



rose Sozialpädagogische Wohngruppe
für Mädchen und junge Frauen

news 2026



Titelbild: stockadobe.com_Cora Moureah | Bild links: stock.adobe.com_Victoria

In Veränderung verbunden

Das Jahr 2025 war für die Wohngruppe **rose** ein Jahr der bewussten Weichenstellung und der inneren Konsolidierung. Während in der stationären Kinder- und Jugendhilfe viele Organisationen mit hoher Auslastung, Fachkräftemangel und steigender Fallkomplexität ringen, hat die **rose** in einem herausfordernden Umfeld konsequent an der Klärung von Strukturen, Rollen und Zuständigkeiten gearbeitet. Ziel war und ist es, Mädchen und jungen Frauen in belasteten Lebens- und Familiensituationen einen verlässlichen, traumasensiblen Ort zu bieten, ihre Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung zu stärken – und zugleich Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen Fachpersonen diese anspruchsvolle Arbeit langfristig verantworten können.

Der vorliegende Jahresbericht zeichnet diesen Weg nach: Er zeigt, wie sich die Auslastung 2025 vor dem Hintergrund kantonaler Vorgaben, steigender Komplexität und einer angespannten Fachkräftesituation entwickelt hat und welche Spannungsfelder zwischen Qualitätsan-

spruch, Belegung und Ressourcen im Alltag zu bewältigen sind. Er beschreibt den Organisationsentwicklungsprozess mit der Neuausrichtung von Geschäftsführung, pädagogischer Leitung, Teamleitung und Fachrollen sowie die Bemühungen, Arbeitsbedingungen und Fachkräftesicherung in Einklang zu bringen – von Zulagenregelungen bis zum Engagement in fach- und berufspolitischen Gremien.

Gleichzeitig macht der Bericht sichtbar, was die inhaltliche Arbeit der **rose** auszeichnet: die Auseinandersetzung mit dem «Drei Welten Modell» und den «Drei Schwänen» als Grundlage für professionelles Rollenbewusstsein, die spirituelle und traumasensible Arbeit mit Jahreskreisfesten wie Imbolc, TA Gruppenabende mit den jungen Frauen und die kontinuierliche Familienbegleitung. In all diesen Elementen zeigt sich, dass es für nachhaltige Wirkung mehr braucht als Betreuung im engen Sinn: Es geht um Beziehung, um Reflexion, um das Stärken von inneren Ressourcen und um die Kooperation mit den Familiensystemen.

Als Vorstand sind wir überzeugt, dass jeder sorgfältig eingesetzte Franken in diese Arbeit weit über die Wohngruppe hinaus wirkt: Er stärkt verletzte Mädchen und junge Frauen, entlastet ihre Herkunftssysteme und trägt dazu bei, belastende Muster über Generationen hinweg zu durchbrechen – ein Beitrag zum sozialen Zusammenhalt.

Wir danken der Geschäftsführerin Nicole Wolschendorf und dem ganzen Team für ihren grossen Einsatz, ihre Fachlichkeit und ihre Bereitschaft, sich auf anspruchsvolle Veränderungsprozesse einzulassen. Ebenso danken wir allen externen Partnerinnen und Partnern, den Eltern und Angehörigen für ihr Vertrauen und die konstruktive Zusammenarbeit. Besonderer Dank gilt den Mädchen und jungen Frauen, die mit ihrem Mut, ihren Fragen und ihrer Offenheit täglich sichtbar machen, warum sich dieser Einsatz lohnt.

Der Vorstand der Wohngruppe rose

Silvia Vetsch, Monika Koller, Dominik Ettlin, Alexandra Wölbitsch, Monica Frey



Junge Frauen – Belegung und Anfragen 2025

Die Auslastung betrug 2025 durchschnittlich 85% im Wohnen und 29% in den Progressionsplätzen und lag damit unter derjenigen des Vorjahres. Unter den geltenden kantonalen Vorgaben, die eine Auslastung von rund 90% vorsehen, zeigt sich darin deutlich das Spannungsfeld zwischen Qualitätsanspruch und Auslastungszielen in einem Setting mit hochkomplexen Verläufen. Hintergrund waren einerseits der tiefgreifende Organisationsentwicklungsprozess und die Stabilisierung von Struktur und Team, andererseits die aktuelle Fachkräftesituation sowie die fachliche Einschätzung, wie viele komplexe Klientinnen gleichzeitig verantwortungsvoll betreut werden können.

Insgesamt gingen 66 Platzierungsanfragen ein. Vier Jugendliche wurden aufgenommen, sieben traten aus. In einigen Fällen verzichteten wir auf eine Aufnahme, weil die Bedürfnisse der Jugendlichen nicht zu unserem offenen Setting passten. In anderen Fällen sahen wir aufgrund der aktuellen Belastungssituation im Team nicht genügend Ressourcen, um eine fachlich verantwortbare Be-

treuung sicherzustellen. Gleichzeitig zeigt sich ein Trend, dass Systeme vermehrt versuchen, Jugendliche nochmals zu Hause oder in freiwilligen Settings zu begleiten, bevor eine stationäre Platzierung erfolgt.

Die Erfahrungen des Jahres 2025 machen deutlich, dass hohe Auslastungsvorgaben, Fachkräftemangel und steigende Fallkomplexität sorgfältig austariert werden müssen, damit der Schutz und die Entwicklungschancen von Mädchen und jungen Frauen jederzeit gewährleistet bleiben.

Fachkräftesituation und Arbeitsbedingungen

Auch 2025 blieb die Fachkräftesituation herausfordernd. Mehrfach mussten Stellen neu ausgeschrieben werden, und einmal mehr zeigte sich, wie anspruchsvoll es ist, im stationären Kontext eines spezialisierten Angebots für traumatisierte Mädchen und junge Frauen passende Fachpersonen zu gewinnen und langfristig zu binden. Dennoch gelang es, zentrale Funktionen zu stabilisieren und neue Mitarbeitende sorgfältig einzuarbeiten, was im Alltag zu mehr Entlastung und Kontinuität beitrug. Einarbeitungsprozesse für Nachwuchskräfte sind jedoch sehr zeit- und ressourcenintensiv, gerade in einem Bereich, in dem Berufs- und Lebenserfahrung für die Beziehungs- und Entwicklungsarbeit von zentraler Bedeutung sind.

Die Rahmenbedingungen im stationären Bereich sind nach wie vor anspruchsvoll: Schichtdienst mit Abenden und Wochenenden, hohe Fallkomplexität sowie ein Lohngefälle zwischen Sozialpädagogik und Sozialarbeit

erschweren die langfristige Bindung von Fachkräften. Parallel dazu steigen die fachlichen Anforderungen, etwa in Psychotraumatologie, Traumapädagogik, Entwicklungspsychologie, Beziehungsgestaltung sowie in administrativen und juristischen Themen. Gleichzeitig zeigt sich im Sozialbereich insgesamt ein Trend zu eher jungen Teams mit hoher Fluktuation, was das Risiko birgt, wertvolles Erfahrungswissen zu verlieren. Vor diesem Hintergrund rücken in der fachlichen Diskussion – unter anderem bei AvenirSocial und KRISO (Forum für kritische Soziale Arbeit) – immer deutlicher Fragen nach zeitgemässen Arbeitszeitmodellen, der Bewertung von Nacht- und Bereitschaftsdiensten sowie nach fairen Zulagen in den Fokus.

Auch die **rose** beschäftigt sich mit diesen Fragen. Die Bereitschaft für Nachtdienste mit pauschaler Entschädigung verliert zunehmend an Attraktivität. Die Ausgestaltung solcher Modelle wird aktuell in verschiedenen Fachgremien intensiv diskutiert und kritisch hinterfragt. Sie steht zugleich exemplarisch für die Frage, wie anspruchsvolle Betreuungsarbeit zeitlich und finanziell an-

gemessen abgebildet werden kann. Seit 2025 werden in der **rose** Zulagen für Abend- und Wochenendarbeit ausgerichtet – ein Schritt, der die Arbeitsbedingungen verbessert, zugleich aber im Lohnbudget abgebildet werden muss. Insgesamt stellt sich damit verstärkt die Frage, wie die für diese hoch anspruchsvolle Arbeit notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen so gesichert werden können, dass Fachkräfte wirksam arbeiten, gut für sich sorgen, in ihre Rolle hineinwachsen und längerfristig im stationären Bereich tätig bleiben können.

Parallel dazu engagiert sich die **rose** weiterhin in verschiedenen Gremien, wie dem Sozialforum Ost (ein Verein für regionale Kinder und Jugendheime in der Ostschweiz), der LLWJ (ein Verband von Organisationen für weibliche Jugendliche) sowie der Allianz Fachkräfte, INTEGRAS und ARTISET/YOUVITA. Ziel ist es, die Situation im stationären Bereich fachlich und politisch sichtbar zu machen und strukturelle Verbesserungen anzustossen. Ein zentrales Projekt im Sozialforum Ost ist das Wahlpflichtmodul «Einblicke in vier stationäre Institutionen im Kinder- und Jugendbereich», das 2024 in Zusammen-

arbeit mit der Fachhochschule OST entwickelt wurde und 2025 bereits zum dritten Mal durchgeführt werden konnte. Vier Mitgliedsorganisationen des Sozialforums öffnen dabei ihre Türen, stellen ihre Arbeit vor, verknüpfen einen fachlichen Schwerpunkt mit Praxisbeispielen und ermöglichen Studierenden einen realistischen Einblick in den Alltag stationärer Angebote. Im April 2026 fand die vierte Durchführung statt, die fünfte ist bereits ausgeschrieben – ein Zeichen dafür, wie gut das Angebot angenommen wird und wie sehr es dazu beiträgt, den stationären Bereich als anspruchsvolles, professionelles und sinnstiftendes Berufsfeld zu vermitteln und Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Organisationsentwicklung als Fokusthema

Der Organisationsentwicklungsprozess war 2025 das zentrale Thema der **rose**. Gemeinsam mit dem Vorstand, der Organisationsentwicklerin Maya Bentele und dem Team wurden die Rollen von Geschäftsführung, pädagogischer Leitung, Teamleitung, Kernteam, pädagogischen Mitarbeiterinnen sowie Fach- und Bereichsverantwortlichen neu definiert. Diese werden nun Schritt für Schritt in ihrem Zusammenwirken und an ihren Schnittstellen weiter konkretisiert.

Im Mittelpunkt stand der Organisationsauftrag, Mädchen und jungen Frauen einen sicheren Ort für ihre Entwicklung zu bieten und gleichzeitig die Mitarbeitenden in ihrer Gesundheit und Professionalität zu stärken. Im Zuge dessen wurde die Funktion der Heimleitung in «Geschäftsführung» umbenannt, weil sie in der **rose** weit über eine klassische operative Leitung hinausgeht, zentrale Steuerungs- und Verantwortungsaufgaben für die gesamte Organisation wahrnimmt und damit die heutigen

Aufgaben einer Führungsperson in vielen sozialpädagogischen Organisationen treffender abbildet.

Die bisher in einer Gruppenleiterin/Stellvertretung gebündelten Aufgaben wurden auf mehrere Rollen verteilt. Dies ermöglicht es Fachkräften, entsprechend ihrer Kompetenzen Verantwortung zu übernehmen, ohne die gesamte Leitung allein zu tragen. Vor dem Hintergrund der angespannten Fachkräftesituation ist dies ein wichtiger Beitrag zur Attraktivität des Arbeitsfeldes im stationären Bereich.



Fachlicher Exkurs: Drei Welten und drei Schwäne

Im Jahr 2025 haben wir im Team begonnen, unsere verschiedenen Rollen im Arbeitsalltag noch bewusster zu reflektieren – als Ergänzung zu den strukturellen Klärungen im Organisationsentwicklungsprozess. Als Orientierung dient uns das Drei-Welten-Modell der Persönlichkeit von Bernd Schmid. Dieses Modell beschreibt den Menschen als in drei Lebenswelten eingebettete und in mehreren Welten integrierte Persönlichkeit: Privatwelt, Organisationswelt und Professionswelt (Schmid, B. 1994: «Wo ist der Wind, wenn er nicht weht?»; Schmid, B. 2021: «Gemeinsam Wirklichkeiten gestalten»). In der Privatwelt bewegen wir uns als Mutter, Vater, Tochter, Sohn, Partner:in, Freund:in oder Nachbar:in, inklusive Hobbys und persönlicher Interessen. In der Organisationswelt sind wir Mitarbeitende einer Institution mit klaren Strukturen, Rollen und Aufträgen. In der Professionswelt sind wir Fachpersonen mit einem spezifischen Berufsverständnis und professionellen Standards.

Gerade im stationären Bereich wird es anspruchsvoll, wenn diese Welten ineinander rutschen. Das zeigt sich etwa, wenn wir mit einer eher privaten Fürsorge oder Beziehungslogik reagieren, obwohl eine fachliche Entscheidung im Rahmen der organisatorischen Grenzen gefragt wäre. Wir sind weder Eltern noch Freund:innen der Jugendlichen. Persönliche Ressourcen – etwa fürsorglich-nährende Anteile, Yoga-Praxis oder Fussballleidenschaft – dürfen und sollen bewusst in die professionelle Rolle einfließen, zum Beispiel um Beziehungen zu gestalten, Achtsamkeit zu fördern oder Freizeit sinnvoll zu nutzen, sie bleiben aber der fachlichen Rolle und dem Organisationsauftrag untergeordnet.

In der Praxis erleben wir, dass sich Fachkräfte durch heftige Reaktionen oder Vorwürfe von Jugendlichen oder Eltern persönlich betroffen fühlen können und es ihnen in solchen Momenten schwerfällt, auf ihr fachliches Wissen und ihre Modelle zurückzugreifen. In solchen Situationen ist es hilfreich, auf der Metaebene zu prüfen, ob es sich beispielsweise um Projektion oder Übertragung handeln

könnte, das Geschehen entsprechend einzuordnen und anschliessend bewusst aus der professionellen Rolle heraus zu intervenieren – statt aus einer gekränkten Privatrolle zu reagieren. Die Unterscheidung, aus welcher «Welt» wir gerade handeln, ist zentral für gesunde und tragfähige Beziehungen im stationären Setting.

Eine dazu passende Metapher von Bernd Schmid ist das Modell der «drei Schwäne» aus der systemischen Transaktionsanalyse. Schmid beschreibt, dass wir unterschiedliche Meta Positionen einnehmen können und «mindestens drei fliegende Schwäne» sein sollten: «einer fliegt und erlebt sich dabei; ein zweiter fliegt daneben, schaut dem ersten zu und erlebt sich dabei; ein dritter schaut dem zweiten zu, wie er dem ersten zuschaut, und erlebt auch dieses» (Schmid, B. 1994: «Wo ist der Wind, wenn er nicht weht?», S. 43).

– **Der erste Schwan** steht für das unmittelbare Erleben und Handeln: Wir sind mitten im Geschehen, spüren Ärger, Mitgefühl oder Ohnmacht und reagieren nach bestem Wissen und Gewissen im Kontakt mit einer Jugendlichen.

– **Der zweite Schwan** symbolisiert die beobachtende Ebene: Wir schauen uns beim Handeln zu, nehmen Muster im Verhalten der Jugendlichen und bei uns selbst wahr und ordnen sie mithilfe unserer pädagogischen und traumpädagogischen Modelle ein.

– **Der dritte Schwan** repräsentiert die Metaperspektive: Wir machen uns bewusst, mit welchen inneren Bildern, Erfahrungen und Theorien wir eine Situation deuten – und wie diese unsere Entscheidungen beeinflussen. Aus dieser Distanz heraus wählen wir gezielt, welche unserer Modelle wir anwenden und welches Vorgehen wir fachlich verantworten wollen.



Im Folgenden werden an zwei Beispielen exemplarisch Situationen geschildert, die Mitarbeitende mit den drei Schwänen erleben können. Die Situationen sind in der Ich-Form formuliert, um die innere Perspektive sichtbar zu machen.

Beispiel 1: «Sie provoziert mich»

Erster Schwan: Eine Jugendliche wird laut, rollt mit den Augen und sagt: «Ihr nervt mich alle.» Ich spüre Ärger und vielleicht Kränkung und reagiere spontan: «So redest du nicht mit mir, jetzt ist Schluss.»

Zweiter Schwan: Gleichzeitig bemerke ich: «Ich werde gerade sehr ärgerlich, sie wirkt aber auch extrem angespannt. Das passiert oft, wenn es um Regeln geht.»

Dritter Schwan: Innerlich frage ich mich:

- Deute ich ihr Verhalten gerade als «Respektlosigkeit», weil ich mit der Norm aufgewachsen bin «man spricht höflich mit Erwachsenen»?
- Oder könnte es aus traumpädagogischer Sicht ein Überlebensmuster sein (Kampfreaktion bei Überforderung)?
- Welches Modell will ich anwenden: «Grenzsetzung bei Regelverstößen» oder «Trauma Trigger und Selbstregulation unterstützen» – oder eine Kombination?

Aus dieser Metaperspektive entscheide ich:

«Ich setze eine klare Grenze, interpretiere ihr Verhalten jedoch nicht als persönlichen Angriff, sondern als Überforderung. Ich spreche ruhiger, bleibe präsent und biete später ein Gespräch an.»

Beispiel 2: «Die Eltern sind schwierig»

Erster Schwan: Eine Mutter kritisiert im Gespräch heftig die Wohngruppe. Ich fühle mich angegriffen und denke: «Sie ist undankbar und schwierig.»

Zweiter Schwan: Ich bemerke: «Ich fühle mich gerade persönlich abgewertet und gehe innerlich in die Verteidigung. Das passiert mir oft mit sehr fordernden Eltern.»

Dritter Schwan: Ich prüfe:

- Welche Annahmen habe ich über «gute» Eltern (z.B. «kooperativ, dankbar, vertrauensvoll»)?
- Welche Erfahrungen mit eigenen Eltern oder Führungspersonen schwingen mit («wer kritisiert, lehnt mich ab»)?
- Welches fachliche Modell könnte mir helfen (z.B. «die Perspektive auf Eltern in Krisen, Loyalitätskonflikte oder eine systemische Sicht auf Symptomträger:innen, bei der Verhalten als Ausdruck von Ohnmacht, Schuldgefühlen oder Spannungen im gesamten Familiensystem verstanden wird.»)?

Dann treffe ich eine bewusste Wahl, zum Beispiel:

«Ich nehme die Kritik als Ausdruck von Ohnmacht, Schuldgefühlen oder Sorge ernst und nicht als persönlichen Angriff. Ich nutze mein systemisches Verständnis, um klärende und zugewandte Fragen zu stellen, und grenze abwertende oder grenzüberschreitende Äusserungen klar ein.»

Im stationären Alltag bedeutet Professionalität damit nicht nur, «gut zu handeln» (erster Schwan), sondern auch, sich und die Situation zu beobachten (zweiter Schwan) und immer wieder einen Schritt zurückzutreten, um die eigene Logik, Haltung und Wirklichkeitskonstruktion zu reflektieren – und daraus bewusst das weitere Vorgehen abzuleiten (dritter Schwan). Besonders für junge Fachkräfte ist dieser Wechsel zwischen den Ebenen anspruchsvoll, da sie sich gleichzeitig in intensiven Beziehungssituationen befinden, ihre professionelle Identität noch entwickeln und in komplexe Organisations- und Rollenstrukturen hineinwachsen.

Aus diesen Überlegungen heraus erarbeiten wir derzeit eine Rollenkarte auf Basis des «Drei Welten Modells», die im Jahresbericht abgebildet ist. Sie knüpft an die Klärung von Rollen und Verantwortlichkeiten im Organisationsentwicklungsprozess an und soll in Personalgesprächen und Teamsitzungen dabei helfen, die Privat-, Organisations- und Professionswelt bewusster zu unterscheiden, die «Schwan Perspektiven» zu stärken und somit dazu beitragen, dass Fachkräfte auch in hochkomplexen Situationen gesund und professionell handeln können.

Organisationswelt:

Hier nehmen die Fachkräfte ihre verschiedenen Organisationsrollen wahr, z.B. als «Sozialpädagogin im pädagogischen Alltag», «Koordinationsperson», Bereichsverantwortliche oder Mitglied einer Fachgruppe. Leitungsfunktionen wie pädagogische Leitung, Teamleitung oder Geschäftsführung gehören ebenfalls zur Organisationswelt, stehen in diesem Exkurs jedoch nicht im Zentrum, da der Fokus auf dem Rollenbewusstsein der pädagogischen Fachkräfte liegt.

ROLLEN-MANAGEMENT



Professionswelt:

Hier handeln die Fachkräfte als professionelle Sozialpädagoginnen, teils mit Weiterbildungen in Traumapädagogik oder Transaktionsanalyse. Sie orientieren sich an fachlichen Standards, Methoden und Haltungen, die sie in Aus- und Weiterbildungen erworben haben, entwickeln diese im beruflichen Alltag weiter und reflektieren ihr Handeln regelmässig vor dem Hintergrund dieser Modelle.

Privatwelt:

Hier agieren die Fachkräfte als Privatpersonen, z.B. als Mutter, Vater, Tochter, Sohn, Freundin, Partner:in oder Nachbar:in. Sie werden dabei von ihren persönlichen Werten und Lebensmodellen sowie ihren individuellen Hobbys und Interessen geleitet.

Personelles

Im Jahr 2025 gab es im Team der **rose** einige wichtige personelle Veränderungen. **Vanessa Schneider** wechselte aus dem Kernteam in den Springerpool. Wir danken ihr von Herzen für ihren Einsatz in den vergangenen Jahren und ihr grosses Engagement in der Begleitung der jungen Frauen. Zudem verliess uns **Annemarie Khalil** aus dem Springerpool. Auch ihr danken wir herzlich für ihre wertvolle Unterstützung und Flexibilität.

Gleichzeitig konnten wir zentrale Funktionen aus dem bestehenden Team heraus besetzen: Die langjährigen und sehr erfahrenen Mitarbeiterinnen **Lea Jaggi** und **Marion Ammann** übernahmen per 1. April 2025 die Rollen der pädagogischen Leitung bzw. der Teamleitung und bringen seither mit grossem Engagement ihre fachliche Kompetenz und ihr Führungspotential in die neue Struktur ein. Mit **Riva Steiner** und **Marina Hug** erhielt das sozialpädagogische Team kompetente Unterstützung. Im Springerpool verstärkten uns **Tamara Vetter** und **Sandra Mayer** und trugen wesentlich dazu bei, die Betreuung auch in Zeiten personeller Engpässe zuverlässig sicherzustellen. Diese Veränderungen stehen in engem Zusammenhang mit dem Organisationsentwicklungsprozess und tragen dazu bei, Führung, Fachlichkeit und Kontinuität langfristig zu sichern.

Spiritualität und Jahreskreisfeste – Beispiel Imbolc

Die Jahreskreisfeste sind seit vielen Jahren ein fester Bestandteil unseres Angebots. Sie ermöglichen den jungen Frauen, Naturzyklen bewusst wahrzunehmen und innere Prozesse damit zu verbinden. Ein Beispiel aus dem Jahr 2025 ist das Jahreskreisfest Imbolc vom 4. Februar.

Imbolc steht für Neubeginn, Reinigung und das Erwachen des Lichts. Die Teamfrau bereitete «goldene Milch» als Symbol für Sonne und Licht sowie Kokos-Energyballs für Lebenskraft vor. Die Jugendlichen entzündeten eine Kerze und gestalteten Visionboards zu Themen wie «So möchte ich mich dieses Jahr fühlen» oder «Das möchte ich dieses Jahr erreichen» und tauschten sich anschliessend darüber aus, welche Schritte sie für ihren persönlichen Neubeginn gehen möchten. Aus mädchen- und frauenspezifischer Sicht ist Imbolc das Fest der Göttin Brigid und ermutigt die jungen Frauen, ihre innere Stimme wahrzunehmen, eigene Visionen ernst zu nehmen und weibliche Kraft als sanft, schöpferisch und erneuernd zu erleben. Traumapädagogisch werden Themen wie «Neubeginn nach Dunkelheit» oder «das eigene Licht wiederfinden» symbolisch erfahrbar, was Hoffnung, innere Ressourcen und Selbstwirksamkeit stärkt.



stock.adobe.com, timdavidcollection

Transaktionsanalyse-Gruppenabende mit den jungen Frauen

Die transaktionsanalytischen Gruppenabende sind ein zentrales Element unseres pädagogischen Konzepts. 2025 gestaltete Regula Müller sechs TA- Abende mit den jungen Frauen, in denen sie zentrale TA- Konzepte alltagsnah erarbeiteten und auf ihre eigene Lebenswelt bezogen.

Ein Abend stand ganz im Zeichen des Bezugsrahmens und der Ich Zustände. Nach einer Einstiegsrunde mit Ampelkarten (grün: **Was läuft gut?** gelb: **Was ist so lala?** rot: **Was nervt?**) sammelten die Jugendlichen, wie es ihnen aktuell geht und was sie beschäftigt. Die erfahrenen Teilnehmerinnen erklärten einer neuen jungen Frau selbstständig Ziel, Vertrag und Ablauf der Gruppe – ein schönes Beispiel für gelebte Partizipation und Übernahme von Verantwortung. Im inhaltlichen Teil wurde das Konzept des Bezugsrahmens wieder aufgegriffen und herausgearbeitet, dass Menschen unterschiedliche Dinge wichtig finden, verschiedene Themen nerven oder freuen und es oft kein klares «richtig» oder «falsch» gibt. Die Jugendlichen füllten Steckbriefe aus und diskutierten insbesondere ihre «Don'ts im Umgang mit mir». Dabei zeigten sie viel Verständnis füreinander und knüpften wertvolle Kontakte, etwa über eine gemeinsame Vorliebe für Momo-Teigtaschen.

In der zweiten Hälfte lernten die jungen Frauen das Funktionsmodell der Ich-Zustände kennen. Sie sammelten Beispiele für Eltern-Ich, Erwachsenen-Ich und Kind-Ich und diskutierten, ob es «bessere» oder «schlechtere» Ich-Zustände gibt. Die Rückmeldungen in der Schlussrunde zeigten, dass sie die Inhalte spannend fanden und sich wünschten, in weiteren Gruppenabenden mit den Ich-Zuständen zu arbeiten.



stock.adobe.com_Have a nice-day.

Familienbegleitung und Familien-Gruppenabende

Die Familien- und Angehörigenarbeit ist ein wichtiger Bestandteil unseres ganzheitlichen Angebots. 2025 trafen sich Eltern und nahe Bezugspersonen an sechs Abenden, um Impulse aus der Transaktionsanalyse zu erhalten und sich auszutauschen. Ein Schwerpunkt lag – wie bei den jungen Frauen – auf dem Konzept des Bezugsrahmens. Ausgehend von einem Bild wurden zunächst Beobachtungen gesammelt («Was sehen wir?») und danach mögliche Interpretationen besprochen. Viele Eltern erlebten, wie schnell wir im Alltag interpretieren und bewerten, statt genau zu beobachten und nachzufragen – eine häufige Quelle von Missverständnissen im Familienleben.

Als praktische Methode lernten die Familien das «marsische Fragen» kennen: als ob das Gegenüber auf einem anderen Planeten lebt und man wirklich nicht wüsste, wie seine Welt funktioniert. Mit Hilfe neugieriger, offener Fragen wie «Wie planst du das mit den Hausaufgaben und dem Weggehen?» oder «Was brauchst du, um dich nach einem Konflikt wieder auf ein Gespräch einzulassen?» können Eltern die Lebenswelt ihrer Jugendlichen besser verstehen und ihren eigenen Bezugsrahmen erweitern.

Über das Jahr hinweg werden die Familien von der Familien-

begleiterin Barbara Engeli eng in ihrem Prozess begleitet. Sie knüpft an die Inhalte der Familien-Gruppenabende an, nimmt Fragen, Verunsicherungen und konkrete Alltagssituationen auf und überträgt die Modelle in praxisnahe, umsetzbare Schritte für zu Hause. Auch wenn sich diese Abende für Familien im Alltag – mit Anfahrtswegen, vollen Wochenplänen und der ohnehin hohen Belastung durch eine Fremdplatzierung – manchmal wie eine zusätzliche Zumutung anfühlen, dienen sie der Klärung im Familiensystem, der Stärkung und Entwicklung der Eltern und dem Austausch mit anderen Eltern. Langfristig entlasten sie Familien, weil neue, stimmige Handlungs- und Verständigungsmöglichkeiten entstehen.

Die Rückmeldungen der Eltern, dass sie sich selbst besser kennenlernen und konkrete, alltagstaugliche Modelle für den Umgang mit ihren Kindern und anderen Menschen erhalten, ermutigen uns, diese Form der Familienbegleitung konsequent weiterzuführen.

Ausblick und Dank

2025 war ein intensives Findungsjahr – für die **rose** wie für viele andere Organisationen im stationären Bereich. Alte Strukturen tragen nicht mehr überall, neue, innovative Lösungen werden gesucht und erprobt. Mit dem Organisationsentwicklungsprozess, den geklärten Rollen und der bewussten Fokussierung auf Gesundheit und Stabilität haben wir wichtige Grundlagen geschaffen, um die Wohngruppe auch in einem angespannten Umfeld zukunftsfähig zu halten.

Für die kommenden Jahre stehen die Konsolidierung der neuen Rollenstruktur, die Schärfung von Aufgaben und Schnittstellen sowie die Systematisierung der Einarbeitungs- und Onboardingprozesse im Mittelpunkt. Unser Ziel ist, neue Mitarbeitende so zu begleiten, dass sie schneller ankommen, gut eingebunden sind und dem Team langfristig erhalten bleiben. Zugleich wollen wir eine hohe, passende Belegung bei tragbarer Belastung sicherstellen – im Bewusstsein, dass Fachkräftesicherung, verlässliche Arbeitsbedingungen und ausreichende finanzielle Ressourcen untrennbar miteinander verbunden sind.

Unser Ziel ist eine stabil aufgestellte, traumasensible Wohngruppe mit klaren Rollen und schlanken Strukturen, in der Mitarbeitende auch unter anspruchsvollen Bedingungen professionell und gesund arbeiten können und in der sie einen sinnstiftenden, langfristigen Platz finden. Die Zusammenarbeit mit Behörden, Beistandspersonen, Schulen, Psychiatrie und Familien entwickeln wir weiter so, dass die Mädchen und jungen Frauen verlässlich begleitet und gut eingebunden sind und Übergänge – etwa in Progressionsplätze oder ins selbständige Leben als Care Leaver – klar geregelt und konzeptionell verankert bleiben.

Dafür engagieren wir uns auch fach- und berufspolitisch: für Arbeitsbedingungen, unter denen Fachkräfte im stationären Bereich bleiben und ihre berufliche Erfahrung einbringen können, für traumasensible stationäre Angebote mit klaren Rollensystemen und guter Organisationsentwicklung sowie für Netzwerke und Forschungskooperationen mit Hochschulen, um den stationären Bereich über die eigene Organisation hinaus weiterzuentwickeln. Jeder investierte Franken in vulnerable Kinder und Jugendliche

und ihre Familiensysteme ist auch eine Investition in das Gemeinwesen: Er stärkt Ressourcen, reduziert Folgekosten und eröffnet die Chance, belastende transgenerationale Muster zu durchbrechen – gerade dort, wo die heutigen Mädchen und jungen Frauen später selbst Familien gründen. So leisten wir unseren Beitrag zur Umsetzung des Leitsatzes der Bundesverfassung, dass sich die Stärke eines Volkes am Wohle der Schwachen misst.

Von Herzen danke ich allen Mitarbeitenden, den jungen Frauen, ihren Familien, unseren Partnerorganisationen sowie unseren Spenderinnen und Spendern für ihr Vertrauen, ihre Unterstützung und die gemeinsam getragene Verantwortung für diese sinnstiftende Arbeit.

Nicole Wolschendorf

Geschäftsführerin der sozialpädagogischen Wohngruppe **rose**, seit 2007 in der Organisation tätig





Als Spender für 2025 dürfen wir nennen:

- Sigrid und Patrick Hutter, Amriswil
- Thomas und Barbara Frischknecht, Herisau
- Felicitas Egger, St. Gallen
- Benno Hochreutener und Sandra Lutz Hochreutener, Gais
- Andreas und Babs Tobler, Engelburg
- Vielklang, Wolfhalden
- Evangelische Kirchgemeinde Urnäsch
- Koch Cheese AG, Gonten
- Brauerei Schützengarten, St. Gallen
- Lions Club, Herisau

Mitgliedschaft Verein rose

Einzelmitglied CHF 40.-
 Paare / Familien CHF 70.-
 Kollektivmitglied CHF 200.-

Spendenkonto Raiffeisenbank Heiden
 CH08 8080 8006 6195 3924 1

Impressum

Herausgeberin

Verein Sozialpädagogische
 Wohngruppe **rose**

Redaktion

Nicole Wolschendorf

Gestaltung

Tisato & Sulzer GmbH, Heiden

Druck

Druckerei Lutz AG, Speicher



rose
Sozialpädagogische Wohngruppe
für Mädchen und junge Frauen

Badstrasse 5
9410 Heiden AR

+41 71 344 47 07
info@wohngrupperose.ch
wohngrupperose.ch

