

Betriebskonzept

Perspektive Thurgau

Gültig ab: 01.01.2009

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| | Einleitung | 5 |
| 1 | Grundlagen | 5 |
| 1.1 | Trägerschaft..... | 5 |
| 1.2 | Geschichte | 5 |
| 1.3 | Auftrag | 6 |
| 2 | Führungsinstrumente | 8 |
| 2.1 | Strategie..... | 8 |
| 2.1.1 | Vision | 8 |
| 2.1.2 | Leitbild..... | 8 |
| 2.1.3 | Unternehmensstrategie | 10 |
| 2.2 | Führungsgrundsätze..... | 10 |
| 2.2.1 | Haltung..... | 10 |
| 2.2.2 | Entwicklung | 11 |
| 2.2.3 | Zukunft | 11 |
| 2.2.4 | Konflikt | 11 |
| 2.2.5 | Interdisziplinarität | 11 |
| 2.2.6 | Information und Kommunikation | 11 |
| 2.3 | Personal | 12 |
| 2.3.1 | Personalprozesse..... | 12 |
| 2.3.2 | Anstellungsreglement..... | 12 |
| 2.4 | Qualität..... | 12 |
| 2.4.1 | Qualitätssicherung..... | 12 |
| 2.4.2 | Qualitätsentwicklung..... | 13 |
| 2.4.3 | Controlling | 14 |
| 3 | Geschäftsleitung | 15 |
| 3.1 | Marktausrichtung | 15 |
| 3.1.1 | Leistungsangebot..... | 15 |
| 3.1.2 | Zielgruppen | 15 |
| 3.1.3 | Zusammenarbeit, Vernetzung | 15 |
| 3.2 | Führungs und Organisationskonzept | 16 |
| 3.2.1 | Organigramm | 16 |
| 3.2.2 | Stellenplan | 16 |
| 3.2.3 | Bereichsspezifische Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten | 17 |
| 3.2.4 | Interne und externe Kommunikationsstruktur | 17 |
| 3.3 | Querschnittsfunktionen / Stabstellen | 19 |
| 3.3.1 | Leistungsangebot..... | 19 |
| 3.3.2 | Zielgruppen | 19 |
| 3.3.3 | Zusammenarbeit, Vernetzung | 20 |
| 3.3.4 | Abgrenzung zu anderen Tätigkeitsfeldern | 20 |
| 3.3.5 | Organigramm | 20 |
| 3.3.6 | Stellenplan | 20 |
| 4 | Gesundheitsförderung und Prävention (GF&P)..... | 21 |

| | | |
|-------|---|-----------|
| 4.1 | Marktausrichtung | 21 |
| 4.1.1 | Leistungsangebot | 21 |
| 4.1.2 | Zielgruppen | 21 |
| 4.1.3 | Zusammenarbeit, Vernetzung | 21 |
| 4.1.4 | Abgrenzung zu anderen Institutionen | 22 |
| 4.2 | Führungs- und Organisationskonzept | 22 |
| 4.2.1 | Organigramm | 22 |
| 4.2.2 | Stellenplan | 22 |
| 4.2.3 | Bereichsspezifische Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten | 22 |
| 4.2.4 | Interne und externe Kommunikationsstruktur | 23 |
| 5 | Suchtberatung | 24 |
| 5.1 | Marktausrichtung | 24 |
| 5.1.1 | Leistungsangebot | 24 |
| 5.1.2 | Zielgruppen | 24 |
| 5.1.3 | Zusammenarbeit, Vernetzung | 24 |
| 5.1.4 | Abgrenzung zu anderen Institutionen | 25 |
| 5.2 | Führungs- und Organisationskonzept | 26 |
| 5.2.1 | Organigramm | 26 |
| 5.2.2 | Stellenplan | 26 |
| 5.2.3 | Bereichsspezifische Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten | 26 |
| 5.2.4 | Interne und externe Kommunikationsstruktur | 27 |
| 6 | Ehe-, Familien-, Erziehungs- und Jugendberatung (EFEJ) | 28 |
| 6.1 | Marktausrichtung | 28 |
| 6.1.1 | Leistungsangebot | 28 |
| 6.1.2 | Zielgruppen | 28 |
| 6.1.3 | Zusammenarbeit, Vernetzung | 28 |
| 6.1.4 | Abgrenzung zu anderen Institutionen | 29 |
| 6.2 | Führungs- und Organisationskonzept | 29 |
| 6.2.1 | Organigramm | 29 |
| 6.2.2 | Stellenplan | 29 |
| 6.2.3 | Bereichsspezifische Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten | 30 |
| 6.2.4 | Interne und externe Kommunikationsstruktur | 30 |

Einleitung

Das vorliegende Betriebskonzept gibt Einblick in die Betriebsführung, -ausgestaltung und -finanzierung der Perspektive Thurgau (PTG). Im Rahmen der Strategiebildung wird das Konzept laufend auf den neusten Stand gebracht. Im Sinne der Lesbarkeit wurde in diesem Konzept auf eine konsequente Doppelnennung der weiblichen und männlichen Formen zugunsten der männlichen Formen verzichtet.

1 Grundlagen

1.1 Trägerschaft

Unter dem Namen „Perspektive Thurgau - Gemeindezweckverband für Gesundheitsförderung, Prävention, Beratung“ besteht ein Zweckverband im Sinne von § 61 der Kantonsverfassung sowie §§ 39 ff. des Gemeindegesetzes. Der Verband ist eine öffentlich-rechtliche Körperschaft im Sinne von § 37 ff. des Einführungsgesetzes zum schweizerischen Zivilgesetzbuch. Der Verband hat seinen Sitz in Frauenfeld.

Die Organe des Verbandes sind:

- die Gesamtheit der Verbandsgemeinden
- die Delegiertenversammlung
- der Vorstand
- die Kontrollstelle

Mitglied sind alle 80 Gemeinden des Kantons Thurgau. Schul- und Kirchgemeinden können fördernde Mitglieder ohne Stimmrecht werden. Sie haben an der Delegiertenversammlung Antragsrecht.

1.2 Geschichte

Die Entstehungsgeschichte der PTG ist teilweise bis zu 60 Jahre zurückverfolgbar. Die Ursprünge liegen in regionalen Alkoholberatungsstellen, die in den 80-iger Jahren im Einfluss der Drogenszenenbildung ihr Angebot durch Suchtprävention erweiterten.

2003 wurden die fünf Suchberatungs- und Präventionsstellen im Kanton unter dem neuen Namen *perspektive* zu drei Gemeindezweckverbänden (Ober-, Mittel- und Westthurgau) mit je einer Fachstelle fusioniert. Parallel zu dieser Neustrukturierung erteilte der Kanton den drei neuen Stellen zusätzlich zu ihren bisherigen Aufgaben den Auftrag zur Gesundheitsförderung.

Die seit 1980 existierende Fachstelle für Ehe-, Familien-, Erziehungs- und Jugendberatung der Region Frauenfeld wurde 2003 in den Gemeindezweckverband Thurgau West integriert. Da die Bezirke Münchwilen und Diessenhofen neu diesem Gemeindezweckverband angehörten, konnte diese Dienstleistungsangebote auch dort angeboten werden.

Die PTG in ihrer heutigen Form wurde an der konstituierenden Delegiertenversammlung vom 2. Oktober 2008 gegründet. Per 1. Januar 2009 vereinigt der Gemeindef Zweckverband die bisherigen Zweckverbände „Gemeindef Zweckverband Gesundheitsförderung und Beratung Thurgau West“, „Zweckverband Gesundheit Mittelthurgau“ und „*perspektive* Zweckverband Oberthurgau“. Die zum Teil unterschiedlichen Dienstleistungen sowie alle Standorte der drei Zweckverbände wurden beibehalten.

Der Entscheid zur Fusion gründete auf dem Bestreben, die bereits enge Zusammenarbeit und Vernetzung der drei Fachstellen zielgerichteter und effizienter umsetzen zu können. Abläufe sollten vereinfacht und Zuständigkeiten klarer benannt werden. Mit dem heutigen Verband besteht eine starke Organisation, die ihre Dienstleistungen gebündelt und koordiniert anbieten kann. Sie arbeitet ganz nach dem Motto: Bewährte Dienstleistungen aus einer Hand!

1.3 Auftrag

Die Perspektive Thurgau ist als Gemeindef Zweckverband eine Non-Profit-Organisation für Gesundheitsförderung, Prävention und Sucht-, Ehe-, Familien-, Erziehungs- und Jugendberatung.

Der Auftrag zur Erbringung von Gesundheitsförderung, Prävention und Suchtberatung ergibt sich aus der Kantonsverfassung und aus dem Gesundheitsgesetz. § 3 des Gesundheitsgesetzes („¹ Der Kanton trifft Massnahmen zur Förderung und zum Schutz der Gesundheit. ² Er kann sich an Vorsorgemassnahmen beteiligen oder sie mit Beiträgen unterstützen.“) ermöglicht dem Kanton die Aufgaben zu delegieren. § 68 der Verfassung („Kanton und Gemeinden fördern die Gesundheit der Bevölkerung“), § 1 („Kanton und Munizipalgemeinden fördern die Gesundheit des Volkes und verhüten deren Gefährdung“) und § 10 („Die Gemeinden unterstützen die kantonalen Organe beim Vollzug“) des Gesundheitsgesetzes bringen zum Ausdruck, dass die Erbringung dieser Dienstleistungen eine Verbundaufgabe von Kanton und Gemeinden ist.

Der Auftrag zur Erbringung von Ehe- und Familienberatung basiert auf Art. 171 ZGB („Die Kantone sorgen dafür, dass sich die Ehegatten bei Eheschwierigkeiten gemeinsam oder einzeln an Ehe- oder Familienberatungsstellen wenden können.“). Die daraus resultierenden Leistungsinhalte bestehen aus Einzelberatung von Erwachsenen, Ehe- und Paarberatung, Familienberatung, Erziehungsberatung, Frühberatung (Eltern mit Kleinkindern), Jugend- und Elternberatung.

Die PTG arbeitet mit zwei Leistungsvereinbarungen des Kantons. Die erste Vereinbarung erfolgt durch das Departement Finanzen und Soziales (DFS), vertreten durch den Kantonsärztlichen Dienst, für die Dienstleistungen Gesundheitsförderung, Prävention und Suchtarbeit. Auf Basis der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung werden Massnahmen zur Förderung der Gesundheit der Thurgauer Bevölkerung umgesetzt.

Die zweite Leistungsvereinbarung mit dem DFS erfolgt über das Fürsorgeamt zur Erbringung von Ehe-, Familien-, Erziehungs- und Jugendberatung. Diese Dienstleistung steht nur den

Mitgliedsgemeinden des Verbandes zur Verfügung, die sich diesem Angebot angeschlossen haben.

Die PTG ist in den Bereichen Gesundheitsförderung & Prävention, Sucht, sowie Ehe-, Familien-, Erziehungs- und Jugendberatung der Hauptvertragspartner des Kantons. Sie anerkennt spezifische Kompetenzen anderer Organisationen in diesem Bereich und ist offen für Austausch, Kooperation, Vermeidung von Doppelspurigkeit und der Suche nach Synergie.

Der Verband finanziert sich durch Beiträge und Subventionen von Bund, Kanton und Gemeinden sowie durch Einnahmen aus entgeltlicher Tätigkeit und durch Spenden. Für die Sicherstellung des Betriebes zahlen Kanton und Verbandsgemeinden ihre Beiträge in Form von Pro-Kopf-Beiträgen.

Die Perspektive Thurgau geht mit ihren personellen und finanziellen Ressourcen wirtschaftlich um und verschafft sich in einem fortlaufenden Prozess Klarheit über Auftrag und Grenzen ihres Leistungsauftrages.

2 Führungsinstrumente

2.1 Strategie

Unter dem Begriff „Strategie“ versteht die PTG ein umfassendes Ordnungsmuster, das eine langfristige Leitlinie für die zukünftige Ausrichtung der Organisation vorgibt. Dieses ermöglicht es, auf Herausforderungen aus der Umwelt sowie internen und externen Anspruchsgruppen erfolgreich zu reagieren. Dieses Ordnungsmuster bildet die Grundlage zur Erreichung der gesetzten Ziele.

Folgende Instrumente gehören zur Strategie:

2.1.1 Vision

Wir sind für Gemeinden und Kanton die wichtigste Partnerin in Gesundheitsförderung und psychosozialer Beratung auf Gebieten wie Paar-, Familien-, Früh-, Jugend- und Suchtberatung.

Unseren Kundinnen und Kunden bieten wir ein gemeindenahes Dienstleistungs- und Beratungsangebot aus einer Hand. Dieses wird den unterschiedlichsten Lebenssituationen und komplexen Beratungsbedürfnissen gerecht.

Wir vernetzen uns als Kompetenzzentrum mit Partnerorganisationen in verbindlichen Strukturen.

2.1.2 Leitbild

- **Wer sind wir?**

Wir sind eine Non-Profit-Organisation für Gesundheitsförderung, Prävention und Beratung.

Wir sind ein Zweckverband der politischen Gemeinden des Kantons Thurgau und arbeiten im Auftrag von Gemeinden und Kanton.

Wir sind eine starke Organisation, die ihre Dienstleistungen gebündelt und koordiniert anbietet.

- **Was wollen wir?**

Wir tragen dazu bei, dass die Bevölkerung bewusst und gesund mit ihren körperlichen, psychischen und sozialen Ressourcen und Fähigkeiten umgeht.

Dafür stellen wir klar formulierte und strukturierte Angebote und Dienstleistungen zur Verfügung, die Einzelpersonen, Gruppen und deren Umfeld befähigen hinzuschauen, wahrzunehmen und zu handeln.

Unsere Schwerpunkte sind:

- **Gesundheitsförderung**
zur Unterstützung von Prozessen in Gemeinden, Schulen, Familien und Betrieben, die gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen schaffen.
- **Paar-, Familien-, Früh- und Jugendberatung**
zur Stärkung der Ressourcen und Fähigkeiten bei der Bewältigung von Herausforderungen im Zusammenhang mit Beziehungs-, Entwicklungs- und Lebensschwierigkeiten.
- **Suchtberatung**
zur Förderung und Wiederherstellung der Handlungskompetenz von Direktbetroffenen und ihrem Umfeld im Umgang mit Suchtmitteln und suchtartigen Verhaltensweisen.

- **Wie arbeiten wir?**

Wir arbeiten professionell und interdisziplinär.

Wir orientieren uns an bewährten praktischen Erfahrungen und an den neusten wissenschaftlichen Erkenntnissen. Die Ergebnisse unserer Arbeit überprüfen wir nach definierten Qualitätskriterien.

Veränderungen in der Gesellschaft sind für uns eine Herausforderung, der wir mit Innovation und Engagement begegnen. Zur zielgerichteten Erfüllung unserer Aufgaben beziehen wir fachlich klar Stellung.

Unsere Arbeitsweise ist prozess- und ressourcenorientiert. Der Einsatz strukturierter Methoden ermöglicht konstruktive Entwicklungen.

Dem umfassenden Auftrag entspricht unser umfassendes Beratungsangebot. Es vereint das Wissen von Spezialistinnen und Spezialisten der verschiedensten Fachgebiete.

Wir handeln ethisch korrekt und professionell.

Wir fördern das positive Image unseres Zweckverbandes in der Öffentlichkeit durch eine klare und transparente Kommunikation sowie eine aktive Pflege der Beziehungen zu unseren Partnern.

- **Wie gehen wir miteinander um?**

Wertschätzung, Toleranz und ein respektvoller Umgang prägen unser Arbeitsklima.

Wir beteiligen die Mitarbeitenden aktiv am Arbeitsprozess. Wir fördern und erwarten Eigenverantwortung und Eigeninitiative sowie fachliche und persönliche Weiterentwicklung.

Wir leben eine offene Konfliktkultur. Schwierigkeiten sprechen wir an und suchen gemeinsam nach konstruktiven Lösungen.

Wir haben klare Strukturen und Abläufe. Unsere Geschäftsleitung vereinbart mit den Mitarbeitenden anspruchsvolle Ziele. Sie übernimmt Verantwortung, kommuniziert nachvollziehbar und verlässlich und fördert ein loyales Klima.

Bei der Wahl der Mitarbeitenden achten wir auf eine gute Durchmischung von Fachspezialisten, Geschlechtern und Erfahrung.

2.1.3 Unternehmungsstrategie

In einem wiederkehrenden Prozess (mindestens einmal pro Legislaturperiode) definiert der Vorstand unter Mitwirkung des Kantons die strategischen Ziele der Organisation. Diese Ziele werden auf Basis einer Balanced Scorecard (BSC) erstellt. Die BSC ist ein Führungsinstrument zur Ausrichtung der Organisation an ihren strategischen Zielen. Sie berücksichtigt die Gebiete Finanzen, Kunden, Prozesse und Innovation. Die strategischen Ziele sind abgestimmt auf die übergeordneten gesetzlichen Bestimmungen, die Leistungsvereinbarung des Kantons, die Vision und das Leitbild der Organisation sowie die Bedürfnisse aus dem Controlling zur Zielerreichung.

Die strategischen Ziele werden jährlich in operative Ziele für die Bereiche abgeleitet. Diese bilden wiederum die Grundlage für die persönlichen und fachlichen Ziele der Mitarbeitenden.

Zurzeit beziehen sich die strategischen Ziele der PTG auf folgende strategischen Handlungsfelder des Kantons:

- Ein gesunder Lebensanfang
- Gesundheit junger Menschen
- Verbesserung der psychischen Gesundheit
- Gesünder Leben
- Verringerung der durch Alkohol, Drogen und Tabak verursachten Schäden

2.2 Führungsgrundsätze

Die Führungsgrundsätze dienen der Perspektive TG als Orientierung über die Führungsprinzipien. Sie sind für alle Führungskräfte verpflichtend und tragen zu einem einheitlichen Führungsverständnis in der Perspektive TG bei. Mit ihren Aussagen über Werthaltungen und Zielvorstellungen bilden sie die Basis für eine gelebte Unternehmenskultur.

2.2.1 Haltung

Ich führe wertschätzend und mit Vertrauen

- Meine Haltung ist transparent, nachvollziehbar und fair.
- Ich führe aufgaben-, wirkungs- und beziehungsorientiert.
- Ich lebe das vor, was ich von anderen verlange.
- Ich anerkenne gute Leistungen.
- Kritik übe ich wertschätzend aus und leite wenn nötig Verbesserungsmaßnahmen ein.
- Die aktive Teilnahme der von mir geführten Mitarbeitenden am Führungsprozess ist mir ein Anliegen.

2.2.2 Entwicklung

Ich unterstütze meine Mitarbeitenden und stelle Anforderungen an sie

- Ich unterstütze die Eigenverantwortung meiner Mitarbeitenden im Umgang mit Veränderungen und nutze die mir zur Verfügung stehenden Führungsinstrumente.
- Ich fördere und unterstütze meine Mitarbeitenden in ihrer Fach-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz.
- Ich fördere die Eigenverantwortung mit dem entsprechenden Aufgaben- und Kompetenzbereich.
- Ich setze klare Ziele und fordere diese auch ein.

2.2.3 Zukunft

Ich führe nachhaltig

- Ich nutze und gestalte Spielräume für Innovationen.
- Ich integriere und sichere bewährte Erfahrungen.
- Ich orientiere mich an der Leistungsvereinbarung und den betrieblichen Jahreszielen und trage mit der Zielerreichung zur Umsetzung der Strategie bei.
- Ich halte Abmachungen und Regeln im Bewusstsein und lebendig.

2.2.4 Konflikt

Ich behandle Konflikte als Entwicklungschancen

- Konflikte zeigen Unklarheiten und Unstimmigkeiten auf. Deshalb ist es wichtig, dass ich Spannungen frühzeitig erkenne und die Hintergründe, Zusammenhänge sowie Motive und Bedürfnisse der Betroffenen verstehe.
- Ich leite rasch deeskalierende und präventive Massnahmen ein, wenn nötig hole ich mir entsprechende Hilfe.
- Ich benenne das Problem und suche mit allen Beteiligten angebrachte Lösungen.

2.2.5 Interdisziplinarität

Ich denke und handle ganzheitlich und integrativ

- Ich fördere das bereichsübergreifende Verständnis und vermittele es kontinuierlich weiter.
- Ich setze mich für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit externen und internen Anspruchsgruppen ein.
- Ich nutze alle mir zur Verfügung stehenden interdisziplinären Ressourcen und setze sie zur Weiterentwicklung, Qualitäts- und Effizienzsteigerung ein.

2.2.6 Information und Kommunikation

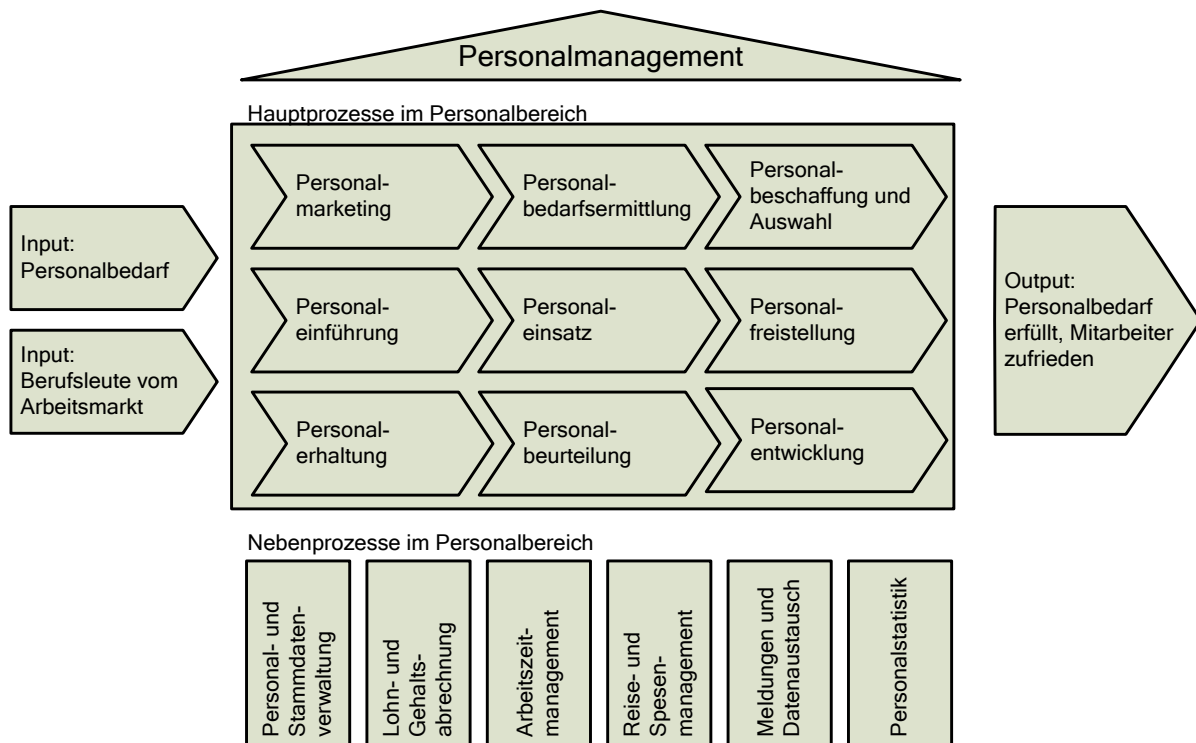
Ich informiere und kommuniziere regelmässig, zielgerichtet und situationsgerecht

- Ich nutze meine Informationsmöglichkeiten kontinuierlich.
- Ich informiere frühzeitig, in angemessener Art und zeige verständlich Hintergründe und Zusammenhänge auf.
- Ich schaffe Raum für Diskussionen zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses.
- Ich interessiere mich für die Sichtweisen anderer und beziehe diese in meine Entscheidungsfindung ein.

2.3 Personal

2.3.1 Personalprozesse

Zum Personalmanagement zählen folgende Personalprozesse:



Die umfassende Beschreibung der Prozesse befindet sich im Qualitätsmanagement-Handbuch der PTG.

2.3.2 Anstellungsreglement

Das Reglement über die Anstellungsbedingungen der Angestellten (Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) der PTG ist fester Bestandteil des Arbeitsvertrages und benennt die Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses.

2.4 Qualität

2.4.1 Qualitätssicherung

Die PTG richtet sich nach dem Qualitätsstandard QuaTheDA (Qualität, Therapie, Drogen, Alkohol), mit welchem das Bundesamt für Gesundheit (BAG) im Suchtbereich die Qualitätsentwicklung schweizweit vorangetrieben hat. QuaTheDA ist ISO-kompatibel. Somit lassen sich auch für die Bereiche Gesundheitsförderung und Prävention sowie Ehe-, Familien-, Erziehungs- und Jugendberatung Qualitätsstandards benennen. Im QuaTheDA-Handbuch der Fachstelle werden sämtliche qualitätsrelevanten Prozesse benannt. Die PTG strebt die Zertifizierung ihres Qualitäts-Management-Systems an.

2.4.2 Qualitätsentwicklung

Die Qualitätsentwicklung wird nach dem Modell des Deming-Kreises durchgeführt. In einem vierphasigen Problemlösungsprozess bzw. -zyklus wird eine kontinuierliche Verbesserung angestrebt. Die vier Elemente des Zyklus sind:

- **Plan (P)**

Der jeweilige Prozess wird vor seiner eigentlichen Umsetzung geplant. Plan umfasst die Analyse des aktuellen Zustands, das Erkennen von Verbesserungspotentialen, sowie das Entwickeln eines neuen Konzeptes.

- **Do (D)**

Do bedeutet das Ausprobieren bzw. Testen und praktische Optimieren des Konzeptes mit schnell realisierbaren, einfachen Mitteln.

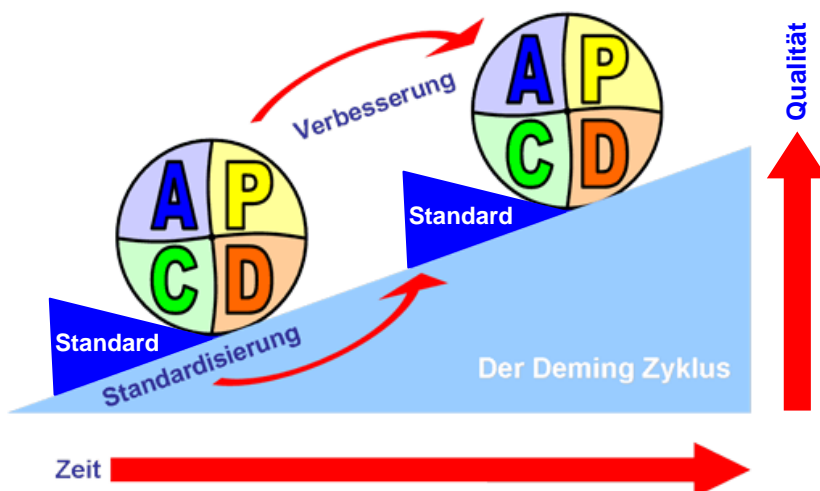
- **Check (C)**

Der im Kleinen realisierte Prozessablauf und seine Resultate werden sorgfältig überprüft und bei Erfolg für die Umsetzung auf breiter Front als Standard freigegeben.

- **Act (A)**

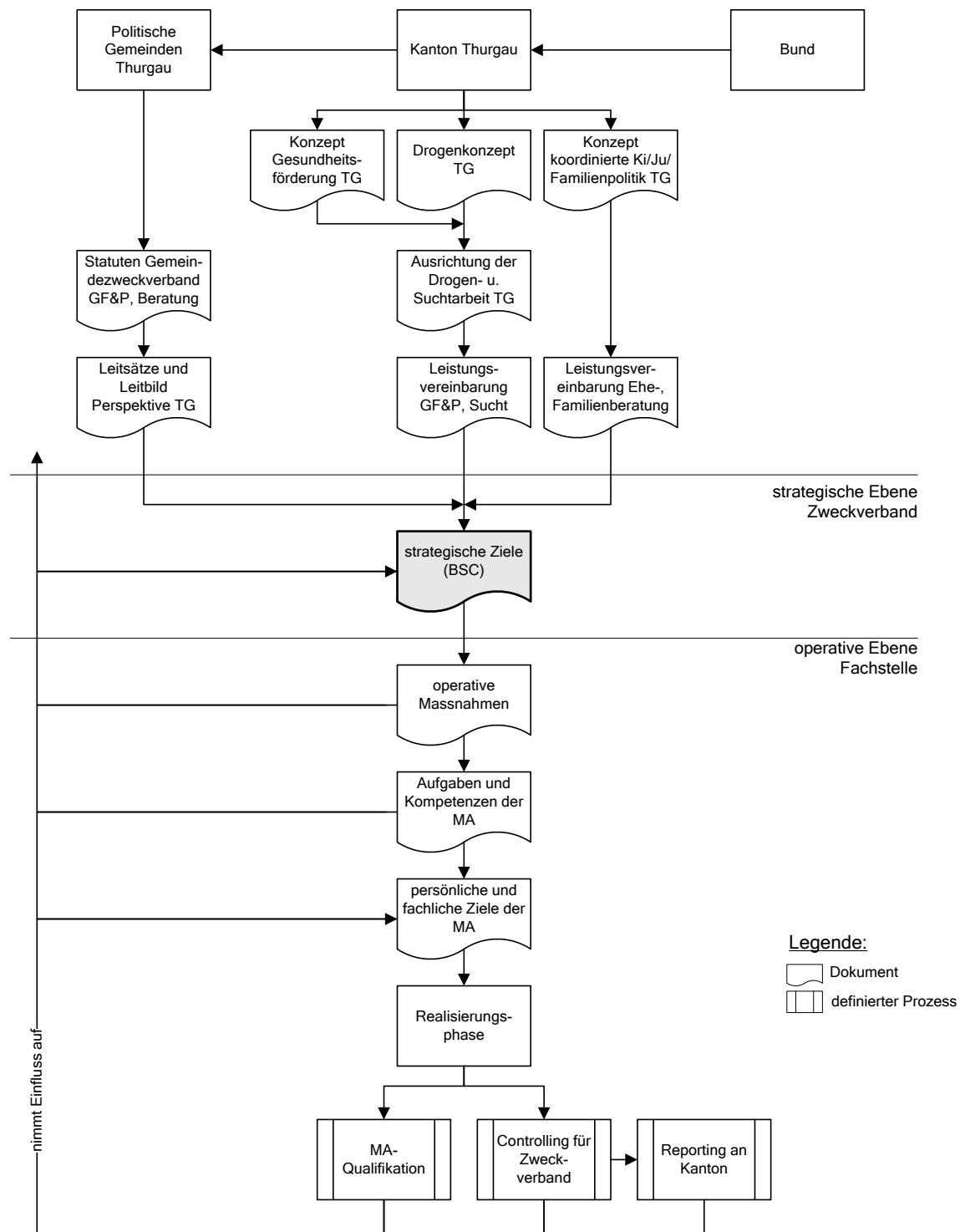
In der Phase Act wird dieser neue Standard auf breiter Front eingeführt, festgeschrieben und regelmässig auf Einhaltung überprüft (Audits). Die Verbesserung dieses Standards beginnt wiederum mit der Phase Plan.

Das Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung:



2.4.3 Controlling

Das Controlling der PTG baut auf einer Reihe komplexer und ineinander verknüpfter Vorgaben und Vereinbarungen auf. Zentrales Instrument ist die Balanced Scorecard, die die Strategischen Ziele festhält und aus der operative Massnahmen abgeleitet werden.



Das Controlling selbst ist ein Teil der Qualitätssicherung das im Qualitätsmanagement-Handbuch beschrieben und geregelt ist. Es setzt sich aus einer Reihe von wiederkehrenden Controllingmassnahmen zusammen.

3 Geschäftsleitung

3.1 Marktausrichtung

3.1.1 Leistungsangebot

Die Geschäftsleitung der PTG setzt sich aus dem Geschäftsleiter und vier Bereichsleitungen zusammen. Sie trägt die finanzielle Gesamtverantwortung und sorgt für eine zweckmässige Organisationsstruktur. Sie ist für die Planung und Entwicklung der Leistungserbringung und die Sicherstellung der Finanzierung verantwortlich. Künftige Bedürfnisse sollen durch die Geschäftsleitung erkannt werden. Sie sorgt für die Koordination von den Fachbereichen und Querschnittsaufgaben und setzt entsprechende Prioritäten. Sie berät und sorgt für den inhaltlichen Fachaustausch bei fachlichen Fragen, Personalfragen, Strukturfragen, Bedürfnissen an Infrastruktur und Informatik. Weiter sorgt sie für die Zusammenarbeit mit dem Vorstand.

3.1.2 Zielgruppen

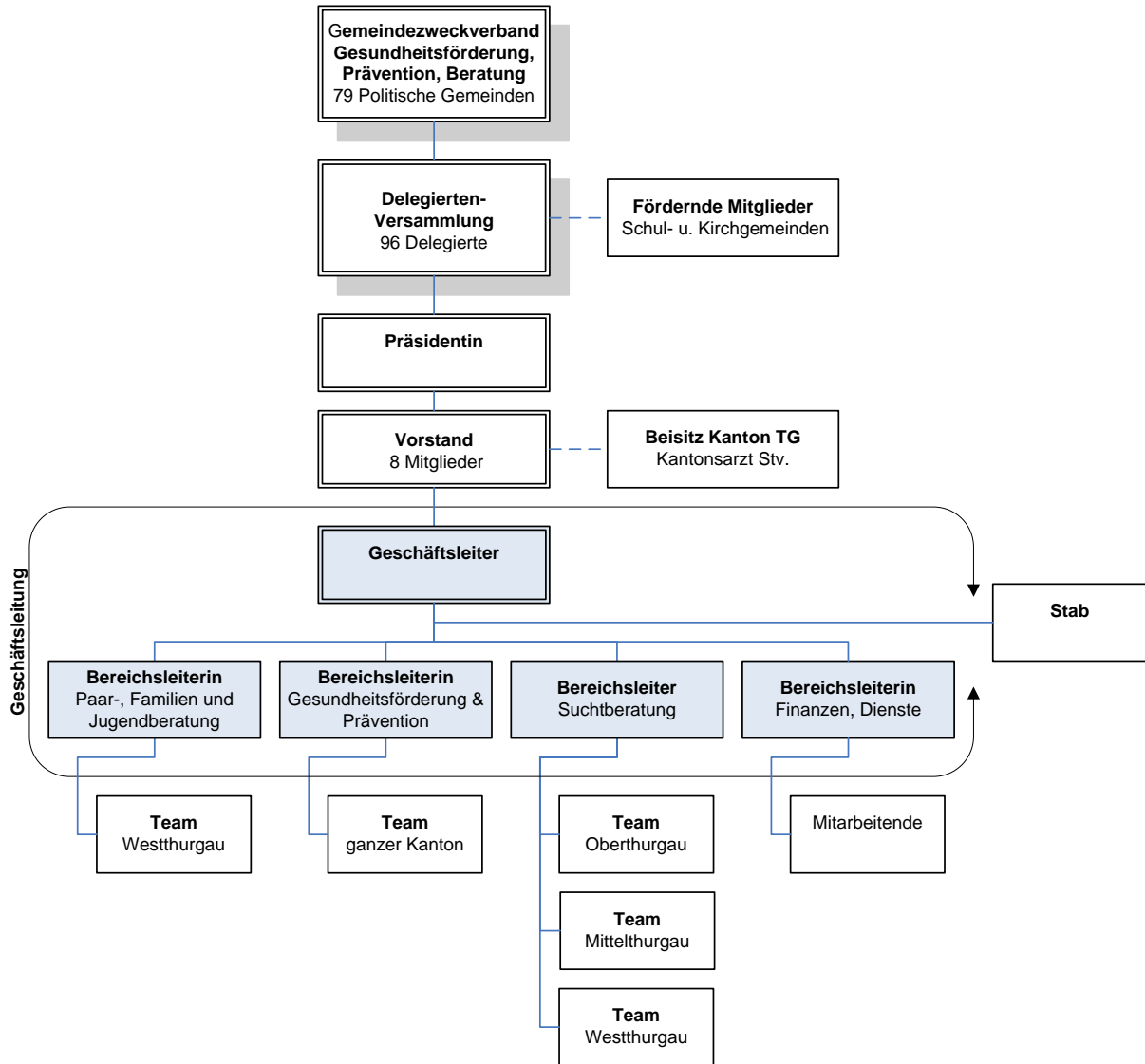
Nach innen sind die Zielgruppen der Geschäftsleitung die Mitarbeitenden der PTG. Dem Geschäftsleiter sind die Bereichsleitungen, die zuständige Mitarbeiterin für Assistenz und Personalwesen sowie die Leiterin Qualitätsmanagement direkt unterstellt. Den Bereichsleitungen sind die jeweiligen Mitarbeitenden ihres Bereiches unterstellt. Nach oben trägt der Geschäftsleiter die übergeordnete Verantwortung für die Zusammenarbeit mit dem Vorstand, nach aussen mit dem Kanton und der weiteren Öffentlichkeit.

3.1.3 Zusammenarbeit, Vernetzung

Der Geschäftsleiter sorgt in der Geschäftsleitung für einen zweckmässigen Austausch zur optimalen Leistungserbringung. Die Geschäftsleitung trifft sich alle zwei Wochen zu einer Geschäftsleitungssitzung. Die Sitzungen finden am Hauptsitz in Weinfelden statt.

3.2 Führungs und Organisationskonzept

3.2.1 Organigramm



3.2.2 Stellenplan

| Funktion | Stellenprozente |
|--|--------------------------|
| Geschäftsleiter | 100% |
| Bereichsleiterin Gesundheitsförderung und Prävention | 60% (+20% Fachmitarbeit) |
| Bereichsleiter Suchtberatung | 60% (+20% Fachmitarbeit) |
| Bereichsleiter Ehe-, Familien-, Erziehungs- und Jugendberatung | 50% (+30% Fachmitarbeit) |
| Bereichsleiterin Finanzen / Dienste | 30% (+50% Fachmitarbeit) |
| Total | 300% |

3.2.3 Bereichsspezifische Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten

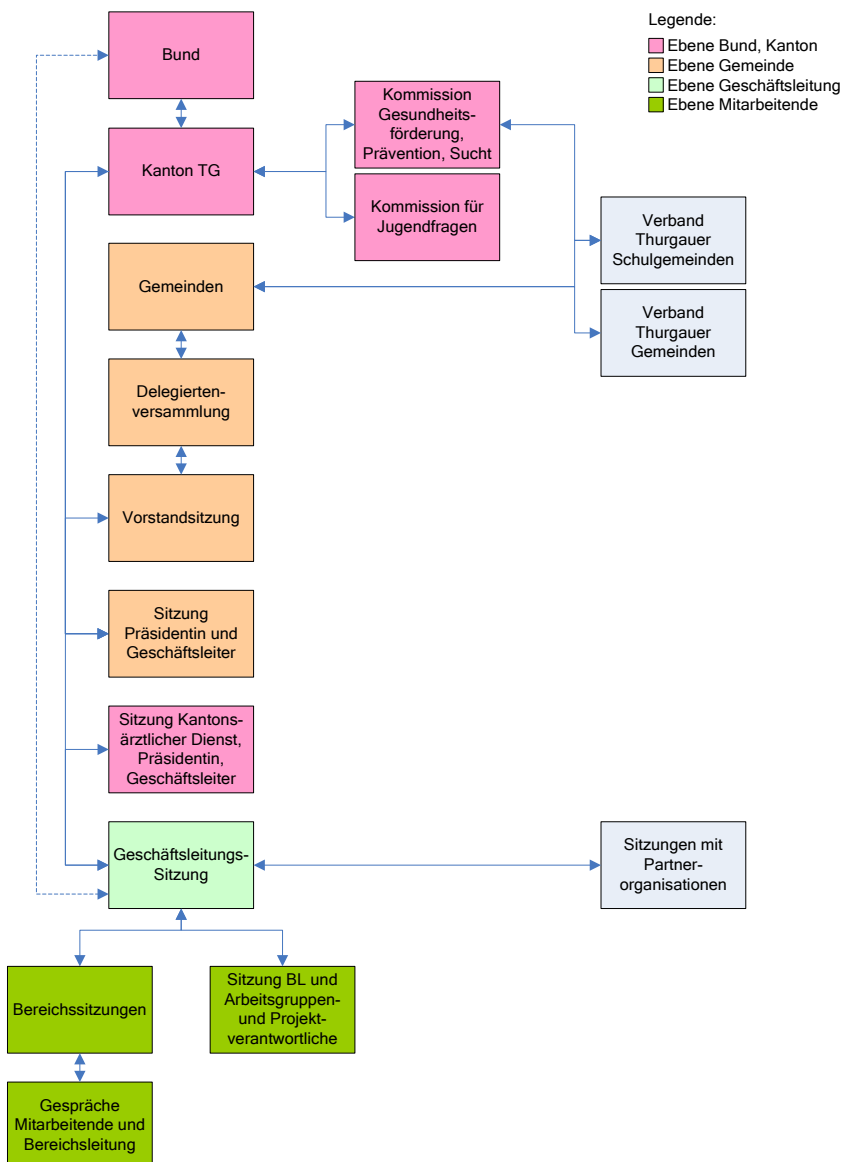
Die Aufgaben und Pflichten der Geschäftsleitung wie auch aller Mitarbeitenden der PTG werden in Stellenbeschreibungen und Pflichtenheften festgehalten. Sie sind Bestandteil des Arbeitsvertrages.

3.2.4 Interne und externe Kommunikationsstruktur

Der Geschäftsleiter ist direkter Ansprechpartner für den Vorstand. Er vertritt den Verband in operativen Fragen nach aussen und ist im Kontakt mit anderen Stellen offizieller Ansprechpartner für alle Fragen, welche den Verband als Ganzes betreffen.

Die Bereichsleitungen nehmen mindestens einmal pro Jahr im Rahmen der Berichterstattung an Vorstandssitzungen teil. Sie sind nach aussen Ansprechpartner für Fragen, welche den Fachbereich betreffen.

Die Geschäftsleitung sorgt dafür, dass bei der Kommunikation nach innen und aussen die Vorgaben der Organisationsidentität (Corporate Identity, CI) eingehalten werden. Sie arbeitet vernetzt in einem grösseren Kommunikations-System:



Die einzelnen Kommunikationsgefässe werden wie folgt genutzt:

| Gefäss | Was | Wer | Wie | Wann | Wozu |
|---|---|---|---|-------------------------------|--|
| Bund | Rahmenbedingungen bestimmen, Koordination und Steuerung | Departemente: EDI (BAG, Bildung), EJPD, EFD, Radix, Stiftungen | Gesetze, Finanzen, Schwerpunkte, Projektförderung, Weiterbildung, Studien | laufend | Umsetzung nationaler Vorgaben |
| Kanton | Umsetzung nationaler Vorgaben, Definition kantonaler Strategien, Ziele und Richtlinien, Koordination und Steuerung | Departemente: DFS, DEK, DJS Koordination durch DFS | Gesetze, Finanzierung, Schwerpunkte, Leistungs-Aufträge und -Kataloge, Controlling | jährlich | Umsetzung kantonaler Vorgaben und Ziele |
| Kommissionen | Beratung der Departemente | Kommissionsmitglieder (Justiz, Politik, Medizin, Psychiatrie, Gemeinden, Fachstellen, etc.) | Entwicklung und Vernehmlassung von kantonalen Zielen und Konzepten | quartalsweise | Meinungsbildung und Empfehlung |
| Gemeinden | Umsetzung nationaler und kantonaler Gesetze, Verordnungen und Ziele. Unterstützung bei Planung und Umsetzung kommunaler Ziele | Gemeinderat, Ressortverantwortliche, Gemeindeverwaltung | Auftrag an Perspektive Zweckverband, Finanzierung der Dienstleistungen. Punktuelle Aufträge an Fachstelle | jährlich bzw. nach Bedürfnis | Erfüllung der Zielvorgaben |
| Delegiertenversammlung | Abnahme Jahresbericht, Abnahme und Genehmigung Budget und Rechnung, Genehmigung neuer Aufgaben, Anpassung Statuten (vgl. Statuten) | Delegierte der politischen Gemeinden, fördernde Mitglieder, Vorstand GZV, Geschäftsleitung | Delegiertenversammlung | jährlich | Entlastung Vorstand und Geschäftsführung |
| Vorstandssitzung | Strategische Planung zur Umsetzung des Leistungskataloges, Kontrolle der Geschäftstätigkeit der Organisation, Mittelbeschaffung (vgl. Statuten) | Vorstandsmitglieder, Präsidentin, Kantonsarzt Stv. | Beschlüsse, Weisungen, schriftliches Reporting über die wichtigsten Entwicklungen | mindestens vierteljährlich | Erfüllung der strategischen Zielvorgaben |
| Sitzung Präsidentin und Geschäftsleiter | Bericht über aktuelle Entwicklungen, Leitungs- und Führungsfragen | Präsidentin, Geschäftsleiter | informelle Besprechung | monatlich | Wahrnehmen der strategischen Verantwortung. Resonanzraum für operative Tätigkeit |
| Sitzung Kantonsärztlicher Dienst, Präsidentin, Geschäftsleiter | Informationsaustausch auf strategisch-operativer Ebene | Kanton, Präsidentin, Geschäftsleiter | Sitzungen | quartalsweise und nach Bedarf | Sicherstellung Informationsfluss, Vorbereitung von Entscheiden, Projektsteuerung |

| Gefäss | Was | Wer | Wie | Wann | Wozu |
|---|--|--|--|------------------------------|---|
| Geschäftsleitungs-Sitzung | Informationsaustausch, Diskussionsplattform, Meinungsbildung, Strategie- und Zielbildung, Aufgabenteilung, Klärung von Verantwortlichkeiten | Geschäftsleiter, Bereichsleitungen | Sitzungen und Retraiten für Beschlüsse, Entscheidungen | 14-täglich | Qualitätssicherung, Weiterentwicklung und Steuerung der Organisation |
| Sitzungen mit Partnerorganisationen | Informationsaustausch, Diskussionsplattform, Klärung | Geschäftsleiter, Bereichsleitungen | Sitzungen, Austauschveranstaltungen | nach Bedarf | Verbesserung der Zusammenarbeit, Koordination der Dienstleistungserbringung |
| Sitzung BL und Arbeits-, Projektgruppenverantwortliche | Entwicklung und Umsetzung regionaler und kantonalen Projekte | Bereichsleitung, Arbeits-, Projektgruppenverantwortliche | Sitzungen | nach Bedarf | Steuerung, Optimierung, Kontrolle von Arbeitsgruppen und Projekten |
| Bereichssitzungen | Planung und Koordination, Controlling Dienstleistungen, Anfragen, Projekte, Angebote, PR-Massnahmen etc. Informationsaustausch, Befindlichkeitsabfrage | Bereichsleiter, Mitarbeitende | Sitzungen | 14-täglich oder nach Planung | Optimierung der Dienstleistungen, Arbeitsqualität und Optimierung und Sicherstellung des Betriebs |
| Gespräche Mitarbeitende und Bereichsleitung | Steuerung Zielerreichung, Austausch | Bereichsleitung, Mitarbeiter/Mitarbeiterin | Besprechung | Ende Jahr und nach Bedarf | Bedürfnisse der MA erkennen, Controlling der Zielerreichung, Beurteilung, Konfliktlösung |

3.3 Querschnittsfunktionen / Stabstellen

3.3.1 Leistungsangebot

Die Querschnittsfunktionen und Stabstellen nehmen innerhalb der PTG wichtige bereichsübergreifende Aufgaben wahr. Zu den Querschnittsfunktionen gehören die Buchhaltung, die Public Relations und die Informationstechnik (IT). Zu den Stabstellen gehören die Assistenz der Geschäftsleitung und das Personalwesen sowie die Leitung Qualitätsmanagement. Die Aufgaben sind in den entsprechenden Stellenbeschreibungen und Pflichtenheften klar umrissen.

3.3.2 Zielgruppen

Das Leistungsangebot der Querschnittsfunktionen sowie der Stabstellen steht der ganzen Organisation zur Verfügung. Die Mitarbeitenden der Querschnittsfunktionen sind der Bereichsleitung Finanzen / Dienste, die Mitarbeitenden der Stabstellen in direkter Linie dem Geschäftsleiter unterstellt. Die Bereichsleitungen können im Rahmen ihrer Kompetenzen oder in Absprache mit dem Geschäftsleiter / Bereichsleitung Finanzen / Dienste den Mitarbeitenden der Querschnittsfunktionen Aufträge erteilen.

3.3.3 Zusammenarbeit, Vernetzung

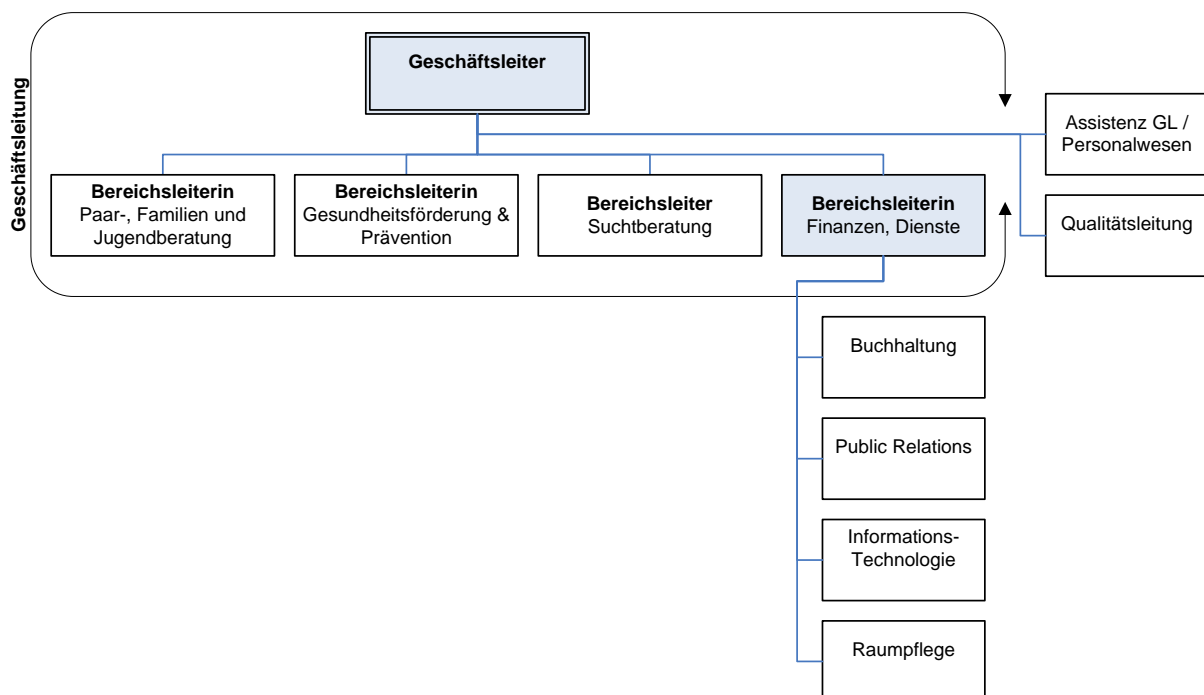
Unter der Leitung der Bereichsleitung Finanzen / Dienste treffen sich die Mitarbeitenden der Querschnittsfunktionen und Stabstellen zusammen mit den Sachbearbeiterinnen im Sekretariat der drei Bereiche alle drei Wochen zur Bereichs- und Vernetzungssitzung. Die Sitzung wird zur Behandlung folgender Themen genutzt:

- Abgabe von relevanten Informationen zur Gesamtorganisation und dem Bereich
- Vernetzung der Tätigkeitsfelder im Bereich
- Absprachen zu überschneidenden Aufgaben
- Verbesserung der Zusammenarbeit im Bereich und der Gesamtorganisation
- Beschlussfassung
- Auftragserteilung

3.3.4 Abgrenzung zu anderen Tätigkeitsfeldern

Eine Abgrenzung erfolgt gegenüber den allgemeinen Supportaufgaben. Diese werden durch die Sachbearbeiterinnen im Sekretariat, die den jeweiligen Bereichen zugeordnet sind, übernommen.

3.3.5 Organigramm



3.3.6 Stellenplan

| Funktion | Stellenprozente |
|----------------------------|-----------------|
| Personalwesen | 60% |
| Assistenz Geschäftsleitung | 20% |
| Buchhaltung | 50% |
| Public Relations | 50% |
| Qualitätsmanagement | 20% |
| Informationstechnik | 30% |
| Total | 230% |

4 Gesundheitsförderung und Prävention (GF&P)

4.1 Marktausrichtung

4.1.1 Leistungsangebot

Der Bereich GF&P erbringt Dienstleistungen gemäss dem detaillierten Dienstleistungskatalog. Er umfasst die Erbringung von Gesundheitsförderung, universelle, selektive und indizierte Prävention, die Durchführung von Referaten und Weiterbildungen, die Fachbegleitung / Mitarbeit in Arbeitsgruppen und die Planung, Konzipierung und Leitung von Projekten.

Im Weiteren hat die GF&P den Auftrag, Anlaufstelle und Informationsdrehscheibe zu fachspezifischen Themen zu sein.

Die Auftragsumsetzung findet in einem GF&P definierten Setting, projektbezogen und gemäss Leistungsvereinbarungen statt.

4.1.2 Zielgruppen

Gemeinden

Gemeindeverwaltungen, Behörden, Vereine, Fachleute, Einwohner

Familien

Mütter, Väter, Eltern, Bezugspersonen, Jugendliche, Kinder

Schulen

Schulleitungen, Schulbehörden, Lehrpersonen, Schüler, Schulsozialarbeiter, Hauswarte, Mütter, Väter, Eltern

Betriebe

Arbeitgeber, Arbeitnehmer

4.1.3 Zusammenarbeit, Vernetzung

Zusammenarbeit

Der Bereich GF&P arbeitet in Aufträgen und Projekten mit internen und externen Partnern zusammen. Bedingung: Die Kriterien für GF&P müssen erfüllt sein.

Vernetzung

Der Begriff „Vernetzung“ hat im Bereich GF&P verschiedene Bedeutungen, die differenziert angegangen und in der Regel projektbezogen eingeleitet werden.

- Vernetzung als periodische Zusammenarbeit mit anderen Fachstellen, Partnern usw.
Ziel: Beitrag zum Arbeits- bzw. Projekterfolg.
- Vernetzung des Projekts in Form von Intervision und anderen Formen des Erfahrungsaustauschs, Mitarbeit in Fachgruppen usw.
Ziel: Optimale Vernetzung des Projektes.
- Vernetzung als Lobbyarbeit.
Ziel: Breite „politische“ Abstützung, auch ohne direkte Wirkung auf das Projekt.

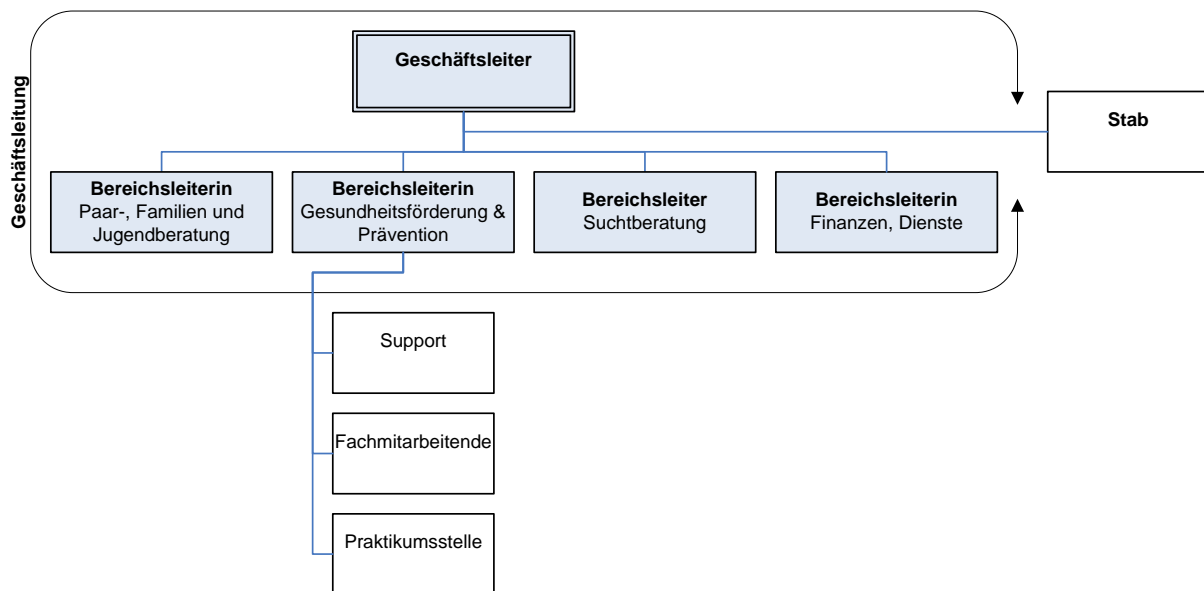
Auch eine „kollegiale“ interkantonale Vernetzung, die einem allgemeinen Austausch dient, ist sinnvoll. Diese Vernetzungen sind sparsam (ein bis zwei Mal pro Jahr) anzusetzen und strukturiert durchzuführen.

4.1.4 Abgrenzung zu anderen Institutionen

Der Bereich GF&P bietet seine über die Leistungsvereinbarung definierten Dienstleistungen in einem offenen Markt an. Daher entsteht zu anderen Anbietern eine gewisse Konkurrenz. Eine Abgrenzung zu anderen Institutionen erfolgt dadurch, dass der Bereich GF&P keine Einzelberatungen und keine Therapien anbietet.

4.2 Führungs- und Organisationskonzept

4.2.1 Organigramm



4.2.2 Stellenplan

| Funktion | Stellenprozenze |
|--|--------------------------|
| Bereichsleiterin Gesundheitsförderung und Prävention | 60% (+20% Fachmitarbeit) |
| Support | 80% |
| Fachmitarbeitende | 570% |
| Praktikumsstelle | 50% |
| Total | 760% |

4.2.3 Bereichsspezifische Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten

Den Mitarbeitenden werden bereichsspezifische Aufgaben zugeordnet. Diese leiten sich aus Kundenaufträgen sowie den Schwerpunkten des kantonalen Leistungskataloges ab. Für die Umsetzung werden den Mitarbeitenden klare Pensen/Stellenprozenze zugewiesen. Die Umsetzung erfolgt in eigener Verantwortung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit.

4.2.4 Interne und externe Kommunikationsstruktur

Interne Instrumente, Gefässe, Inhalte, Verantwortlichkeiten und Ziele:

| Gefäss | Was | Wer | Wie | Wann | Wozu |
|---|--|--|-------------|------------------------------|---|
| Sitzung BL und Arbeits-, Projektgruppenverantwortliche | Entwicklung und Umsetzung regionaler und kantonalen Projekte | Bereichsleitung, Arbeits-, Projektgruppenverantwortliche | Sitzungen | nach Bedarf | Steuerung, Optimierung, Kontrolle von Arbeitsgruppen und Projekten |
| Bereichssitzungen | Planung und Koordination, Controlling Dienstleistungen, Anfragen, Projekte, Angebote, PR-Massnahmen etc. Informationsaustausch, Befindlichkeitsabfrage | Bereichsleitung, Mitarbeitende | Sitzungen | 14-täglich oder nach Planung | Optimierung der Dienstleistungen, Arbeitsqualität und Optimierung und Sicherstellung des Betriebs |
| Gespräche Mitarbeitende und Bereichsleitung | Steuerung Zielerreichung, Austausch | Bereichsleitung, Mitarbeiter/Mitarbeiterin | Besprechung | Ende Jahr und nach Bedarf | Bedürfnisse der MA erkennen, Controlling der Zielerreichung, Beurteilung, Konfliktlösung |

Die Fachmitarbeitenden aus dem Bereich GF&P arbeiten auch in Systemen, die eigene Prozesse, Abläufe, Instrumente, Gefässe, Verantwortlichkeiten und Ziele ausweisen. Diese Parallelstrukturen sind unvermeidliche Merkmale der Projektarbeit. Eventuelle Schnittstellen mit externen Kommunikationspartnern der PTG (z.B. Bund und Kanton) müssen sorgfältig und transparent bewirtschaftet werden. Die Bereichsleitung berichtet in der Geschäftsleitungssitzung regelmässig über Inhalt und Verlauf der einzelnen Projekte.

5 Suchtberatung

5.1 Marktausrichtung

5.1.1 Leistungsangebot

Das Leistungsangebot der Suchtberatung der Perspektive Thurgau (SBPTG) umfasst Beratungen, Begleitungen und Behandlungen sowie Kurse und Gruppenangebote. Form und Inhalte der Dienstleistungen sind im Dienstleistungskonzept beschrieben.

Auf ein bedarfsgerechtes Verhältnis zwischen kurzzeitiger Beratung und längerfristiger Begleitung, Behandlung in der Dienstleistungsumsetzung wird geachtet.

Der Zugang zur Suchtberatung erfolgt hauptsächlich über die Selbstdeklaration der Betroffenen oder deren Angehörigen, die im Suchtverhalten bzw. Substanzmissbrauch ein zentrales Problem und in dessen Beseitigung einen Schlüssel zur Lösung ihrer Gesamtproblematik sehen.

Bio-psycho-soziale Problemlagen überschneiden sich mit den Angeboten aus den verschiedenen Fachbereichen. Suchtberatung richtet den Fokus immer auf alle drei Ebenen.

Die Spezialität der Suchtberatung ist es, bio-psycho-soziale Probleme unter der Erschwernis „Suchtverhalten resp. Substanzmissbrauch“ angehen zu können.

5.1.2 Zielgruppen

Direktbetroffene

Menschen mit Suchtverhalten und schädlichem Substanzkonsum sowie unmittelbar Gefährdete

Bezugspersonen

Angehörige und weitere Bezugspersonen von Menschen mit Suchtverhalten und schädlichem Substanzkonsum sowie unmittelbar Gefährdete

Professionelle Dritte

Fachleute, die in ihrer beruflichen Aufgabe Menschen mit Suchtverhalten und schädlichem Substanzkonsum sowie unmittelbar Gefährdete beraten/begleiten

5.1.3 Zusammenarbeit, Vernetzung

Im Suchtbereich ist eine gute Zusammenarbeit mit den Vernetzungspartnern wegen der Verhaltensmuster mancher Suchtklienten von besonderer Bedeutung und sie erfordert einen hohen Vernetzungsaufwand. Hierzu müssen die Dienstleistungen der Partner sowie deren verantwortlichen Personen bekannt sein.

Partner aus dem ambulanten Behandlungs- und Beratungsbereich

- Ehe-, Familien-, Erziehungs- und Jugendberatungsstellen (intern und extern)
- Sozialdienste und Vormundschaftsämter
- Jugendanwaltschaft und Bewährungsdienst
- Niedergelassene Ärzte (Hausärzte, Psychiater)
- Blaues Kreuz

- Team Selbsthilfe
- EPD (Externer Psychiatrischer Dienst) Frauenfeld, Münsterlingen und Romanshorn
- KJPD (Kinder- und Jugendpsychiatrischer Dienst) Weinfelden, Münsterlingen
- Caritas Thurgau

Partner aus dem stationären Behandlungsbereich

- PK (Psychiatrische Klinik) Münsterlingen
- PK Littenheid
- Rehabilitationszentrum Lutzenberg
- PSA (Psychosomatische Abteilung) Spital Wattwil
- Forel Klinik, Fachzentrum für Behandlung von alkohol-, medikamenten- und tabakabhängigen Menschen
- Regionale Institution für Menschen mit Suchtproblemen

Partner für spezifische Dienstleistungen

- STVA, Strassenverkehrsamt TG, Abteilung Massnahmen
- IRM (Institut für Rechtsmedizin) St. Gallen, Abteilung Verkehrsmedizin
- Justiz, Straf- und Massnahmevollzug
- Jugendanwaltschaft

Netzwerke

- FOSUMOS – Forum Suchtmedizin Ostschweiz
- Fachverband Sucht, Verband der Deutschschweizer Suchtfachleute und dessen Regional-konferenz Ost (RKO)

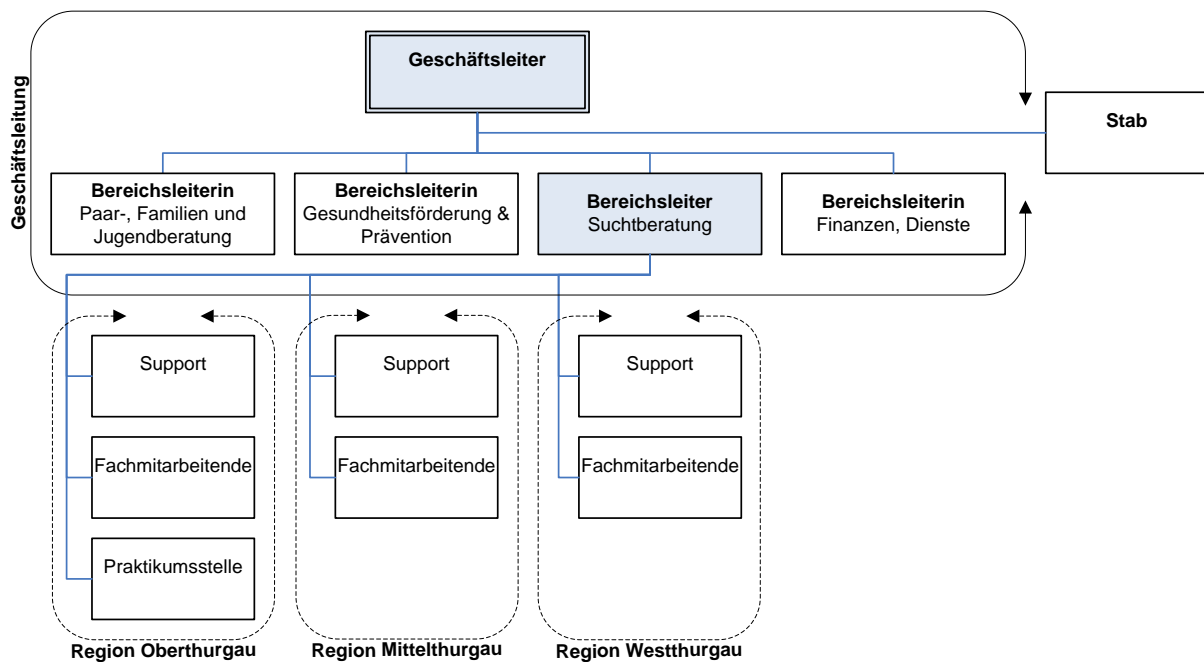
5.1.4 Abgrenzung zu anderen Institutionen

Die Suchtberatung der PTG ist nicht zuständig, respektive schliesst ab oder triagiert, wenn

- die Problemlage kein Suchtverhalten, keinen schädlichen Substanzgebrauch oder keine Gefährdung dazu beinhaltet.
- andere Anbieter für die spezifische Problemlage ein sinnvolleres Angebot machen (stationäre psychiatrische Angebote, stationäre Suchtrehabilitation, niedergelassene Psychiater und Psychotherapeuten, Beratungsstellen, Sozialdienste, Wohnheime usw.).

5.2 Führungs- und Organisationskonzept

5.2.1 Organigramm



5.2.2 Stellenplan

| Funktion | Stellenprozente |
|--------------------------------|-----------------------|
| Bereichsleiter Suchtberatung | 60% (+20% Facharbeit) |
| Support | 150% |
| Suchtberaterinnen und -berater | 865% |
| Praktikumsstelle | 50% |
| Total | 1125% |

5.2.3 Bereichsspezifische Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten

Bereichsleitung

Die Bereichsleitung beinhaltet:

- Operative Führung des Bereiches
- Führung der Mitarbeitenden des Bereiches
- Fachliche Führung
- Budgetverantwortung
- Teilverantwortung für Infrastruktur und Informatik

Die Bereichsleitung übernimmt auch mittel- und unmittelbar klientbezogene Tätigkeiten.

Dienstleistungserbringung

Die Suchtberater erbringen in eigener Verantwortung die Dienstleistungen gemäss dem aktuellen Leistungskatalog der Suchtberatung der PTG. Darin werden sie von den Sachbearbeiterinnen im Sekretariat unterstützt.

Dienstleistungsbetreuung

Suchtberatungsangebote werden von je einem Suchtberater im Rahmen einer Produktverantwortung koordiniert.

Dienstleistungsentwicklung

Projekte werden von Suchtberatern mit Projektleitungsverantwortung betreut.

Vernetzung

Vernetzungsmandate werden von benannten Suchtberatern geführt.

5.2.4 Interne und externe Kommunikationsstruktur

Bereichsinterne Kommunikation

| Gefäss | Was | Wer | Wie | Wann | Wozu |
|--|---|--|--|---|--|
| Bereichsteam-sitzung | Planung und Koordination, Controlling Dienstleistungen, Anfragen, Informationsaustausch, Befindlichkeitsabfrage | Bereichsleitung, alle Mitarbeitenden der SBPTG, eine Vertretung der Sachbearbeiterinnen im Sekretariat | Sitzungen mit Protokollführung | Mittwochvormittag gerade Kalenderwochen | Steuerung, Optimierung, Kontrolle der DL-Erbringung |
| Regionalteam-sitzung | Informationsaustausch, Klärung von Fachfragen | Suchtberater der jeweiligen Region | Sitzungen mit Protokollführung | Mittwochvormittag alle zwei Wochen | Qualitätssicherung und Abstimmung der DL-Erbringung |
| Tür zu Tür Kommunikation | kurzer Austausch | Mitarbeitende | informeller Austausch | nach Bedarf | Arbeitsreflexion, Psychohygiene |
| Telekommunikation | kurzer Austausch | Mitarbeitende | informeller Austausch via E-Mail, Telefon, Skype | nach Bedarf | Arbeitsreflexion, Psychohygiene |
| Gespräche Mitarbeitende und Bereichsleitung | Steuerung Zielerreichung, Austausch | Bereichsleitung, Mitarbeitende | Besprechung | Ende Jahr und nach Bedarf | Bedürfnisse der MA erkennen, Controlling der Zielerreichung, Beurteilung, Konfliktlösung |
| Arbeitsgruppensitzungen | auftragsbezogener Austausch | Mitglieder der Arbeitsgruppen | Sitzungen | gemäss individueller Planung | Auftragssteuerung, Sicherung der Zielerreichung |

Kommunikation gegen aussen

- **Öffentlichkeit im Einzugsgebiet:**
Wir sorgen für eine ausreichende Präsenz in der Öffentlichkeit mit dem Ziel, die Suchtberatungsangebote bekannt zu machen und die wahrgenommene fachliche Kompetenz zu steigern.
- **Fachstellen im Einzugsgebiet:**
Wir stellen sicher, dass Systempartner und Zuweisende über unsere Dienstleistungen informiert sind. Unsere fachliche Qualität und Klarheit ist spürbar.
- **Fachszene überregional:**
Wir tragen dazu bei, in Fachkreisen als Suchtfachleute mit hoher Kompetenz wahrgenommen werden. Die Suchtberatung der PTG ist eine anerkannte Grösse.

6 Ehe-, Familien-, Erziehungs- und Jugendberatung (EFEJ)

6.1 Marktausrichtung

6.1.1 Leistungsangebot

Die Dienstleistungen im Bereich EFEJ ergeben sich nebst dem offiziellen Auftrag aus den gesellschaftlichen Herausforderungen im Segment Familie, Beziehungsfragen, Paar- und Familiendynamik und persönliche Entwicklung.

Das psychologisch-beraterische Leistungsangebot umfasst Beratung, Begleitung, Krisenintervention, Gruppenangebote, Kurse, Referate und Workshops, Familienmediation (Konfliktregelung, Trennung / Scheidung), Rechtsberatung und Informationsvermittlung. Es wird in einem Dienstleistungskatalog detailliert beschrieben.

Zur Erreichung einer effizienten Problemlösung erhalten das Intake, die Triage und die Auftragsklärung einen hohen Stellenwert.

Das Angebot ist Klienten orientiert und marktgerecht ausgestaltet. Die Leistungserbringung erfolgt nach unternehmerischem Denken und Handeln.

Die Dienstleistungen sind teilweise kostenpflichtig. Die Kosten sind im Rahmen eines Tarifreglements definiert. Anfragen oder Aufträge können begründet auch abgelehnt werden.

6.1.2 Zielgruppen

Das Dienstleistungsangebot steht sowohl Einzelpersonen, Paaren, Familien, Eltern, Kindern, Jugendlichen, Eltern mit Kindern, Fortsetzungsfamilien, Alleinerziehenden sowie Verwandten als auch privaten und professionellen Bezugspersonen zur Verfügung.

6.1.3 Zusammenarbeit, Vernetzung

Die interne Zusammenarbeit wird durch regelmässigen Austausch im eigenen Fachbereich und gezielte Vernetzung mit den anderen Fachbereichen der PTG gepflegt.

Enger Fachkontakt besteht zu den anderen regionalen Ehe- und Familienberatungsstellen im Kanton.

Die externe Zusammenarbeit mit den Partnern der EFEJ findet unter dem Aspekt der Schnittstellenoptimierung statt. Ziel ist, so wenig Zeit wie möglich für Absprachen, Sitzungen und Organisatorisches einzusetzen. Die direkte Klientenarbeit steht im Mittelpunkt.

Folgende Partnerorganisationen für die fallbezogene Tätigkeit stehen im Vordergrund:

- Mütter- und Väterberatung
- Schulpsychologischer Dienst
- Schulsozialarbeit
- Kinder- und Jugendpsychiatrischer Dienst
- Jugendanwaltschaft
- Vormundschafts- und Gemeindesozialdienste

- Fachstelle häusliche Gewalt
- Externe Psychiatrische Dienste
- Benefo-Stiftung (Opferhilfe, Budgetberatung, Familienplanung)
- Aids-Hilfe Thurgau/Schaffhausen
- Team Selbsthilfe Thurgau
- Pro Juventute
- Pro Senectute
- Pro Infirmis

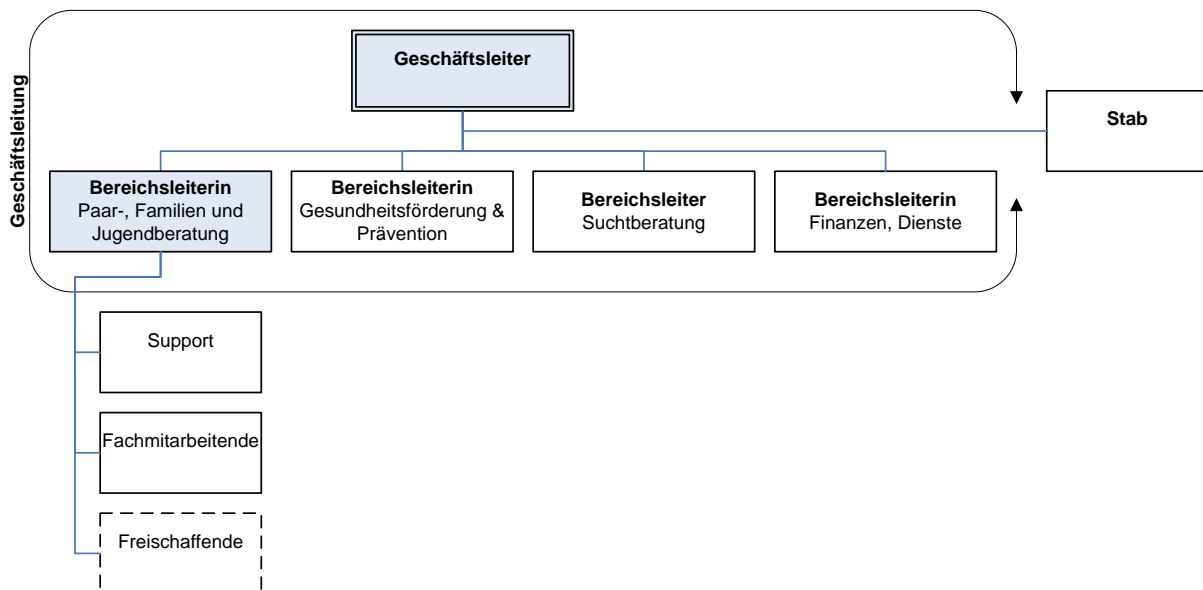
Ebenso nutzt die EFEJ ihr Netz von Fachärzten und Psychiatern, freischaffenden Psychologen und Therapeuten.

6.1.4 Abgrenzung zu anderen Institutionen

Nicht zum Auftrag der EFEJ gehören medizinisch-psychiatrische Aufgaben, gesetzliche Mandate, Sachhilfe (Finanzen, Wohnen, Sozialversicherung, Fürsorge usw.), Betreuungsfunktionen und aufsuchende Tätigkeiten.

6.2 Führungs- und Organisationskonzept

6.2.1 Organigramm



6.2.2 Stellenplan

| Funktion | Stellenprozent |
|-----------------------|--------------------------|
| Bereichsleiterin EFEJ | 50% (+30% Fachmitarbeit) |
| Support | 50% |
| Fachmitarbeitende | 495% |
| Total | 595% |

Aufgrund der Zeiterfassungs-Auswertung, den Jahreszielen und den Ressourcen werden Stellenpläne erstellt. Die Kapazitäten richten sich primär nach der Finanzlage, wobei die

Nachfrage meist die Kapazität übersteigt. Eine mittelfristige Personalplanung ist noch vorzunehmen.

6.2.3 Bereichsspezifische Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten

Bereichsleitung

Die Bereichsleitung übernimmt das Intake und die Zuteilung der Klienten an die Berater (Ressourcensteuerung). Sie nimmt die fachlich-inhaltliche, personelle, finanzielle und qualitätssichernde Führungsfunktion wahr. Sie vertritt den Bereich nach innen und aussen. Die Bereichsleitung übernimmt auch mittel- und unmittelbar Klienten bezogene Tätigkeiten.

Fachmitarbeitende

Das spezifische Fachwissen ist je nach Aufgabengebiet bestimmten Teammitgliedern zugeordnet und die jeweiligen Ressourcen sind im detaillierten Stellenplan festgehalten. Den Mitarbeitenden wird eine hohe Verantwortung für ihr Segment zugesprochen. Sie arbeiten autonom und mit fachspezifischem Fokus. Der Fachbereich ist geprägt von Spezialisten und benötigt wenig teamspezifische Abgleichung. Gemeinsam ist der ressourcen- und lösungsorientierte systemische Ansatz mit entsprechender Methodenanwendung.

Der Fachbereich wird durch freischaffende Mediatoren/Rechtsberater ergänzt.

6.2.4 Interne und externe Kommunikationsstruktur

Interne Kommunikation

| Gefäss | Was | Wer | Wie | Wann | Wozu |
|--|---|--|--------------------------------|-------------------------------|--|
| Bereichsteam-sitzung | Planung und Koordination, Controlling Dienstleistungen, Anfragen, Informationsaustausch, Befindlichkeitsabfrage | Bereichsleitung, alle Mitarbeitenden der EFEJ, Sachbearbeiterin im Sekretariat | Sitzungen mit Protokollführung | 14-täglich, Mittwochvormittag | Steuerung, Optimierung, Kontrolle der DL-Erbringung |
| Tür zu Tür Kommunikation | kurzer Austausch | Mitarbeitende | informeller Austausch | nach Bedarf | Arbeitsreflexion, Psychohygiene |
| Gespräche Mitarbeitende und Bereichsleitung | Steuerung Zielerreichung, Austausch | Bereichsleitung, Mitarbeitende | Besprechung | Ende Jahr und nach Bedarf | Bedürfnisse der MA erkennen, Controlling der Zielerreichung, Beurteilung, Konfliktlösung |
| Arbeitsgruppensitzungen | auftragsbezogener Austausch | Mitglieder der Arbeitsgruppen | Sitzungen | gemäss individueller Planung | Auftragssteuerung, Sicherung der Zielerreichung |

Externe Kommunikation

Primär vertritt die Bereichsleitung die fachlichen Anliegen der Fachstelle nach aussen. Mitarbeitende können für Teilaufgaben delegiert werden. Die Dienstleistungsbeschreibungen, Kundeninformation und Tarifstruktur sind aktuell und unterstützen die einheitliche Kommunikation nach aussen.