

Jah res bericht 20

Teamworking
und Co-Working

22

sonnegg
wohnen und lernen
für junge Frauen



Die Sonnegg, integriert im
Wohngebiet von Belp, Steinbach

04 Einleitung

Auf dem Weg zur resilienten Organisation

08 Teamworking und Co-Working

Chancen einer gelingenden Zusammenarbeit
Teamworking / Co-Working in der Sonnegg
Teamteaching: the power of two and more
Teamworking à la Wohngruppe «Stella»
«Ich bin keine Teamplayer*in» – «Bin ich eine Teamplayer*in?»

20 Das Organigramm

22 Jahresrechnung

29 Dank und Netzwerke

30 Kontakt

31 Impressum

Einleitung

Auf dem Weg zur resilienten Organisation

Wir blicken zurück auf ein Jahr, in dem die Realität der geopolitischen Entwicklungen sogar die pessimistischsten Geister überrumpelte. Ein ganzes Kaleidoskop von negativen Konstellationen entfaltete sich ausgehend vom Krieg in der Ukraine und den damit zusammenhängenden Verwerfungen und Unsicherheiten bezüglich der Energieversorgung und der Weltwirtschaft. Dabei war doch die Covid-Krise gerade erst halb ausgestanden?! Und – am Horizont türmen sich weitere Unsicherheiten bezüglich die Klimakrise, diverse skurrile Männer-Diktaturen und tiefgreifende politische Gräben öffnen sich auch in den westlichen Demokratien. Und das alles wird tagtäglich in Echtzeit vor unseren Augen abgospult in den immer raffinierter konstruierten Endlos-Scrolls der sozialen Medien.

All diese Unsicherheiten gehen nicht spurlos an der heutigen Jugend vorbei. Sie ist es, die wie schon immer ein besonderes Sensorium für Entwicklungen in der Gesellschaft hat und ihr einen Spiegel vorhält. Die Jugend war und ist Symptomträger der blinden Flecken der Erwachsenenwelt.

Das zeigt sich beispielsweise in den Gesundheitsstatistiken, wo ersichtlich ist, dass zwischen 2020 und 2021 die Zahl der stationären Spitalaufenthalte wegen psychischer und Verhaltensstörungen bei Mädchen und jungen Frauen im Alter von 10 bis 24 Jahren

um 26 % zugenommen hat. Im Vergleich dazu bei den gleichaltrigen jungen Männern um 6 %. Betrachtet man die Altersgruppe der 10 bis 14-jährigen Mädchen, dann lag die Zunahme sogar bei 52 %. Bei diesen Wachstumsraten kann getrost von einer Epidemie gesprochen werden.

Das Versorgungssystem hat darauf schlicht keine Antwort, weder im Sinne einer vorausschauenden Planung noch in Form von neuen, innovativen Konzepten. Schlimmer noch: Im Zweifelsfall wird einfach das Angebot eingestellt, die Hilfesuchenden werden ausgesperrt und sich selbst überlassen.

In der Sonnegg spiegelt sich diese Entwicklung in einer konstanten Vollbelegung mit anhaltend schweren Fällen und einer sich gleichzeitig noch vergrößernden Palette von Symptomatiken, wo neuerdings Fragen der Geschlechteridentität dazukommen. Die parallel dazu eklatante Mangellange bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden wurde aber nicht mit einer Einschränkung des Angebots pariert. Der Betrieb wurde trotz diverser Herausforderungen auch im Bereich des Personals, durchwegs aufrechterhalten. Dies gelang Dank dem eingespielten Führungssystem, den stringenten methodischen Konzepten und dank dem enormen Engagement der Gesamtleitung und dem gesamten Teamwork.

Im Laufe des Jahres wurde eine Co-Gesamtleitung eingerichtet, was die Führungslast in Zukunft explizite auf zwei Schultern verteilt. In der Folge wurde auch für die Wohngruppe Terra eine Lösung mit einer Co-Leitung eingerichtet. Damit wird in der Sonnegg zunehmend ein Führungsmodell umgesetzt, das sich im Vorstand mit dem Co-Präsidium seit mittlerweile 5 Jahren bewährt. Das Modell macht auch in anderen sozioprofessionellen Einrichtungen Schule, nicht nur in sozial- oder heilpädagogischen Institutionen, sondern auch in Spitälern, wo Klinikleitungen mit Co-Chefärztinnen besetzt werden.

Die Antwort auf den Fachkräftemangel kann nicht sein, das Angebot zu reduzieren und zu rationieren, sondern es müssen alternative Ansätze entwickelt und gelebt werden. Dazu gehört auch die Reduktion der teilweise überbordenden Komplexität der Vorgänge und der mit «Expertitis» zusammenhängenden Fragmentierung der Behandlungsketten. Im Management-Jargon wäre das die Verschlankung der Prozesse, die Förderung von agilen Vorgehensweisen und mehr Ergebnisorientierung. Das Ziel ist schlussendlich die resiliente Organisation.

Wir wollen keine Komplizen der zunehmenden allgemeinen Verwirrung und Orientierungslosigkeit sein, sondern eine gemeinsame Haltung finden und verfolgen. Auf diese Weise können wir als Vorbilder und Lotsen für die jungen Frauen dienen auf ihrem Weg in eine selbstbestimmte und selbstbewusste Eigenständigkeit.

Daniel Zahnd
Co-Präsident



Kennzahlen 2022



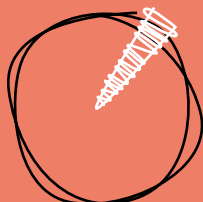
Übersicht Ausserkantonale/ Innerkantonale

Ausserkantonale
415 Belegungstage

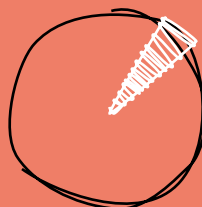
Kanton Bern
2231 Belegungstage

Zuweisungspraxis

Zivilrechtliche Massnahmen
Strafrechtliche Massnahmen



Junge Frauen
27 / 1



Tage
619 / 227

10
Austritte



Auslastung
96 %

Chancen einer gelingenden Zusammenarbeit

Ein Verständnis für Kooperationen innerhalb einer sozialen Organisation

In einer Institution wie die Sonnegg, die geprägt ist von drei unterschiedlichen Fachbereichen und sich auszeichnet durch Diversität und Vielfältigkeit, spielt eine sehr gute Teamzusammenarbeit und auch ein konstruktives Co-Working eine wichtige Rolle. Es erfordert von allen Mitarbeiter*innen immer wieder die Bereitschaft und das Interesse, sich mit einer kooperativen Haltung auf ein Teamworking einzulassen. Das Aneignen von ergänzendem Wissen darüber, wie diese gelingende Teamarbeit erfolgreich entstehen und entwickelt werden kann, ist eine zusätzliche Erwartung, die Vorgesetzte an ihre Mitarbeiter*innen haben.

In meiner Berufstätigkeit im psychosozialen Bereich habe ich schon sehr früh gelernt, dass die Arbeit mit einem anspruchsvollen Klientel «steht und fällt» mit einem guten oder eben nicht gutem Teamworking! Diese Einschätzung hat heute in keinster Weise an Bedeutung verloren. Im Gegenteil. Meinem Eindruck nach sind Mitarbeiter*innen im sozialen Bereich, durch die Zunahme an Komplexität aufgrund von gesellschaftlichen Bedingungen, sehr stark gefordert. Ihre Aufgaben richten sich nach aktuellen pädagogischen Themen und sie wollen sich auf ein

professionelles und ressourcenorientiertes Teamworking verlassen können. Arbeitsabläufe sind heute in einer sozialen Institution sehr klar anhand einer Leistungsbeschreibung festgelegt und definiert, unterstützt von Organisationshandbüchern, Konzepten, Stellenbeschreibungen und / oder Pflichtenheften. Mitarbeiter*innen schätzen diese Orientierungshilfen.

Im sozialpädagogischen, schulischen und therapeutischen Sonnegg Alltag braucht es ein fundiertes und gemeinsames Fall- und Fachverstehen, das auf einem umfangreichen Fachwissen und einer hohen Handlungskompetenz basiert und die Mitarbeiter*innen dazu befähigt, kompetente Entscheidungen treffen zu können. Der hohe Interventionsbedarf, der oft ein schnelles Tempo aufweist, fordert alle auf, entsprechend schnell und immer wieder in Kooperation mit Kollegen*innen Entscheidungen zu treffen. Eine auf Dienstwegen basierende Teamzusammenarbeit, unterstützt

den sinnvollen Einsatz von unterschiedlichen Kompetenzen und Ressourcen der Teams. Mitarbeiter*innen erleben sich im Arbeitsalltag eher erfolgreich und sicherer in ihren Handlungskompetenzen, wenn die Kommunikationsstrukturen und Entscheidungsbefugnisse klar vorgegeben sind. Und trotzdem braucht ein konstruktives Teamworking Handlungsspielräume, Entscheidungen neu zu überdenken und auch anzupassen, wenn es die effektiven Umstände erfordern. Das «System Sonnegg» soll für das Klientel und deren Bedürfnisse da sein und nicht umgekehrt. Um diesem Anspruch gerecht werden zu können ist es notwendig, die Teamzusammenarbeit immer wieder neu zu hinterfragen und flexibel zu gestalten, ohne dass es dabei zu einer Verunsicherung der Mitarbeiter*innen kommt oder ihre Handlungskompetenzen eingeschränkt werden. Die Erfahrung zeigt zudem, dass eine ressourcenorientierte und personenzentrierte pädagogische Haltung mit dieser Art von Teamworking konsequenter umgesetzt wird und den Mitarbeiter*innen

zusätzlich Sicherheit bietet. Das Fachwissen allein nicht ausreichend Kompetenz ist, um den Arbeitsabläufen erfolgreich nachzukommen. Es braucht gute Begegnungen innerhalb der Mitarbeiter*innengruppe, die von der Führungscrew auf jeden Fall gefördert werden sollten. In der sozialen Arbeit, gerade mit traumatisch belasteten jungen Menschen und deren Familien, erleben wir immer wieder, wie gegenseitige Übertragungen stattfinden können und wir uns unbedingt den Raum geben müssen, diese Prozesse zu verstehen und ihnen, wenn notwendig, entgegenzuwirken. Wenn sich Mitarbeiter*innen mit Sympathie und auch gegenseitiger Empathie und Wohlwollen in Arbeitszusammenhängen begegnen, hat das auch einen positiven Einfluss auf ihre Arbeit mit den jungen Frauen*, die abhängig davon sind, dass sie mit einer positiven, empathischen und wertschätzenden Grundhaltung betreut werden.

In meiner Funktion als Gesamtleitung der Sonnegg investiere ich überzeugt und motiviert in ein gelingendes interdisziplinäres Teamworking. Auch im Jahr 2022 war dies ein Bedürfnis von mir und gleichzeitig eine anspruchsvolle Aufgabe. Die Covid-Pandemie hat uns alle in der Sonnegg vielfach in unserem Verständnis nach einer gemeinsamen Haltung gefordert und wir haben gelernt, u.a. anhand von virtuellen Meetings, uns zu verständigen und dabei das Gefühl für ein positives und verbindliches Teamworking nicht zu vernachlässigen oder gar zu verlieren.

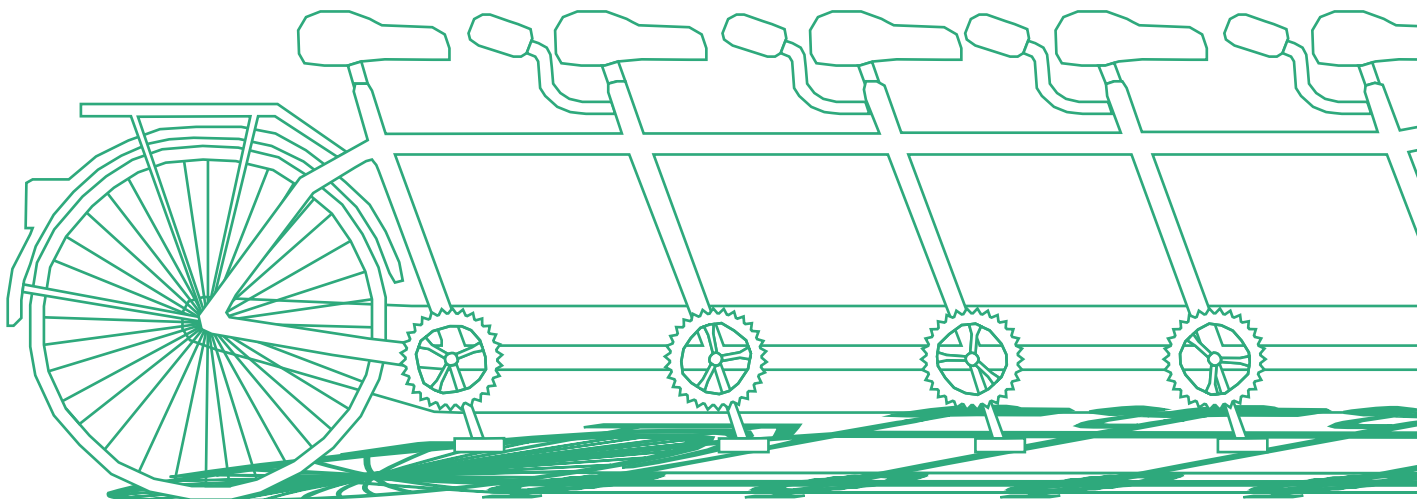


Ich bin der Meinung, dass uns das sehr gut gelungen ist und mittlerweile ein gelingendes Teamworking auch mit den neuen Umständen und Medien viel selbstverständlicher erfolgt. Das Teamworking in der Sonnegg ist stärker und krisenfester geworden und unser Leistungsauftrag konnte auch im Jahr 2022, trotz erschwerter Bedingungen aufgrund der anhaltenden Pandemie, zuverlässig erfüllt werden. Dies war nur möglich aufgrund der hohen Bereitschaft aller Mitarbeiter*innen der Sonnegg, sich immer wieder mit Professionalität, Fachkompetenz und stabiler Motivation für ein gelingendes Teamworking einzusetzen, aber auch die Bereitschaft, den internen Evaluationsprozess mitzutragen und die eigenen Entwicklungsmöglichkeiten nicht zu vernachlässigen. Lösungsorientierung und Partizipation in der Arbeit mit den jungen Frauen* braucht ein gelingendes Teamworking innerhalb der Fachteams.

Zusammengefasst sind wichtige und unterstützende Indikatoren für ein gelingendes Teamworking erfahrungsgemäss

- eine gemeinsame pädagogische Haltung,
- eine gelingende Kommunikation,
- eine gemeinsame «Fachsprache»,
- sowie ein hohes Interesse, die junge Frau* und deren Bedürfnisse in den Mittelpunkt zu stellen.

Trotz der Tatsache, dass es auch im Jahr 2022 immer wieder zu Fluktuationen bei den Mitarbeiter*innen gekommen ist und der Fachkräftemangel auch in der Sonnegg deutlich spürbar war, freue ich mich darüber, dass wir doch auch immer wieder motivierte und interessierte Fachexperten*innen neu einstellen konnten, die bereit sind, das sehr anspruchsvolle Teamworking in einer interdisziplinären stationären Institution eingehen zu wollen. Die Vielfältigkeit und Komplexität der Biographien, die uns durch die Aufnahmen von jungen Frauen* in der Sonnegg begegnen, nehmen zu. Die Umstände, die zu einer sehr hohen Belastung im Kindes- und Teenageralter führen, verlieren nicht an Brisanz und fordern uns auf, angemessen darauf zu reagieren, um tatsächlich eine Unterstützung anbieten zu können. Das Teamworking eines Fachteams bietet Sicherheit und Schutz für diese jungen Frauen*, die sich selbst auch als «Team von jungen Frauen*» verstehen und ein positives Vorbild benötigen. Die jungen Frauen* sind kritische Beobachter*innen, die dem Fachteam gegenüber ein Feedback geben können, inwieweit sie den Eindruck haben, gut betreut zu werden und sie die Wohngruppe, die Lerngruppe oder auch das therapeutische Setting als einen sicheren Ort für sich empfinden. Ich bin begeistert von den



vielen positiven Feedbacks der jungen Frauen* und danke den Mitarbeiter*innen dafür, dass sie sich dieser Auseinandersetzung auch im Jahr 2022 wieder gestellt haben. Sie haben dadurch auch gleichzeitig mitgewirkt, dass es zu einem gelingenden Teamworking gekommen ist.

Aber nicht nur das Teamworking findet einen Platz in der Sonnegg, auch das Co-Working Konzept hat sich im Jahr 2022 noch mehr etablieren können. Der Begriff Co-Working steht für eine Funktion, die von zwei Mitarbeiter*innen mit gleicher Anzahl der Stellen % übernommen wird. Das strategische Führungsorgan Vorstand ist bereits seit einigen Jahren in Form eines Co-Präsidiums organisiert. Anfang 2022 ist nun mit dem Vorstand und mir an einer gemeinsamen Reraite die Entscheidung getroffen worden, in Zukunft in die Funktion der Gesamtleitung zu investieren, diese mit zusätzlichen Stellenprozenten aufzuwerten und ihre Aufgaben als eine Co-Gesamtleitung zu organisieren. Darüber habe ich mich persönlich sehr gefreut, denn es erkennt einerseits an, dass die Aufgabenstellung der Gesamtleitung in der Sonnegg eine Aufwertung brauchte und andererseits für die Zukunft neue, moderne und ressourcenorientierte Arbeitsbedingungen für die operative Geschäftsleitung entstehen müssen. Die Geschäftsleitung in einem Co-Working Team zu übernehmen,

fördert und unterstützt die Zusammenarbeitskultur in der Sonnegg und fordert gleichzeitig aber auch vom obersten Leitungsorgan ein konstruktives Teamworking ein. Ich freue mich sehr über die Verstärkung der Gesamtleitung durch Frau Ines Manser, die seit dem 01.10.2022 als Co-Gesamtleitung in der Sonnegg gestartet hat und auch meinen Arbeitsplatz dadurch attraktiver geworden ist. Zusammen werden wir von nun an die anspruchsvollen Aufgaben als Gesamtleitung im Co-Working Team übernehmen und werden uns dafür engagieren, die Sonnegg, motiviert und mit viel Interesse an einer Lobbyarbeit für diese jungen Frauen*, in eine gelingende Zukunft zu führen.

Parallel dazu sind im Jahr 2022 noch zwei weitere Co-Working Teams entstanden. Die Stelle der Köchin wird neu im Jobsharing von zwei Mitarbeiterinnen besetzt sein und ein Wohngruppenteam wird neu von zwei erfahrenen Sozialpädagoginnen geleitet. Mich persönlich begeistert diese Veränderung sehr, auch wenn der Alltag eines Co-Working Teams eingeübt werden muss und von allen gegenseitiges Wohlwollen und Toleranz erfordert.

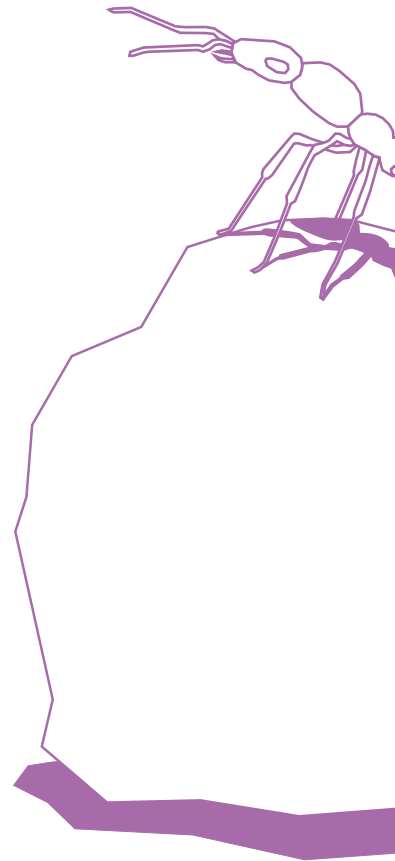
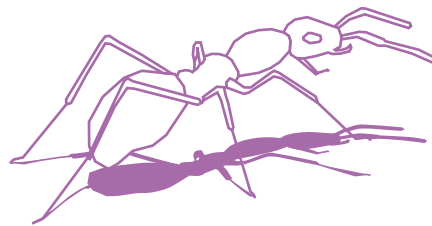
Es bleibt spannend in der Sonnegg und ich hoffe sehr, dass diese Kultur des Teamworkings sich weiter etablieren kann und letzten Endes auch das Klientel davon massgeblich profitieren wird.

Monika Richt
Co-Gesamtleitung
in der Sonnegg



Teamworking/ Co-Working in der Sonnegg

Eine Annäherung von aussen



«Bewegung und Veränderung», das war das Motto des Jahresberichts 2021. Eigentlich könnte es auch die Überschrift des Rückblicks auf das Jahr 2022 sein: Langjährige Mitarbeitende haben sich entschlossen, sich beruflich zu verändern; neue Impulse wurden gesetzt. Seit Oktober 2022 arbeitet die Gesamtleitung in einer Doppelbesetzung; Co-Leitung als neues Führungsmodell.

Mit einem Blick von aussen war es mir als neue Co-Leiterin möglich, das Ineinandergreifen der Sonnegg-Zahnräder Wohnen, Schule und Therapie zu betrachten. Angetroffen habe ich eine grosse Offenheit der einzelnen Mitarbeitenden, sich selbst und die persönlichen Ressourcen in den Dienst der Aufgabe zu stellen, das eigene Fallverstehen zu hinterfragen und interdisziplinär um eine gemeinsame Stossrichtung zugunsten der Entwicklung der jungen Frauen* zu ringen. Auf der Grund-

lage einer gemeinsamen Vision und Überzeugung, dass in jeder jungen Frau* der Keim der weiteren Entwicklung zu einem selbstverantwortlichen und -bestimmten Leben schlummert, richten die Mitarbeitenden ihren Blick konsequent auf die vorhandenen und noch zu entwickelnden Kompetenzen. Und sollten sie in die Falle tappen, das halbleere Glas zu betrachten, gelingt es in der Regel immer jemandem, sich wieder auf das halbvolle zu fokussieren.

Insbesondere in Krisensituationen fühlen sich alle gleichermassen zuständig und in der Verantwortung, stehen mit- und füreinander ein und bieten Hilfe und Entlastung an. Dies ermöglicht eine hohe Tragfähigkeit, auch bei schwierigsten Entwicklungsgeschichten und persönlichen Krisen der jungen Frauen*. Als grosse Errungenschaft erlebe ich die Selbstverständlichkeit, mit der es Lehrperso-

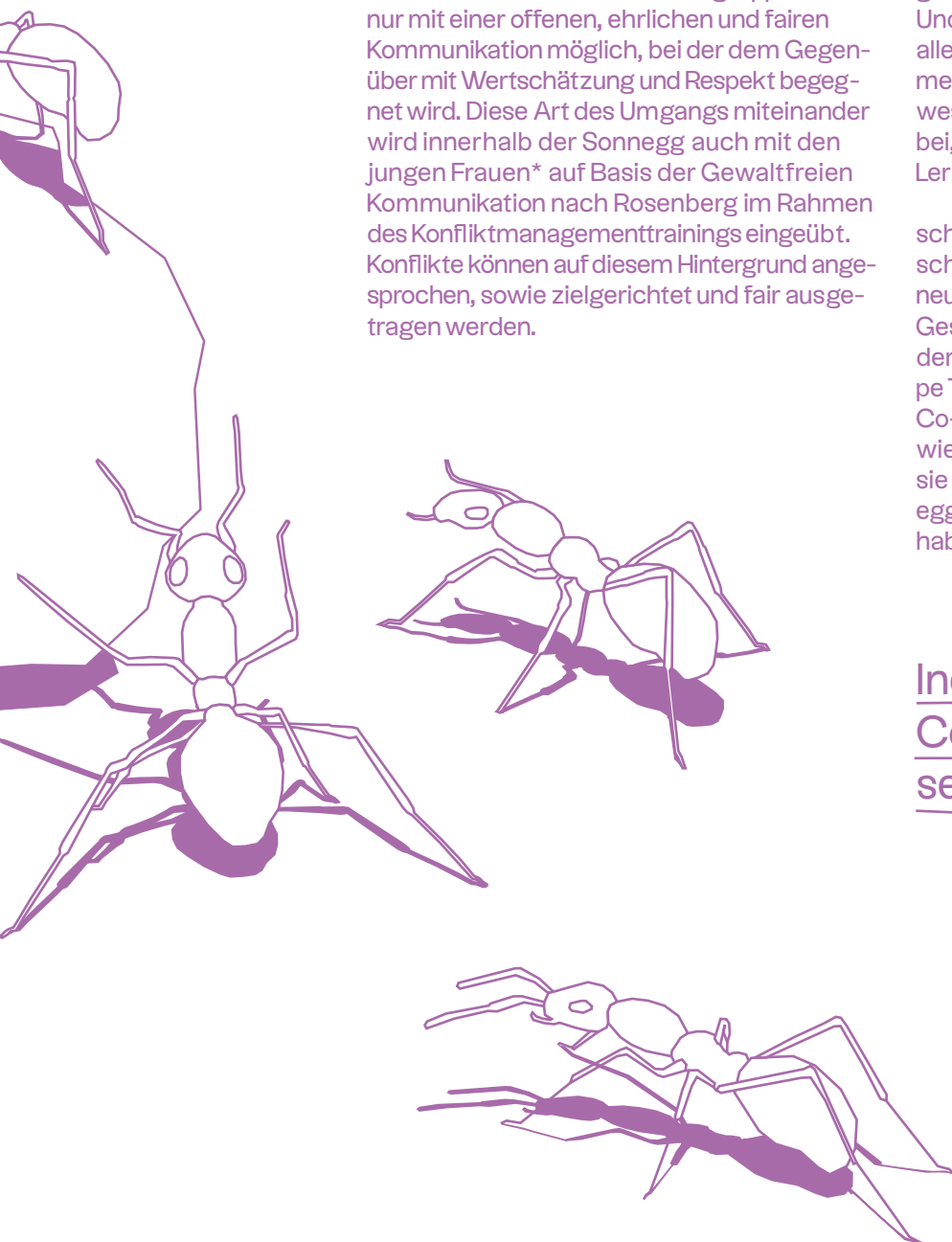
nen und sozialpädagogischen Mitarbeitenden der Wohngruppen auf Basis der gemeinsamen Grundhaltung und des Konzepts der kompetenzorientierten Arbeit nach KOSS gelingt, sich gegenseitig in ihren Aufgabenbereichen zu unterstützen und – abgestimmt auf die individuellen Bedürfnisse der einzelnen jungen Frau* – wenn notwendig auch unkonventionelle Lösungswege zu entwickeln.

Eine solche Zusammenarbeit – sowohl innerhalb der Berufsgruppenteams als auch zwischen den einzelnen Berufsgruppen – ist nur mit einer offenen, ehrlichen und fairen Kommunikation möglich, bei der dem Gegenüber mit Wertschätzung und Respekt begegnet wird. Diese Art des Umgangs miteinander wird innerhalb der Sonnegg auch mit den jungen Frauen* auf Basis der Gewaltfreien Kommunikation nach Rosenberg im Rahmen des Konfliktmanagementtrainings eingeübt. Konflikte können auf diesem Hintergrund angesprochen, sowie zielgerichtet und fair ausgeglichen werden.

Angetroffen habe ich auch ein Management, dass Teamarbeit auf allen Ebenen mittels zeitlichen, fachlichen und personellen Ressourcen ermöglicht und unterstützt. Nur die gelebte Überzeugung, dass erst das reibungslose Miteinander der verschiedenen Säulen mehr ist, als die Summe der Einzelteile und dass alle Mitarbeitenden – unabhängig von ihren Tätigkeitsfeldern – gleichermaßen notwendig für ein gelingendes Angebot für die jungen Frauen* sind, bereitet den tragfähigen Boden zur Begleitung und Veränderung. Und mit «allen Mitarbeitenden» sind wirklich alle gemeint: Eine gute Küche oder ein aufmerksamer Blick auf Haus und Garten tragen wesentlich zur positiven Grundatmosphäre bei, in der sich das gemeinsame Wohnen und Lernen der jungen Frauen* entfalten kann.

Auf der Basis von Veränderungsbereitschaft, Neugierde und gegenseitiger Wertschätzung entwickeln sich nun auch die neuen Modelle der Co-Leitung – sowohl in der Gesamtleitung als auch ab Januar 2023 in der Funktion als Teamleitung der Wohngruppe Terra. Ziel dabei muss es sein, dass diese Co-Zahnräder ebenso fein ineinandergreifen, wie das bisherige Räderwerk. Und sollten sie mal verkannten, glaube ich, in der Sonnegg auch dafür eine Antwort gefunden zu haben: Mit Humor geht es häufig wieder rund.

Ines Manser
Co-Gesamtleitung
seit Oktober 2022



Es ist nicht unsere Aufgabe, einander näher zu kommen. Unser Ziel ist nicht, ineinander überzugehen, sondern einander zu erkennen und einer im andern das sehen und ehren zu lernen, was er ist: Des anderen Gegenstück und Ergänzung.

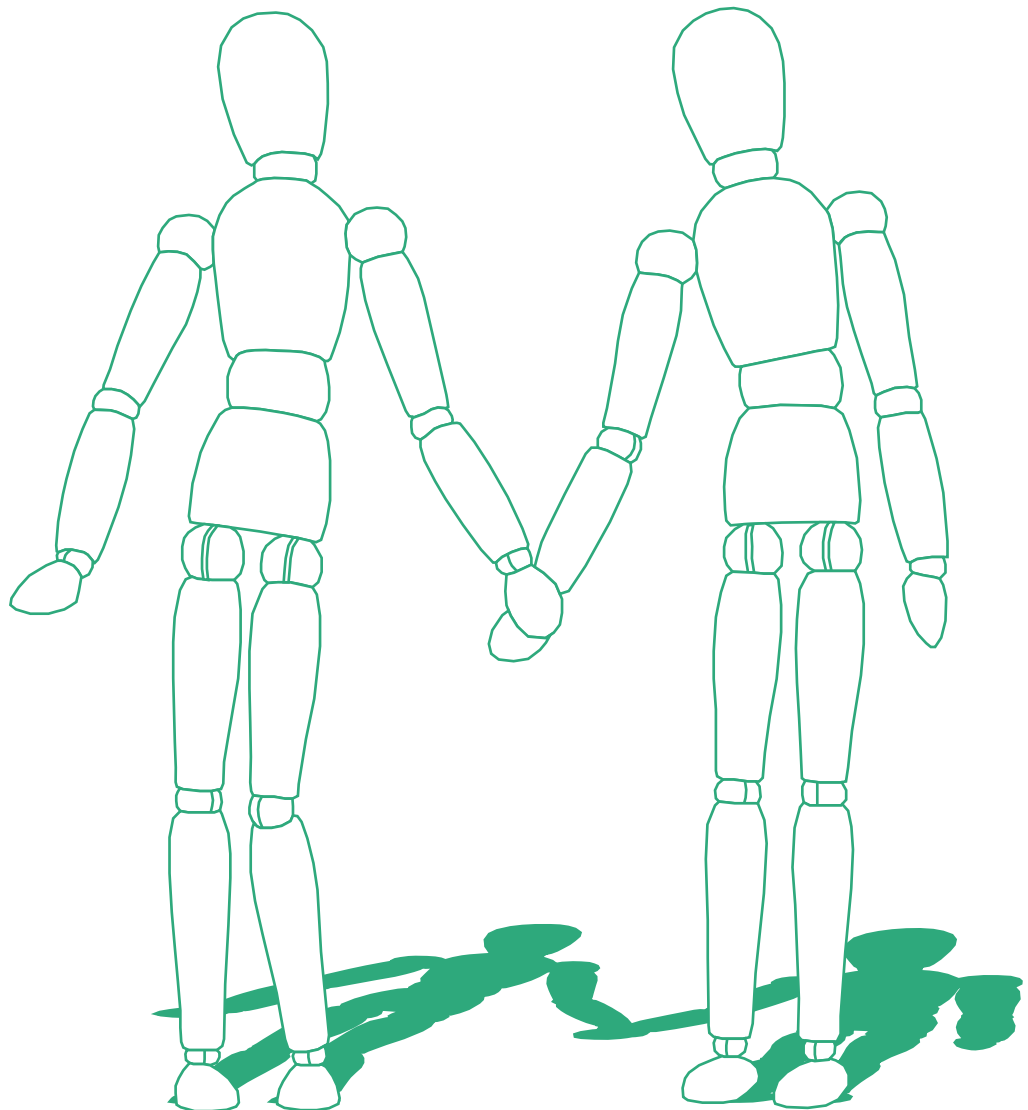
Hermann Hesse

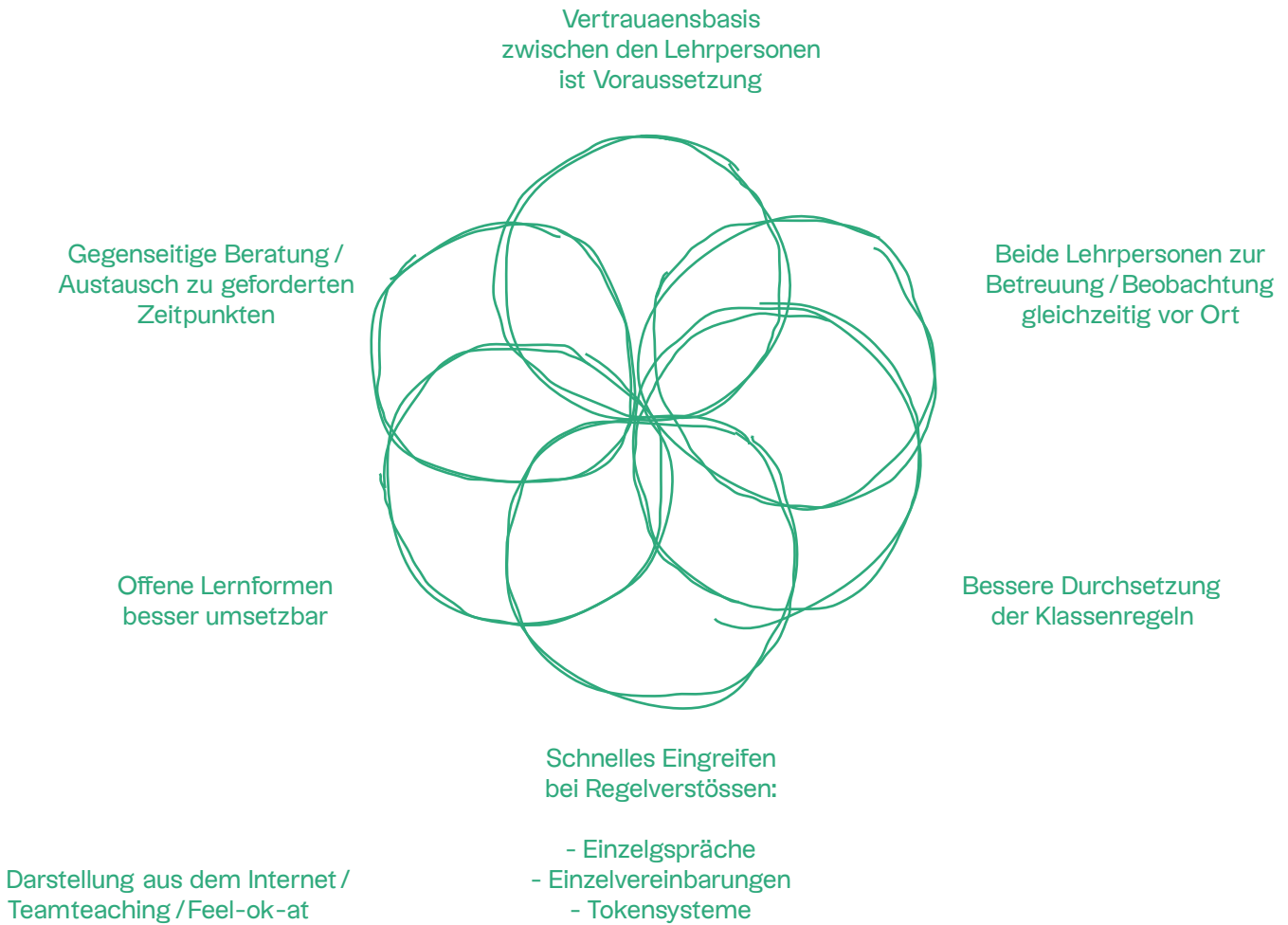
Der gute alte Hesse inspiriert mich stets wieder. Was uns manchmal hadern lässt, sind unsere Erwartungen an das Gegenüber und sich selbst. Wenn wir dann aber zuhören, kommunizieren, reflektieren, in uns gehen und zulassen, entsteht Grosses. DU, ICH, WIR – ZUSAMMEN.

Claudia Piller
Assistenz
Gesamtleitung



Teamteaching: the power of two and more





Die jungen Frauen* in der Schule Sonnegg haben allesamt das Recht auf Bildung, das heisst, ihren individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten entsprechend bestmöglich schulisch gefördert und gefordert zu werden und im besten Fall ihre vielfältigen Ressourcen weiterentwickeln oder auch neu entdecken zu können. Selbst wenn es nicht alle der je 2 x 9 jungen Persönlichkeiten gleichzeitig in die beiden Lerngruppen schaffen, kann eine einzelne Lehrperson, egal wie engagiert und gut strukturiert sie ihren Unterricht plant und gestaltet, nur begrenzt auf alle unterschiedlichen Bedürfnisse gleichmässig eingehen. Es sind also auch den besonderen Lernsettings in der besonderen Volksschule gewisse Grenzen gesetzt :-).

Eine kreative Möglichkeit, damit pragmatisch und lösungsorientiert umzugehen, ist z.B. das Installieren von Teamteaching-Lektionen. Weshalb denn genau?

Hier 3 Thesen:

1. Teamteaching ist effektiver für das Lernen Die jungen Frauen* sind nicht auf einen einzigen Lehrstil begrenzt, sondern haben die Möglichkeit, verschiedene Herangehensweisen zur Vermittlung von Wissen kennenzulernen und zu nutzen.

2. Teamteaching ist ein professionelles, auf die jungen Frauen* zugeschnittenes Lernen, das die Kooperation untereinander fördert und soziale und kommunikative Kompetenzen entwickelt, braucht mehr als Frontalunterricht. Lehrpersonen werden zu Lernbegleiter*innen, die die jungen Frauen* beim selbstständigen Aneignen von Lerninhalten unterstützen.

3. Teamteaching ist chancengerechter. Teamteaching gibt Raum für Individualität. Schüler*innen lernen nach persönlichen Neigungen, im eigenen Tempo.

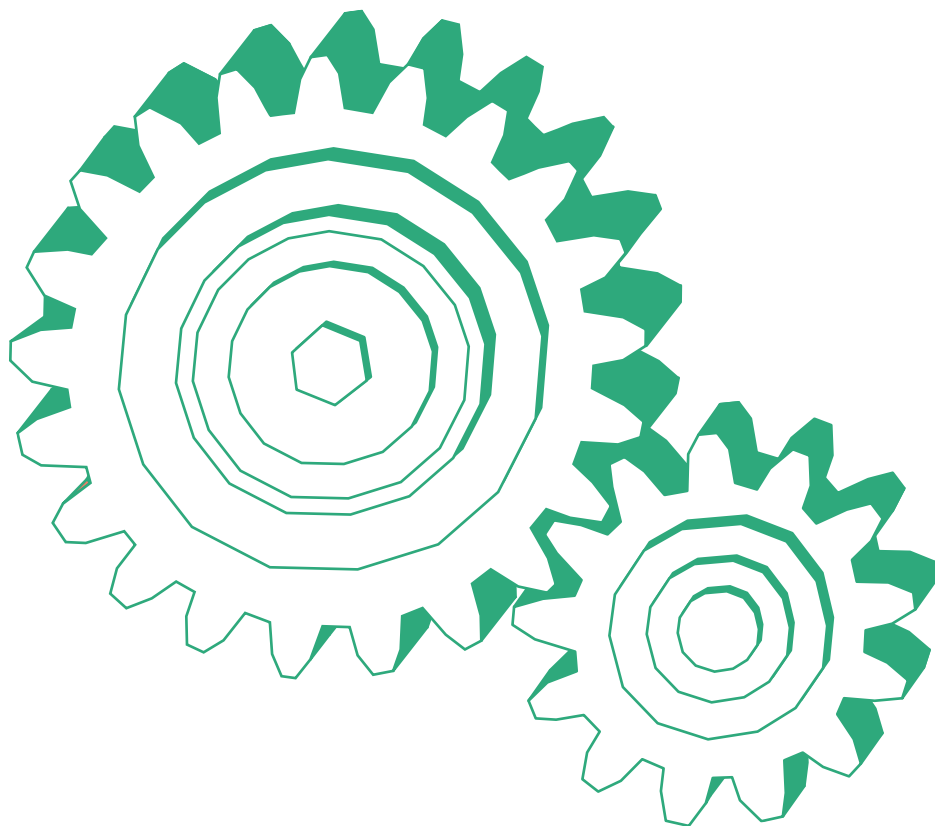
Der effektive Wunsch, Teamteaching im Alltag regelmässig einzusetzen, bewegt sich im derzeitigen Schulteam zwischen 40 – 75 %. Effektiv werden 10 von 32 Wochenlektionen, also rund 1/3, im Tandem unterrichtet. Alle Lehrpersonen und die meisten jungen Frauen*, die ich gefragt habe, erkennen durchaus Vorteile für sich, wenn der Unterricht so gestaltet wird. Sie schätzen aber gleichzeitig auch die Möglichkeit einer 1:1-Betreuung während des Unterrichts und die individuell gestaltete Bezugspersonenarbeit mit der jeweils verantwortlichen Klassenlehrperson sehr.

Ein erstes Fazit:
Das eine tun und das andere nicht lassen.

Wichtig erscheint mir, dass das Teamteaching selbstverständlich auf allen Ebenen der Institution Sonnegg nicht nur akzeptiert ist, sondern auch unterstützt wird. Als Schulleiterin liegt es mir am Herzen, dass die jungen Frauen*, wie auch die Lehrpersonen mit dem Unterrichtsangebot zufrieden sind und dass sich alle wohl- und aufgehoben fühlen.

Als «Hüterin» der bestehenden Ressourcen (zeitlich, strukturell, fachlich, organisatorisch), sowie der Umsetzung des Bildungsauftrages (BKD), fühle ich mich verantwortlich, immer auch wieder kritisch hinzuschauen, zu überprüfen, aufmerksam zuzuhören und Inputs aufzunehmen. Eine hohe Arbeitszufriedenheit der Lehrpersonen ist dabei eine der Grundlagen, nach denen ich mich orientiere. Aber auch der subjektive Eindruck der jungen Frauen*, die mit anhaltendem Schulabsentismus die Lerngruppe besuchen, ist mir wichtig. Mir gegenüber haben diese nach gelungenen Lektionen im Flur folgendes Feedback gegeben: «Das isch itze aber wüchlech no guet gsi».

Pia Kernen
Schulleitung Besondere
Volksschule Sonnegg



Junge Frauen*		Lehrpersonen	
positiv	negativ	positiv	negativ
<p>Die Lehrperson steht bei Fragen schneller zur Verfügung. Kürzere Wartezeiten um Aufmerksamkeit zu erhalten</p> <p>Mehrere Meinungen, mehr Wissen, mehr Möglichkeit Feedback zu erhalten</p> <p>Der Unterricht ist abwechslungsreicher, bewegter, interessanter</p> <p>Bietet die Chance anhand von verschiedenen Varianten etwas erklärt zu bekommen</p> <p>Gute Stimmung im Lernraum, die ansteckt</p>	<p>Unterschiedliche Erklärungsansätze sind anstrengend</p> <p>Sich immer neu anpassen und umstellen müssen macht müde</p> <p>Der Lärmpegel im Lernraum steigt, es kann zu viel mehr störender Bewegung und Unruhe kommen</p> <p>Eine eindeutige Ansprechperson ist einfacher</p>	<p>Gegenseitig neue Unterrichtsmethoden und -strategien kennenlernen</p> <p>Bereicherung in der Unterrichtsplanung und -gestaltung</p> <p>Gelegenheit zum gegenseitigen Austausch, voneinander Lernen auf verschiedenen Ebenen</p> <p>Mehr Ressourcen nutzen und in den Unterricht einsetzen</p> <p>Möglichkeit für direktes Feedback und gemeinsames Reflektieren</p> <p>Partizipatives Angebot, das den jungen Frauen* eine Wahlmöglichkeit bietet</p>	<p>Aufwändiger in der Planung, teilweise fehlende zeitliche Ressourcen</p> <p>Bremse für spontanen Unterricht (mehr Absprachen notwendig)</p> <p>Lehrpersonenabhängig (Teamteaching geht nicht mit allen gleichermassen gut)</p> <p>Bedingt gleiche/ähnliche Haltungen, Vorstellungen, Ziele (Stolperstein)</p> <p>Junge Frauen* können eventuell in einen Loyalitätskonflikt geraten</p>

Teamworking à la Wohngruppe «Stella»

Gemeinsames Aare-
böötlen als Teamevent
während eines Team
Retraite





Die Sichtweise nach der Methodik KOSS

Schutzfaktoren:

Es gibt ein Team von 7 Personen, davon kennen 3 Personen den Event aus den letzten Jahren. Alle können schwimmen. Alle tragen Schutzwesten. Es gibt einen Plan mit den herausforderndsten Stellen in der Aare. Die Böötle wurden professionell aufgepumpt und sind sicherer als zum Beispiel eigene, kleine Böötle.

Risikofaktoren / Verbesserungspunkte:

Risikofaktoren sind das Wetter, der Wasserstand, die Unberechenbarkeit der Aare. Es könnten unterwegs Konflikte entstehen, Handys nass werden oder das Essen ausgehen.

Handlungsziel:

Das gesamte Team soll das Ziel (Eichholz) in Bern möglichst trocken und unbeschadet vor 18 Uhr erreichen.

Arbeitspunkte:

Jedes einzelne Teammitglied erhält eine Aufgabe während der Fahrt. Diese darf je nach individuellen Fähigkeiten und Vorlieben untereinander getauscht werden.

Zusammenfassung:

Das Team machte sich motiviert auf den Weg nach Thun, ausreichend Essen und Trinken wurden eingekauft. Das Böötle war bereit und aufgepumpt. Als alles sicher verstaut war, ging die Fahrt los. Doch bald türmten sich dunkle Gewitterwolken am Himmel auf und es begann zu regnen. Das Team zog in Erwägung, die Reise auf der Höhe Rubigen abzubrechen. Es folgte eine Abwägung diverser Schutz- und Risikofaktoren. Ein Bremsmanöver wurde eingeleitet, wobei aufgrund der starken Strömung ein Paddel verloren ging. Eifrig nahm das Team die Verfolgung des Paddels auf, so dass zwischenzeitlich gar vergessen ging, dass man die Fahrt eigentlich abbrechen wollte. Leider erwischte das Paddel eine schnellere Strömung als das Stella Böötle. Trotzdem wurde die Fahrt tapfer bis ins Eichholz fortgesetzt, wo das Team mit trockenem Wetter belohnt wurde.

Gesamteinschätzung / Soziale Diagnose:

Das Handlungsziel wurde erreicht. Das Team war sehr motiviert, aber zum Teil auch etwas unsicher bezüglich Wetter und äusseren Bedingungen. Ein Zwischenfall (Verlust Paddel) legte den grossen Teamgeist und Ehrgeiz der Stellas offen, so dass sämtliche Zweifel und Sorgen vergessen gingen.

Fazit:

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Retraite inkl. Aareböötlen ein voller Erfolg war und den Zusammenhalt des Teams gefördert hat! Und es hat auch Spass gemacht, zusammen schwierige Situationen zu bewältigen.

Séverine Bertholet Teamleiterin der Wohngruppe Stella

«Ich bin keine Team- player*in» – «Bin ich eine Teamplayer*in?»

Den Satz «ich bin keine Teamplayer*in» hörte ich kürzlich überraschend von einer Lehrperson – er begleitete mich und ich bin über einen längeren Zeitraum nachdenklich geworden.

Was bedeutet es denn eigentlich, im Berufs- und Alltagsleben und sicherlich auch im privaten Umfeld, erfolgreich als Teamplayer*in zu sein? Woran erkenne ich selbstverständlich gelebte Interdisziplinarität, welche für mich ein Paradebeispiel an Teamworking darstellt? Was sind verlässliche, objektive und sichtbare Indikatoren dafür? Wie werde ich Teamplayer*in?

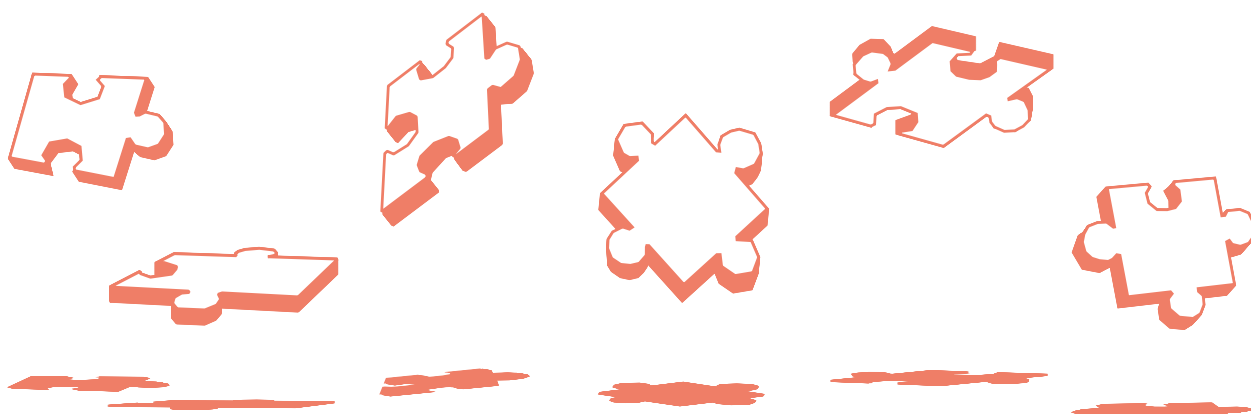
Ich habe mich, neugierig geworden, auf Spurensuche gemacht. Definition Teamplayer*in laut Wikipedia: Konstruktiv mit anderen zusammenarbeiten, an einem Strang ziehen, gemeinsam gesteckte Ziele erreichen, sich ins Team integrieren und dieses durch die persönlichen Stärken, Kompetenzen bereichern. Sicher kennen viele den Spruch von TEAM = «Toll, ein anderer machts», welchen ich für mich jeweils in TEAM = «Toll, ein ausgewogenes Miteinander» anpasse, weil erst dann der jeweilige Teamspirit seine Stärke entfalten kann. Im besten Fall kann dies gelingen, wenn

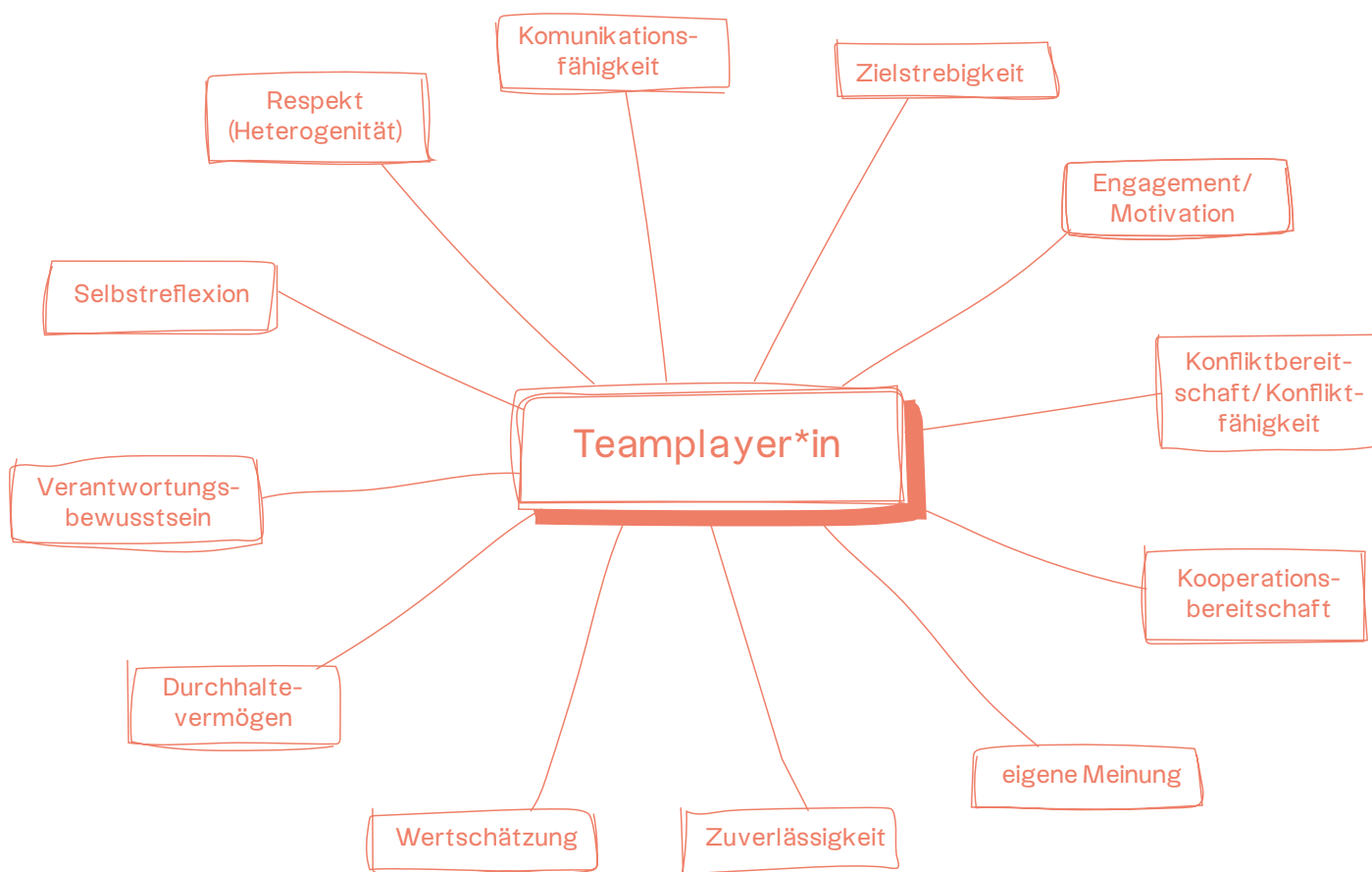
die verantwortlichen Führungskräfte eine klare Vorstellung, ja eine Vision davon entwickelt haben, was konkret unter Teamgeist verstanden und im Alltag gelebt werden soll.

In der Sonnegg arbeitet ein ganzes Fachteam täglich Hand in Hand, um junge Frauen* mit hochbelasteten Biografien (und den daraus resultierenden Störungsbildern) ein Stück auf deren Entwicklungsweg in ein selbstbestimmtes und selbstwirksames Leben zu begleiten.

Wenn es an den Teamsitzungen der einzelnen Fachbereiche selbstverständlich ist, dass die anderen Fachbereiche in die Teamüberlegungen aufmerksam mit einbezogen werden, ist dies ein Aspekt von gelebtem Teamworking, getragen durch die einzelnen achtsamen Teamplayer*innen.

Im Schulteam kann ich mich jederzeit darauf verlassen, dass die Team-Heterogenität ein tragendes Qualitätsmerkmal und niemals ein Hinderungsgrund für gute Arbeit ist. Wir sind uns nicht immer sofort über den einzuschlagenden Weg einig, wie eine junge Persönlichkeit gefördert und unterstützt werden soll; aber ich muss niemals die Hal-





tung diskutieren, wozu unser gemeinsames Handeln schliesslich führen soll, nämlich jederzeit zum Wohl der einzelnen jungen Frau*. Wir organisieren den Schulalltag rund um die Bedürfnisse der jungen Frauen*, und nicht die junge Frau* muss sich an unsere Bedürfnisse anpassen oder allenfalls sogar zuerst diesen entsprechen, bevor wir mit ihr überhaupt arbeiten. Gemeinsam suchen und gestalten wir kreative Wege und neue Möglichkeiten, um in die vertrauensvolle und gelebte Kooperation zu kommen. Aktiv gestalten die zuständigen Bezugspersonen vom Wohn- und Schulbereich miteinander die Bezugspersonenarbeit für die junge Frau*, regelmässige Absprachen und bilaterale Briefings sind selbstverständliche Bestandteile der Zusammenarbeit, sichtbar im Alltag.

Teampayer*in sein bedeutet nicht, dauernd alles gemeinsam in der Gruppe zu machen, sondern in entscheidenden Momenten das eigene Ego hinter den Teamspirit zurücktreten lassen zu können und anspruchsvolle und / oder herausfordernde Situationen mitzutragen, das Team loyal zu unterstützen und wenn nötig, Zusatzeinsätze zu leisten. Die Lehrperson, die geäussert hatte, aus ihrer

Sicht keine Teampayer*in zu sein, erfüllt aus meiner Sicht exakt alle Voraussetzungen dafür, genau das zu sein. Nämlich a) indem sie jederzeit das ganze Fachteam unterstützt und Haltungen loyal mitträgt, b) aktiv und kreativ mitdenkt, mit dem Willen, sich wenn nötig auch mal aus der vorgegebenen und begrenzenden Schul-Box zu wagen, c) offen ihre Meinung äussert und wenn nötig kritische Punkte = blinde Flecke anspricht, und schliesslich d) empathisch zuhört und auch mal tröstet und wieder aufmuntert.

Ich schätze mein Schulteam mit all seinen Facetten sehr – Teampayer*in ist jede einzelne von ihnen – 100 %.

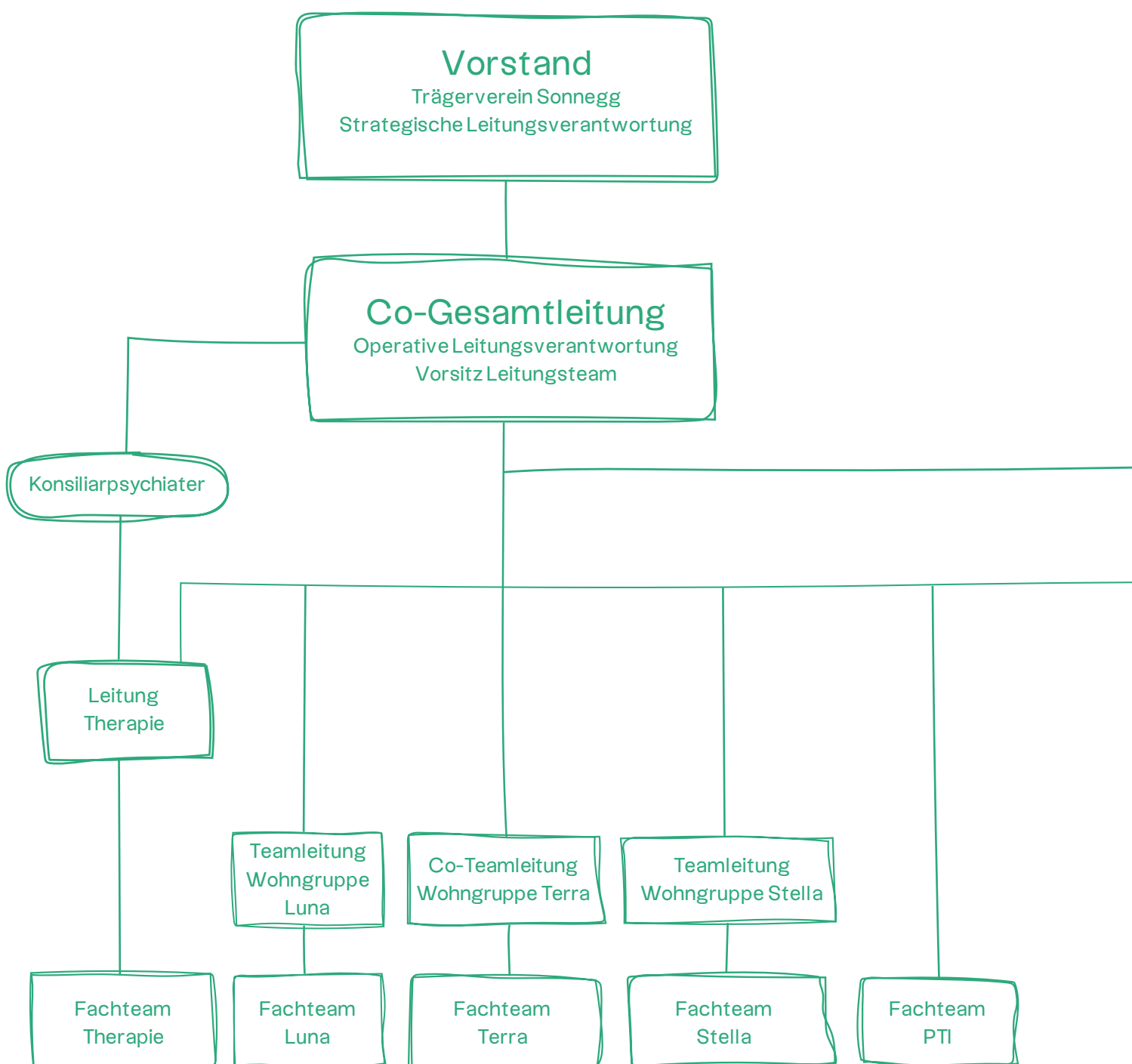
Mein Fazit:

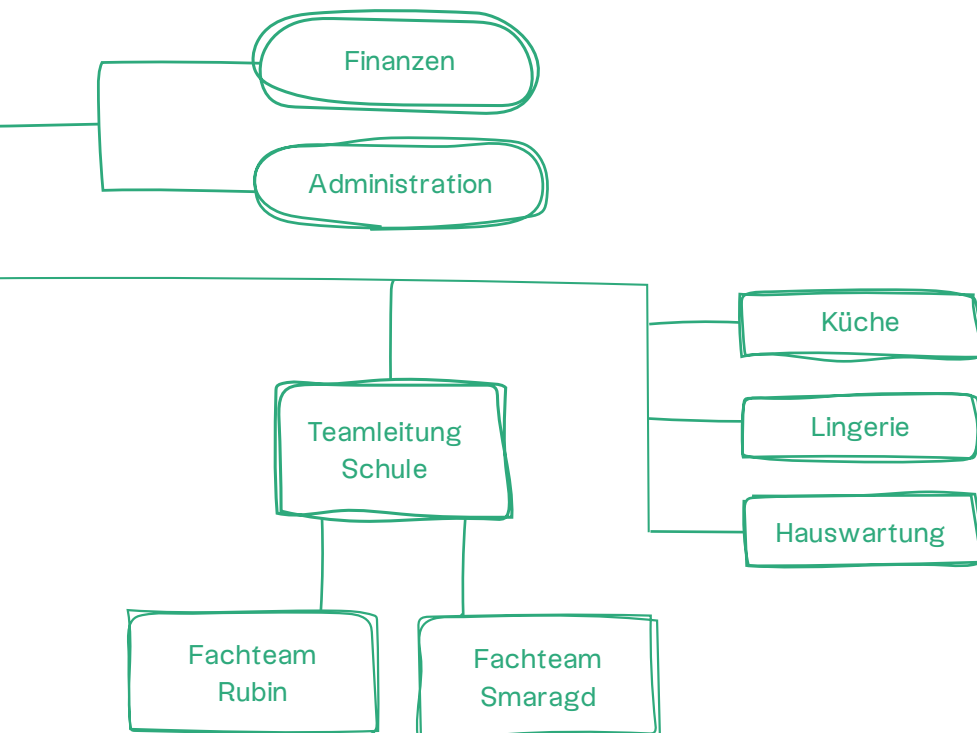
Die Sonnegg ist eine lernende und sich stetig weiterentwickelnde Institution, in der Teamworking keine blasse Worthülse, sondern gelebter Alltag ist. Darauf bin ich stolz!

Pia Kernen
Schulleitung Besondere
Volksschule Sonnegg

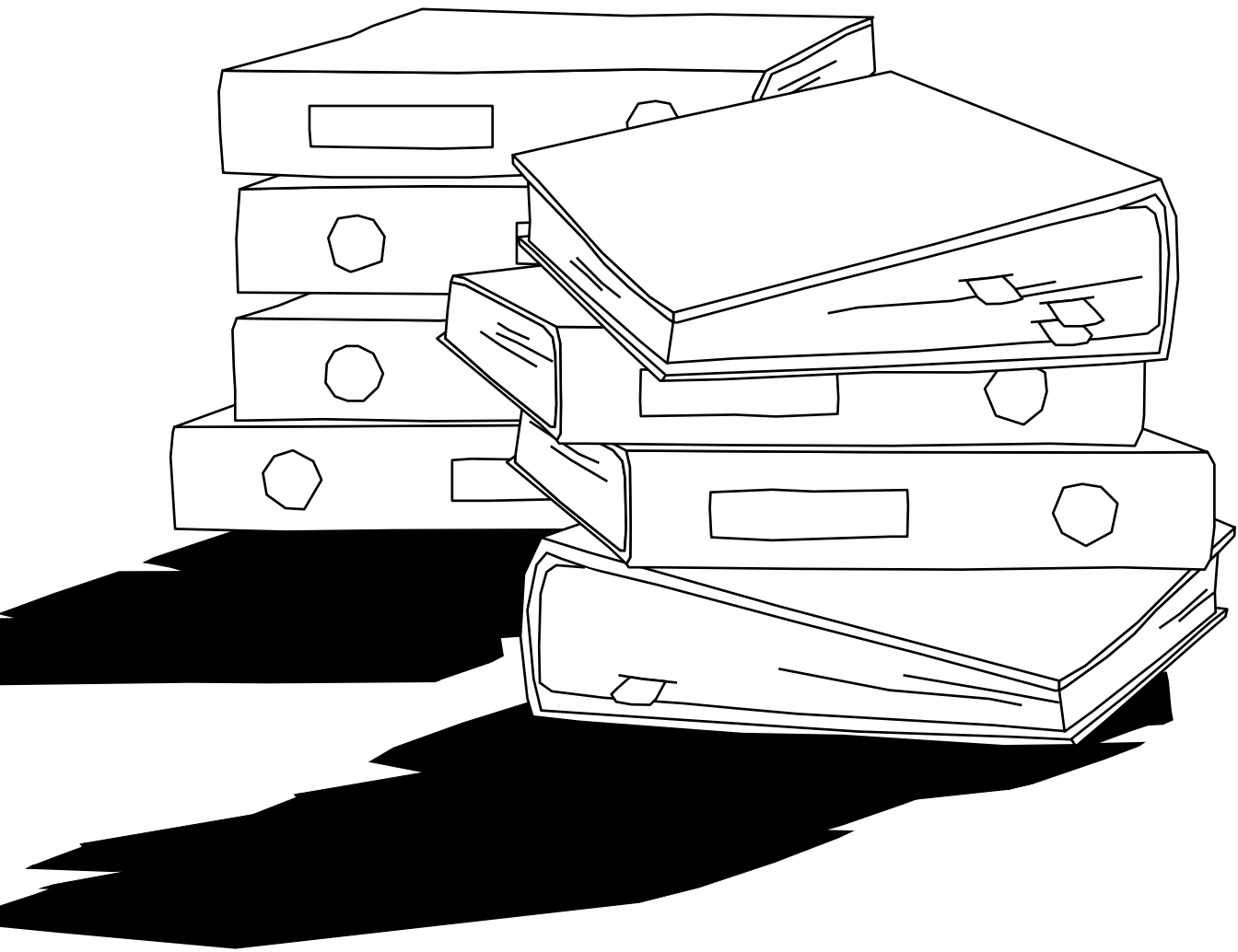
Das Organigramm

Eine Vereinbarung zum interdisziplinärem Teamworking





Jahresrechnung 2022



Bilanz

	Anhang Nr.	31.12.2022 CHF	01.01.2021 CHF
Flüssige Mittel		623 633,12	811 117,13
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen		685 689,20	340 910,20
Übrige kurzfristige Forderungen		146,45	170,00
Aktive Rechnungsabgrenzungen	3,1	38 488,69	33 684,65
Umlaufvermögen		1 347 957,46	1 185 881,98
Land		285 425,35	285 425,35
Bauten		13 162 942,95	13 074 828,50
Wertberichtigung Bauten	3,5	-7 177 924,91	-6 790 821,20
Immobilien	4 / 3,3	6 270 443,39	6 569 432,65
Mobilien		6 956,23	9 275,23
Fahrzeuge		13 680,00	20 520,00
Informatik- und Kommunikationssysteme		2 750,00	2 266,00
Sachanlagevermögen		6 293 829,62	6 601 493,88
Anlagevermögen		6 293 829,62	6 601 493,88
Aktiven		7 641 787,08	7 787 375,86
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen		61 523,66	42 536,86
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten		40,00	4 995 857,80
Passive Rechnungsabgrenzungen	3,2	79 950,00	37 902,30
Kurzfristiges Fremdkapital		141 513,66	5 076 296,96
Langfristige verzinsliche Verbindlichkeiten	3,6	5 308 300,00	550 000,00
Rückstellungen	3,5	1 404 917,00	1 521 993,00
Langfristiges Fremdkapital		6 713 217,00	2 071 993,00
Fremdkapital		6 854 730,66	7 148 289,96
Fonds IP Mobilien BKD		16 529,15	0,00
Fonds Betriebsreserve BKD		24 465,07	0,00
Zweckgebundene Fonds	3,7	40 994,22	0,00
Grundkapital		42 334,74	42 334,74
Gebundenes Kapital		659 073,78	553 323,57
Freies Kapital		44 653,68	43 427,59
Organisationskapital		746 062,20	639 085,90
Passiven		7 641 787,08	7 787 375,86

Erfolgsrechnung

	Anhang Nr.	1.1– 31.12.2022 CHF	1.1– 31.12.2021 CHF
Betriebsbeiträge Bund		411 657,00	401 900,00
Betriebsbeiträge Trägerkanton		1 006 088,00	570 787,20
Betriebsbeiträge andere Kantone		2 302 368,05	2 354 357,60
Beiträge Gemeinden		63 240,00	59 520,00
Eltern- und Versorgerbeiträge		382 858,25	922 668,00
Investitionsbeitrag an Kt, Bern		0,00	-470 276,00
Ueberschussabschöpfung Kt, Bern		0,00	-214 681,20
Debitorenverluste und Delkredereanpassung	3,8	-2 850,90	-2 773,55
Erträge aus Leistungsabgeltungen		4 163 360,40	3 621 502,05
Erträge Personal und Dritte		9 927,75	17 864,45
Mitgliederbeiträge Verein		1 725,00	1 170,00
Ausserordentlicher Erfolg	3,9	-4 555,40	589,75
Nettoerlös aus Lieferungen und Leistungen		4 170 457,75	3 641 126,25
Personalaufwand	3,10	3 206 549,50	3 034 251,12
Haushalt und Verpflegung		99 403,60	99 573,03
Unterhalt und Reparaturen Sachanlagen	5	100 034,43	100 725,60
Aufwand für Anlagennutzung		20 813,75	14 883,00
Energie und Wasser		36 882,40	29 668,55
Schulung, Ausbildung und Freizeit		28 302,32	28 852,14
Büro und Verwaltung	3,11	108 558,38	97 699,56
Werkzeug- und Materialaufwand		1 103,70	820,90
Übriger Sachaufwand		37 406,13	40 593,95
Übriger betrieblicher Aufwand		432 504,71	412 816,73
Abschreibungen auf Sachanlagevermögen	3,4	282 827,71	38 381,60
Finanzaufwand		59 194,40	8 690,21
Unter-/Überdeckung vor Veränderung Fonds		189 381,43	146 986,59
Zuweisung an Zweckgebundene Fonds		51 149,85	0,00
Zuweisung an Gebundenes Kapital		-239 306,28	-146 236,59
Zuweisung Freies Kapital		-1 225,00	-750,00
Unter-/Überdeckung nach Veränderung Fonds		0,00	0,00

Anhang

	31.12.2022	31.12.2021
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 Verein ist unter der Firmennummer CHE-107.222.341 im Handelsregister eingetragen.		
Der Betrieb umfasst rund	27 Stellen	27 Stellen
2 Grundsätze zur Bewertung und Rechnungslegung		
Die Abrechnungsmethodik der Pauschalabgeltung bleibt beim Wechsel von der GSI zum BKD und dem KJA bestehen.		
Die Rechnungsführung beachtet die Grundsätze des OR zur kaufmännischen Buchführung und Rechnungslegung. Die Standards zu Swiss GAAP FER (kern-FER), den Kontierungsrichtlinien ARTISET und IVSE sowie den Vorgaben der BKD, des KFSG und des Bundes, insbesondere dem Bundesamt für Justiz, werden ausgeführt. Während der Übergangszeit von 4 Jahren (2021-2024) zur Verwendung des neuen Kontenrahmens (Version 2021) wurden die Kontenklassen teilweise geändert.		
Unverändert gilt die Besonderheit: Die im Falle der Betriebsaufgabe fälligen Rückzahlungsverpflichtungen aus Investitionsbeiträgen vom Bund 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.		
	31.12.2022 CHF	31.12.2021 CHF
3 Erläuterungen zu Bilanz und Erfolgsrechnung		
3.1 Aktive Rechnungsabgrenzungen		
Übrige Abgrenzungen	38 488,69	33 684,65
3.2 Passive Rechnungsabgrenzungen		
Personalarückstellungen	63 542,10	23 532,45
Übrige Abgrenzung	16 407,90	14 369,85
Total passive Rechnungsabgrenzungen	79 950,00	37 902,30
3.3 Aufstockung Schulgebäude		
Die Aufwendungen von CHF 108'264.55 für das Vorprojekt und die Planung wurden mit eigenen Mittel finanziert.		
3.4 Immobille Sachanlagen		
Im Zusammenhang mit der Erstanwendung der Rechnungslegung Swiss GAAP FER wurden der Immobilien-Neubau zum Anschaffungswert linear indexiert abgeschrieben. Struktur, Rohbau, Gebäudehülle 50 Jahre / Gebäudetechnische Installationen 40 Jahre / Betriebseinrichtungen 20 Jahre.		

31.12.2021 CHF

31.12.2020 CHF

3.5 Rückstellungen

A fonds perdu Beiträge vom 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.

3.6 Umfinanzierung der Investitionsbeiträge

Bei der DC Bank Bern wurde zur Immobilienfinanzierung eine Festhypothek mit einer Laufzeit von 30.09.2021 bis 30.09.2031 abgeschlossen.

3.7 Zweckgebundene Fonds und Organisationskapital

Die Verwaltung und Verwendung der Mittel der zweckgebundenen Fonds und des Organisationskapitals werden in einem Reglement (genehmigt an der Mitgliederversammlung vom 21.3.2023) geregelt. Fondsveränderungen werden in der Kapitalveränderung 2-Jahresübersicht als Fondszugänge bzw. -verwendungen gebucht.

3.8 Debitorenverluste

Debitorenverluste aus nicht einbringbaren Forderungen	2 850,90	2 773,55
Total Debitorenverluste	2 850,90	2 773,55

3.9 Ausserordentlicher Ertrag

Departement Bildung, AG; Rückerstattung Fahrkarte jF 2021	2 210,00
Sympany Krankentaggeldver. Überschussbeteiligung 2019 - 2021	11 397,00
AKBA 63; Rückvergütung Verwaltungskosten aus Vorjahr	596,85
Einwohnergemeinde Safenwil, Rückerstattung Fahrkarte jF 2021	493,00
VISANA; Überschussbeteiligung UV 2019 - 2021	3 710,25
AKBA 63; Rückverteilung der CO2-Abgabe 2020	2 070,75

Ausserordentlicher Aufwand

Erstmalige Bildung einer Pauschalen von 5% auf den Ford. aus L+L	-25 033,25
Total ausserordentlicher Erfolg	-4 555,40

3.10 Personalaufwand

Ausbezahlte Sitzungsgelder an Vorstand	6 840,00	4 240,00
--	----------	----------

3.11 Büro und Verwaltung

Der jährliche Jahresbericht entspricht durch eine professionellere Aufmachung den Anforderungen eines Geschäftsbericht und den Anforderungen des Trägervereins.

4 Zur Sicherung eigener Verbindlichkeiten verpfändete Aktiven

Immobilien	6 270 443,39
------------	--------------

5 Nicht bilanzierte Leasingsverbindlichkeit IT

PageUp Hardware Infrastruktur 01.01.2019 - 31.12.2023	19 489,20	38 978,40
---	-----------	-----------

Kapitalveränderung 2-Jahresübersicht

1) Vorgabe der GSI; UB Jahresergebnis 2020	41 412,00
2) GSI; Rückforderung Überdeckung	92 144,07
3) Umbuchung an BKD gemäss Mitteilung KJA via SOCIALBERN	419 767,50
4) Umbuchung an KFSG gemäss Mitteilung KJA via SOCIALBERN	553 323,57
Total	553 323,57
5) Entnahme / Zuweisung gemäss Weisungen BKD / KFSG	

Veränderung Organisationskapital	01.01.2021	Zunahme	Entnahme	31.12.2021
Vermächtnis Bloch	19 391,55	1,09		19 392,64
Spenden zu Gunsten der jF	23 284,95	750,00		24 034,95
Zweckgebundenes Kapital von Dritten	42 676,50	751,09	0,00	43 427,59
Schwankungsfonds	400 000,00	7 086,98 ¹⁾		407 086,98
Jahresergebnis		146 236,59		146 236,59
Zweckgebundenes Organisationskapital	400 000,00	7 086,98	0,00	553 323,57
Freies Kapital	49 421,72		7 086,98 ¹⁾	42 334,74
Jahresergebnis				0,00
Vereinskapital	49 421,72	0,00	7 086,98	42 334,74
Organisationskapital	492 098,22	7 838,07	7 086,98	639 085,90
Veränderung Fonds & Organisationskapital	01.01.2022	Zunahme	Entnahme	31.12.2022
Fonds Infrastruktur KFSG	0,00			0,00
Fonds IP Immobilien BKD	0,00			0,00
Fonds IP Mobilien BKD	0,00	16 529,15 ⁵⁾		16 529,15
Fonds Betriebsreserve BKD	0,00	92 144,07 ³⁾	67 679,00 ⁵⁾	24 465,07
Zweckgebundene Fonds	0,00	108 673,22		40 994,22
Freies Kapital	42 334,74			42 334,74
Grundkapital	42 334,74			42 334,74
Schwankungsfonds	553 323,57		553 323,57 ²⁾³⁾⁴⁾	0,00
Kapital KFSG	0,00	419 767,50 ⁴⁾		419 767,50
Zuweisung Überdeckung		239 306,28 ⁵⁾		239 306,28
Gebundenes Kapital	553 323,57	659 073,78	553 323,57	659 073,78
Spenden zu Gunsten der jF	24 034,95	1 225,00		25 259,95
Vermächtnis Bloch	19 392,64	1,09		19 393,73
Freies Kapital	43 427,59	1 226,09	0,00	44 653,68
Organisationskapital	639 085,90	660 299,87	553 323,57	746 062,20

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

Bericht der Revisionsstelle
an die Mitgliederversammlung des Vereins
Sonnegg, Belp

**Bericht der Revisionsstelle zur Eingeschränkten Revision an die Mitgliederversammlung des
Sonnegg, Belp**


Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz und Betriebsrechnung) des Sonnegg für das am
31. Dezember 2022 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 dem schweizerischen Gesetz und den Statuten entspricht.

Treuhand Stübi AG
Toffen, 9. März 2023


Hanspeter Stübi
zugelassener Revisionsexperte
leitender Revisor

Beilage: Jahresrechnung

Dank

Immer wieder erreichen uns Spenden von Persönlichkeiten und Organisationen, die an unserer Arbeit interessiert sind. Wir freuen uns sehr darüber und setzen diese Spenden sehr gerne für unterschiedliche Aktivitäten mit und für die jungen Frauen* ein.

Ein herzliches Dankeschön auch an all die, die mit uns zusammengearbeitet haben und uns dabei für unsere pädagogische Haltung und Methodik Vertrauen geschenkt haben.

Ein besonderes Dankeschön an die jungen Frauen*, die sich 2022 vertrauensvoll haben betreuen lassen und wir uns im Umgang mit ihrer Geschichte und ihren Bedürfnissen stets weiterqualifizieren konnten.

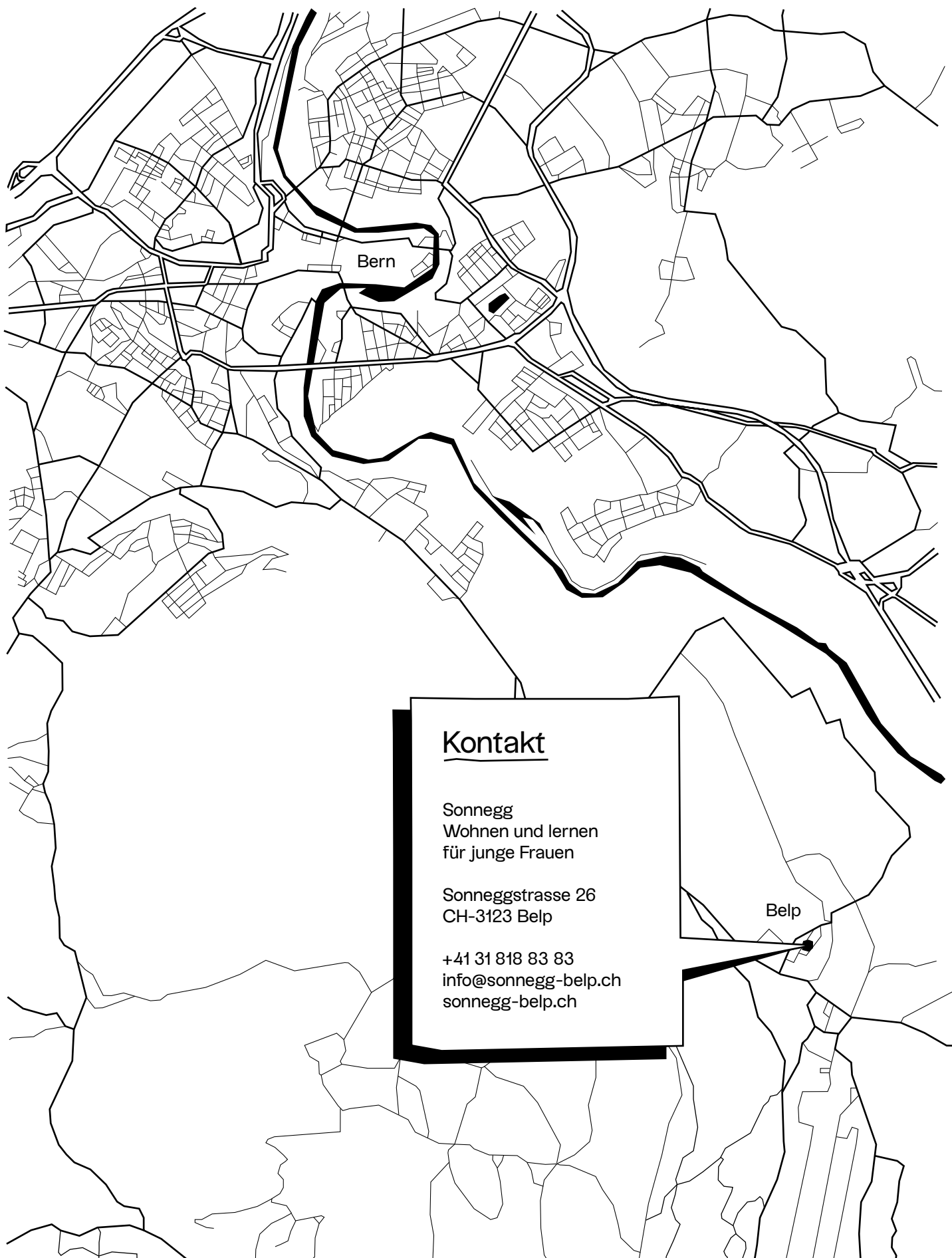
Netzwerke

Die Sonnegg ist eine KOSS zertifizierte Institution, die anhand eines Qualitätsvertrages mit dem Institut Kompetenz hoch 3 eng zusammenarbeitet. www-Kh3.ch

Die Sonnegg ist Mitglied bei unterschiedlichen Verbänden u.a. bei Socialbern, Artiset, Integras, FICE, sowie auch beim Netzwerk LIWJ / Leitungen Institutionen weiblicher Jugendliche.

Die Sonnegg engagiert sich für, «Quality-4Children» und einer gewaltfreien Transition zu einem anderen Gender.





Kontakt

Sonnegg
Wohnen und lernen
für junge Frauen

Sonneggstrasse 26
CH-3123 Belp

+41 31 818 83 83
info@sonnegg-belp.ch
sonnegg-belp.ch

