
2018	31	6'256	100.0

Strafrechtliche Massnahmen			
	junge Frauen	Tage	%
2017	1	140	3.1
2018	0	0	0.0



Jahresrechnung Sonnegg 2018

Treuhand Stübi

Treuhand Stübi AG
Belpbergstrasse 4
CH-3125 Toffen
T 031 810 60 00
F 031 810 60 01
info@treuhand-stuebi.ch
www.treuhand-stuebi.ch

Rechnungswesen/Controlling
Unternehmensberatung
Personaladministration
Immobilienmanagement
Wirtschaftsprüfung
Steuerberatung
Gemeindeberatung
Mitglied TREUHAND SUISSE

Treuhand Stübi AG, Belpbergstrasse 4, 3125 Toffen

An die Mitgliederversammlung des Vereins
Sonnegg
Wohn- und Schulheim für junge Frauen
Sonneggstrasse 28
3123 Belp

Toffen, 22. Februar 2019

Bericht der Revisionsstelle zur Eingeschränkten Revision

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Betriebsrechnung und Anhang) des Vereins Sonnegg für das am 31.12.2018 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Vorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, die Jahresrechnung zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Revision erfolgte nach dem Schweizer Standard zur Eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine Eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der beim geprüften Unternehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung nicht Gesetz und Statuten entspricht.

TREUHAND STÜBI AG


Hanspeter Stübi
zugelassener Revisionsexperte
teilender Revisor

Beilage: Jahresrechnung

JAHRESRECHNUNG 2018 - SONNEGG - wohnen und lernen für junge Frauen, Belp

BILANZ	Anhang Nr.	31.12.2018 CHF	31.12.2017 CHF
Flüssige Mittel		869'739.47	1'156'495.70
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	3.4	316'814.94	341'061.54
Aktive Rechnungsabgrenzungen	3.1	10'044.85	7'865.55
UMLAUFSVERMÖGEN		1'196'599.26	1'505'422.79
Land		285'425.35	285'425.35
Bauten		13'054'678.40	13'054'678.40
Wertberichtigung Bauten	3.3	-5'059'277.35	-4'539'903.35
Immobilien	4	8'280'826.40	8'800'200.40
Mobilien		2'012.05	4'911.05
Fahrzeuge	5	-	715.90
Informatik- und Kommunikationssysteme		1'458.95	7'041.95
Sachanlagevermögen		8'284'297.40	8'812'869.30
ANLAGEVERMÖGEN		8'284'297.40	8'812'869.30
AKTIVEN		9'480'896.66	10'318'292.09
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen		106'669.75	49'792.32
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten		298'910.00	882'005.00
Passive Rechnungsabgrenzungen	3.2	261'882.90	269'596.90
Kurzfristiges Fremdkapital		667'462.65	1'201'394.22
Langfristige verzinsliche Verbindlichkeiten		550'000.00	550'000.00
Übrige langfristige Verbindlichkeiten		300'000.00	300'000.00
Rückstellungen	3.3	7'691'219.85	8'189'526.85
Langfristiges Fremdkapital		8'541'219.85	9'039'526.85
FREMDKAPITAL		9'208'682.50	10'240'921.07
Zweckgebundenes Kapital von Dritten		40'812.62	40'030.68
Zweckgebundenes Organisationskapital		230'000.00	37'300.00
Vereinskapital		1'401.54	40.34
ORGANISATIONSKAPITAL		272'214.16	77'371.02
PASSIVEN		9'480'896.66	10'318'292.09

JAHRESRECHNUNG 2018 - SONNEGG - wohnen und lernen für junge Frauen, Belp

ERFOLGSRECHNUNG	Anhang Nr.	1.1.-31.12.2018 CHF	1.1.-31.12.2017 CHF
Betriebsbeiträge Bund		404'238.00	401'895.00
Betriebsbeiträge Trägerkanton		463'590.00	-
Betriebsbeiträge andere Kantone		2'586'144.35	2'228'143.00
Beiträge Gemeinden		28'520.00	88'920.00
Eltern- und Versorgerbeiträge		764'684.65	647'435.40
Investitionsbeitrag an Kt. Bern		-480'420.00	
Ueberschussabschöpfung Kt. Bern		-205'975.00	
Debitorenverluste und Delkredereanpassung	3.4	-603.45	25'934.80
Erträge aus Leistungsabteilungen		3'560'178.55	3'392'328.20
Erträge Personal und Dritte		13'106.85	12'744.25
Mitgliederbeiträge Verein		380.00	400.00
Ausserordentlicher Ertrag	3.7	32'279.25	-
NETTOERLÖS AUS LIEFERUNGEN UND LEISTUNGEN		3'605'944.65	3'405'472.45
Personalaufwand		2'962'448.16	2'925'203.83
Haushalt und Verpflegung		96'132.12	94'972.19
Unterhalt und Reparaturen Sachanlagen		92'232.18	89'195.85
Aufwand für Anlagennutzung	5	20'583.75	8'744.85
Energie und Wasser		31'022.80	27'359.65
Schulung, Ausbildung und Freizeit		31'372.09	37'082.05
Büro und Verwaltung	3.5	104'853.20	95'546.18
Werkzeug- und Materialaufwand		334.50	527.05
Übriger Sachaufwand	3.6	35'071.70	39'024.90
Übriger betrieblicher Aufwand		411'602.34	392'452.72
Abschreibungen auf Sachanlagevermögen		30'264.90	31'760.00
Finanzaufwand		7'568.05	9'208.10
Überdeckung (+) oder Unterdeckung (-) vor Abrechnung			46'847.80
Jahresergebnis 2018 vor Verwendung		194'061.20	
Verwendung gemäss Kapitalveränderungsspiegel		-194'061.20	
		<u>0.00</u>	

JAHRESRECHNUNG 2018 - SONNEGG - wohnen und lernen für junge Frauen, Belp

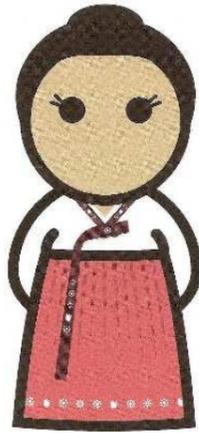
Veränderung Organisationskapital Zweckgebundenes Kapital Vereinskapi	01.01.2017	Zunahme	Entnahme	Intern	31.12.2017
	82'525.04	1.94	0.00	-6'471.30	77'330.68
	132'220.48	30'817.85	-169'469.29	6'471.30	40.34
Organisationskapital	214'745.52	30'819.79	-169'469.29	0.00	77'371.02

Veränderung Organisationskapital	01.01.2018	Zunahme	Entnahme	Intern	31.12.2018
Vermächtnis Bloch	19'385.73	1.94			19'387.67
Spenden zu Gunsten der jF	20'644.95	780.00			21'424.95
Zweckgebundenes Kapital von Dritten	40'030.68	781.94	0.00	0.00	40'812.62
Fonds Bau	12'000.00	98'000.00			110'000.00
Fonds Unterhalt und Reparaturen		50'000.00			50'000.00
Fonds Finanzrisiken	12'000.00	8'000.00			20'000.00
Fonds Fundraising		20'000.00			20'000.00
Fonds für besondere Zwecke	13'300.00	16'700.00			30'000.00
Zweckgebundenes Organisationskapital	37'300.00	192'700.00	0.00	0.00	230'000.00
Vereinskapi	40.34	195'422.40	-194'061.20	0.00	1'401.54
Organisationskapital	77'371.02	388'904.34	-194'061.20	0.00	272'214.16

JAHRESRECHNUNG 2018 - SONNEGG - wohnen und lernen für junge Frauen, Belp

ANHANG	31.12.2018 CHF	31.12.2017 CHF
1 Firma, Rechtsform, Zweck Die Sonnegg ist ein Verein und betreibt ein Wohn- und Schulheim für junge Frauen zwischen 14 und 18 Jahren mit überdurchschnittlichem Bedarf an Entwicklung in sozialen, emotionalen und kognitiven Belangen. Der Betrieb umfasst rund	26 Stellen	27 Stellen
2 Grundsätze zur Bewertung und Rechnungslegung Infolge Umstellung der Abrechnungsmethodik mit dem Kanton Bern von der Defizitdeckung bis 2017 zur Pauschalabgeltung ab 2018 sind die Vorjahreszahlen nicht immer vergleichbar. Die Rechnungslegung 2017 richtet sich nach den Kontierungsrichtlinien CURAVIVA und IVSE sowie den Vorgaben der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern und des Bundes, insbesondere Bundesamt für Justiz. Die Rechnungslegung 2018 richtet sich nach dem Obligationenrecht. Unverändert gilt die Besonderheit: Die im Falle der Betriebsaufgabe fälligen Rückzahlungsverpflichtungen aus Investitionsbeiträgen von Bund und Kanton Bern werden als langfristige Rückstellung in der Bilanz dargestellt. Alle bis zum Bilanzstichtag nicht mehr notwendigen Rückzahlungsverpflichtungen werden direkt in der Bilanz als Wertberichtigung des Sachanlagevermögens umgebucht, damit ist die Erfolgsneutralität gemäss Auflagen der öffentlichen Hand eingehalten.		
3 Erläuterungen zu Bilanz und Erfolgsrechnung		
3.1 Aktive Rechnungsabgrenzungen Übrige Abgrenzungen	10'044.85	7'865.55
3.2 Passive Rechnungsabgrenzungen Personalarückstellungen Übrige Abgrenzung Vorauszahlung KT Bern LV 2017 Abrechnung LV 2017 Total passive Rechnungsabgrenzungen	63'919.35 15'115.75 136'000.00 46'847.80 <u>261'882.90</u>	58'581.05 28'168.05 136'000.00 46'847.80 <u>269'596.90</u>
3.3 Rückstellungen A fonds perdu Beiträge von Kanton und Bund für Investitionen werden unter Vorbehalt gewährt. Bei Betriebsaufgabe, Zweckänderung, Immobilienverkauf kann eine teilweise oder ganze Rückforderung erfolgen. Investitionsbeiträge vom Bund sind ab letzter Zahlung über 20 Jahre linear aufzulösen. Investitionsbeiträge vom Kt. Bern (GEF) sind ab Kreditbeschluss über 25 Jahre linear aufzulösen.		
3.4 Debitorenverluste und Delkredereveränderung Delkrederauflösung gefährdete Forderungen aus Vorjahren Debitorenverluste aus nicht einbringbaren Forderungen Total Debitorenverluste und Delkredereveränderung	-603.45 <u>-603.45</u>	26'000.00 -65.20 <u>25'934.80</u>
3.5 Büro und Verwaltung Der Organisationsentwicklung, die Pflege von KOSS (kompetenzorientiert stationäres Setting) und die Umsetzung des Lehrplans 21 sind ein stetiger Entwicklungsprozess. Im Weiteren müssen die Informatik- und Kommunikationsstrukturen für Schule, PD und Wohnen laufend den neuen Anforderungen angepasst werden. Dazu muss externes Know How eingekauft werden. Im 2018 sind die Kosten leicht höher als 2017.		
3.6 Übriger Sachaufwand In Ausnahmesituationen sind Time-Out Platzierungen notwendig, weshalb der übrige Sachaufwand stark schwanken kann. Erfreulicherweise mussten im 2018 keine Timeout-Platzierungen vorgenommen werden.		
3.7 Ausserordentlicher Ertrag Gewinn aus Verkauf Fahrzeug (Anhänger) Gewinn aus Verkauf Fahrzeug Citroën Einmalige Rückvergütung Photovoltaikanlage Leistungsentgelt / Teuerungszulagen Sozialvers. Total ausserordentlicher Ertrag	750.00 11'000.00 19'000.00 1'529.25 <u>32'279.25</u>	
4 Zur Sicherung eigener Verbindlichkeiten verpfändete Aktiven Immobilien	8'280'826.40	8'800'200.40
5 Nicht bilanzierte Leasingverbindlichkeiten Citroën SpaceTourer, weiss, 12.12.2018 - 11.12.2022 Citroën C4 Picasso blau, 29.11.2016 - 28.11.2020	31'569.90 11'985.30	18'238.50





Danksagungen 2018

Wir danken allen jungen Frauen und ihren Familien, dass sie uns als Institution vertraut und die Unterstützung und Hilfe angenommen haben.

Wir danken auch allen Behörden, die für die Platzierung von jungen Frauen die Sonnegg ausgewählt und uns somit die Möglichkeit gegeben haben, ihren Auftrag an uns annehmen und umsetzen zu können.

Wir bedanken uns sehr herzlich für alle eingegangenen Spenden, die uns unterstützen und damit auch ein Interesse an unserer Institution und unserer Arbeit zeigen.

Das Leitungsteam bedankt sich bei allen Mitarbeitenden der Sonnegg für die vielen Gespräche, Diskussionen und vielfältigen

pädagogischen Entscheidungen, die die Diversität überhaupt erst ermöglichen.

Die Sonnegg ist Mitglied der Netzwerkgruppe **LlWJ**, die sich einsetzt für die Interessen von fremdplatzierten jugendlichen Frauen. www.LlWJ.ch

Die Sonnegg unterstützt die Qualitätsstandards von «Quality for children». www.quality4children.ch

Sonnegg

www.sonnegg-belp.ch

info@sonnegg-belp.ch

Sonneggstrasse 26
CH-3123 Belp

Tel.: +41(0) 31 818 83 83