Leitbild und Dachkonzept

Heilpädagogisch Therapeutisches Zentrum gGmbH
Ambulanter Fachdienst des HTZ gGmbH

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

was lange währt, wird endlich richtig gut! Ich schreibe diesen Satz mit einem Augenzwinkern und einer großen Portion Erleichterung und Dankbarkeit.

Sich selbst zu vergewissern, ob man täglich das Richtige tut, ist ja schon schwer genug. In einer Gruppe von ambitionierten Expert*innen das jeweils eigene professionelle Handeln zu kommunizieren und auf Papier zu bringen, ist die nächste Herausforderung. Und nun die Krönung: Jetzt sollen alle klugen und richtigen Gedanken auch noch gut aussehen und eine gewisse Strahlkraft entfalten! Ist es uns gelungen? Die Antwort auf die Frage legen wir in Ihre Hände.

Wir haben nach bestem Wissen und Gewissen und mit einer großen Portion Leidenschaft ein Leitbild und Dachkonzept erarbeitet, in dem unsere Freude, mit und für die uns anvertrauten Menschen im HTZ arbeiten zu dürfen, als Grundmelodie mitschwingt. Leitbild und Dachkonzept zeigen, wo unsere Wurzeln liegen, wo wir heute stehen und welche Werte für uns jetzt und in Zukunft unverzichtbar sind. Mein Fazit: Die Ampel für den Weg des HTZ in die Zukunft zeigt „Grün“.

Mit herzlichem Dank an alle Beteiligten für Kreativität, Beharrlichkeit und ein gut gestimmtes kollegiales Miteinander

Thomas Voß
(Geschäftsführer)

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

im November vergangenen Jahres trafen sich Bereichsleiter, Geschäftsführung und Gesellschafter, um über die Erstellung eines Leitbildes zu diskutieren. Dabei wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die das Leitbild erarbeitet hat. In weiteren Arbeitsgruppen entstand das Dachkonzept.

Vor mehr als 40 Jahren, also nicht lange nach der Gründung, hatte ich zum ersten Mal Kontakt mit dem HTZ, als die Wochenendbetreuungen des Elternvereins damals noch im Kindergarten durchgeführt wurden. So war es für mich besonders interessant, an der „Arbeitsgruppe Leitbild“ teilzunehmen und dabei noch einmal deutlich wahrzunehmen, welche großen Veränderungen im HTZ vollzogen wurden. Es wurde gebaut, in Neuwied und außerhalb, und die Zahl der Beschäftigten ist größer geworden. Dadurch konnte das Angebot immer erweitert werden, sodass das HTZ zu dieser breit aufgestellten und von den „Kunden“, also vornehmlich von den Eltern, geschätzten Einrichtung geworden ist.

Nicht geändert hat sich die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihrem Fachwissen und ihrem Einfühlungsvermögen immer wieder aufs Neue zum Wohl und zur Zufriedenheit der ihnen anvertrauten Menschen beitragen. Dafür danke ich allen Beschäftigten und den an der vorliegenden Broschüre Beteiligten für ihre Mitarbeit.

Alfons Müller
Vorsitzender Verein für Menschen mit Behinderung
(Gesellschafter HTZ)

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des HTZ,

zunächst einmal möchte ich mich – auch im Namen meines Vorstandskollegen Herrn Hans-Joachim Damm – herzlich bedanken, dass Sie sich im Rahmen eines Organisationsentwicklungsprozesses explizit mit dem Thema Leitbild befasst haben. Gerade wenn von Leitbildern die Rede ist, stellen sich immer zwei Fragen: braucht man so etwas überhaupt und wenn ja, ist das nicht „alter Wein in neuen Schläuchen"? Beide Fragen sind aus unserer Sicht klar mit „ja" zu beantworten.

Ja, man braucht ein Leitbild! Und das insbesondere als gemeinnützige Organisation. Dort wo im klassisch gewerblichen Bereich nach der reinen Lehre die Profitmaximierung steht, sind für uns im HTZ (und für uns in der Gesellschafterrolle) andere Aspekte von zentraler Bedeutung: wir haben Verantwortung für die Kinder und deren Eltern, die zu uns kommen; wir haben Verantwortung für die Menschen, die bei uns in der Tagesförderstätte sind; wir haben Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. für unsere Kolleginnen und Kollegen. Und wir haben auch dafür Verantwortung, dass wir unsere Dienstleistungen qualitativ hochwertig und gleichzeitig – ohne das geht es nicht –wirtschaftlich betreiben. Das ist fast schon die sprichwörtliche „Quadratur des Kreises" – und die gelingt im HTZ hervorragend! Aber warum gelingt das so gut? Weil im HTZ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten, die genau diese verschiedenen Anforderungen hervorragend miteinander austarieren können.

Genau an dieser Stelle setzen Leitbilder an: Sie sollen genau das zum Ausdruck bringen, was eine Organisation ausmacht, wie die Menschen miteinander arbeiten, welcher Anspruch mit der Arbeit verbunden ist und welche Bedeutung wiederum die Menschen haben, für die die Organisation ihre Leistungen erbringt. Auch wenn das aktuell allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des HTZ klar ist und das so gelebt und wahrgenommen wird – genau dann ist es der richtige Zeitpunkt, sich dessen nochmals zu vergewissern, über Werte, Kultur und den Anspruch an die Arbeit zu diskutieren und das, was das HTZ im Kern ausmacht, „zu Papier" zu bringen. Das ist wichtig: für die bestehende Mitarbeiterschaft, aber genauso für neue Kolleginnen und Kollegen und vor allem für die Menschen, die auf die Leistungen des HTZ vertrauen. Also: es braucht ein Leitbild! Und selbst wenn es

(schon) ein Leitbild gibt, heißt das nicht, dass man sich dann nicht mehr damit beschäftigen muss bzw. soll. Reden wir hier also von „altem Wein in neuen Schläuchen“?

Ja, wenn eine Leitbildentwicklung in gemeinnützigen Organisationen angestoßen wird, ist das nicht selten der sprichwörtliche „alte Wein in neuen Schläuchen“ – und das ist auch gar nicht schlimm, ganz im Gegenteil! Viel schlimmer wäre es, wenn es ein Leitbild gibt und das irgendwann von keinem mehr wahrgenommen oder – noch schlimmer! – gelebt wird. Um im Bild zu bleiben: so wie Wein reifen kann, können und sollen auch Leitbilder reifen; und spröde Schläuche tauscht man auch besser von Zeit zu Zeit aus.

Das heutige HTZ ist sicher ein anderes HTZ, als das bei der Gründung. Das HTZ hat sich weiterentwickelt, ist größer geworden, bietet neue Leistungen an, hat neue Standorte und teils neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu kommt, dass sich auch außerhalb des HTZ die Welt verändert: wir möchten eine chancengerechte inklusive Gesellschaft, wir befassen uns mit Digitalisierung und Nachhaltigkeit und wir haben gerade erlebt, dass uns eine Krisensituation ganz plötzlich vor neue Herausforderungen stellen kann. Daneben müssen wir aber auch konstatieren, dass es Kräfte in unserer Gesellschaft gibt, die etwas anderes wollen: keine Inklusion, keine Gleichberechtigung und keine Gleichwertigkeit. Umso wichtiger ist es, dass es für das HTZ und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des HTZ eine klare Orientierung gibt, klare Werte und einen Ort, wo diese niedergeschrieben sind – also das Leitbild. So wie sich das HTZ und unsere Gesellschaft weiterentwickeln, so muss sich auch das Leitbild weiterentwickeln. Nicht in kurzen Abständen, nicht hektisch und nicht rein situativ, aber doch in größeren Abständen und mit der gebotenen Intensität. Dabei sind Leitbilder auch Ergebnisse eines demokratischen Prozesses in der Entwicklung und im demokratischen Diskurs.

Kurzum: es ist richtig und wichtig, über Leitbilder zu reden. Es ist richtig und wichtig, bestehende Leitbilder nochmal neu anzupacken und dem veränderten Rahmen anzupassen. Dann hat ein Leitbild eine orientierende Wirkung nach innen und nach außen.

Sie haben genau dies gemacht – herzlichen Dank dafür!

Wir wünschen Ihnen und dem HTZ, dass Ihr Leitbild Ihnen immer eine gute Orientierung ist, dass es Identifikation mit der Organisation und mit Ihrer Tätigkeit schafft, dass Sie es selbstbewusst und mit Stolz mit Leben füllen – und dass Sie, wenn es die Umstände erfordern, einen neuen Anlauf starten, Ihr Leitbild neu zu diskutieren und neuen Gegebenheiten anzupassen, ohne die grundlegenden Werte aufzugeben.

Michael Hamm
Vorstand Stiftung Parität (Gesellschafter HTZ)

Wer sind wir?

Als sich der Elternverein 1966 gründete, wünschten sich Eltern eine bessere therapeutische und pädagogische Versorgung ihrer Kinder mit Beeinträchtigung. Heute sind daraus zwei Gesellschaften entstanden: das Heilpädagogisch Therapeutische Zentrum und der Ambulante Fachdienst des HTZ (AFH), zusammenfassend als HTZ bezeichnet.

Unser Angebot:

- 3.500 Kinder besuchen jedes Jahr unser Sozialpädriatisches Zentrum, dem größten in Rheinland-Pfalz
- 900 Kinder haben bei uns in 9 Einrichtungen einen Kitaplatz, davon 122 mit heilpädagogischem Förderbedarf
- 200 Plätze im familienentlastenden Dienst
- 78 Plätze im Fachdienst für Integration
- 49 Plätze für erwachsene Menschen mit Schwerstmehrfach-Behinderung in der Tagesförderstätte
- Kinderschutzdienst

Das HTZ ist für alle da: überparteilich und überkonfessionell.
Wir decken eine weite Bandbreite an gesellschaftlichen Aufträgen ab.
Dazu gehören Bildung, Förderung, Behandlung, Beratung, Erziehung und Betreuung;
in Trägerschaft des Vereins für Menschen mit Behinderung und der Stiftung Parität.

Was machen wir?

Das ist der Kern unserer Arbeit: Wir entwickeln persönliche Potentiale für ein gleichberechtigtes und selbstbestimmtes Leben. Wir begleiten die uns anvertrauten Menschen auf dem Weg zur Inklusion. Menschen sind bunt und einzigartig.
Mit Offenheit, Toleranz und Respekt gestalten wir das Miteinander.
Wir achten die Würde und Einzigartigkeit jedes Einzelnen.

Wie machen wir das?

Die Qualität unserer Arbeit lebt von Kompetenz und Kreativität, Erfahrung und Leidenschaft unserer Mitarbeitenden.
Jeder Einzelne trägt mit seiner Motivation, Professionalität und seinem Engagement zur Verwirklichung unserer Ziele bei.

HTZ AFH

Was zeichnet uns aus?

Wir begleiten Menschen vom Säugling bis zum Senior.
Was wir tun, ist für uns sinnvoll. Dabei arbeiten wir Hand in Hand:

1. Wir fördern eine wertschätzende, fachübergreifende Zusammenarbeit und pflegen eine offene und konstruktive Kommunikation.

2. Wir reflektieren unser Handeln in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Dies gestalten wir transparent und partizipativ.

3. Wir entwickeln unser Angebot ständig weiter. Dabei achten wir auf die Motivation unserer Mitarbeitenden und die Selbstwirksamkeit der uns anvertrauten Menschen. Eine hohe Zufriedenheit der Menschen, die uns anvertraut sind, ist uns dabei wichtig.

4. Wir orientieren unser Tun an neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen. Wir bilden uns stetig fort.

HTZ AFH

Wo wollen wir hin?

Wir lernen aus unserer Erfahrung.
Deshalb wollen wir:

» mit den uns anvertrauten Menschen noch sichtbarer werden
» stärker öffentlich wirken
» unsere Barierrefreiheit und die Inklusion weiterentwickeln
» neue Zielgruppen erschließen
» neue Kooperationspartner gewinnen
» uns noch deutlicher als interkulturelle Gemeinschaft verstehen
» regelmäßig unser Leitbild überprüfen

HTZ AFH

Für Leitungskräfte

Unser Führungsleitbild

VERTRAUEN
UNABHÄNGIGKEIT
KOOPERATION
VORBILD
VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN
WERTSCHÄTZUNG
SELBSTBESTIMMUNG
LEISTUNGSBEREITSCHAFT
EIGENINITIATIVE
EINSATZFREUDE
VIELFALT
GLAUBWÜRDIGKEIT
GLEICHWERTIGKEIT
VERSTÄNDIGUNG

HTZ AFH

Führung gemäß unserem Leitbild

Als Führungskräfte identifizieren wir uns vorbehaltlos mit den Grundsätzen des Paritätischen.
Der Dienst am Menschen steht für uns im Mittelpunkt und ist Ziel unseres Handelns.

Führung

Führung bedeutet, in Erfüllung unserer Aufgaben verantwortungsbewusst zu planen, zu entscheiden und Aufträge zu erteilen, dabei stets in gebotener Weise zu informieren, wo angebracht, zu delegieren und unsere Aufgabenerfüllung zu kontrollieren.
Wir pflegen einen kooperativen Führungsstil, der verlangt, auf die unserer Leitung anvertrauten Menschen eingehen und mit ihnen umgehen zu können.

HTZ AFH

Wer führt, ist Vorbild

Als Führungskräfte zeigen wir ein hohes Maß an Einsatzfreude, Leistungsbereitschaft und Eigeninitiative und können diese deshalb von allen anderen Menschen verlangen, die zusammen mit uns an der Aufgabenerfüllung des HTZ mitwirken.

Offener, höflicher, aber auch einfühlsamer Umgang mit unseren Mitarbeitern schafft Glaubwürdigkeit und Vertrauen in die Führung.

HTZ AFH

Delegation

Als Führungskräfte delegieren wir, soweit angemessen, Aufgaben und die damit verbundene Teilverantwortung an unsere Mitarbeiter, wobei wir unsere Aufträge präzise und verständlich zu formulieren und die zu erreichenden Ziele zu definieren haben.

Information der Mitarbeiter

Als Führungskräfte sind wir uns bewusst, dass die unserer Führung anvertrauten Menschen sich nur dann mit ihrer Aufgabe identifizieren und in Erfüllung ihrer Aufträge selbständig handeln werden, wenn wir stets umfassend und sachbezogen informieren.

HTZ AFH

Umgang mit Konflikten

Wir achten die unter unserer Führung arbeitenden Mitarbeiter nach dem Grundsatz der Gleichwertigkeit.

Im Falle von Auseinandersetzungen arbeiten wir die unterschiedlichen Standpunkte heraus, bewerten sie mit sachgerechter Kritik und führen sie einer sachlichen Verständigung zu. Gebotene Kritik sollte offen, aber auch förderlich und aufbauend sein; sie darf nicht Lob und Dank ersetzen, die Vorrang haben sollten.

Fehlerkultur

Fehler macht der Geschäftsführer/Vorgesetzte, das Lob bekommen die Mitarbeiter. Das ist die Außendarstellung.

Im Innenverhältnis reagieren Führungskräfte wertschätzend und auf der Sachebene auf Fehler ihrer Mitarbeiter. Die Gründe werden gemeinsam analysiert, um eine Wiederholung zu vermeiden.

Förderung der Mitarbeiter

Zu unserer Aufgabe als Führungskräfte gehört auch die gezielte Auswahl sowie die systematische Qualifizierung unserer Mitarbeiter im Rahmen unserer Personalentwicklung.

So wie wir uns selbst zu eigener Fortbildung verpflichten, ermuntern wir sie zur Weiterentwicklung ihres Wissens und Könnens. Wir erkennen ihre Leistungen an und zeigen ihnen Perspektiven auf. Wir fördern Teamarbeit, Flexibilität und Kreativität sowie die Fähigkeit, über die Grenzen der Aufgabenbereiche hinaus zu denken und zu handeln.

HTZ AFH

Leitbild Parität

www.paritaet-rps.org/der-verband/wir-ueber-uns/unser-leitbild/

HTZ AFH

Für alle

Dachkonzept:
„Was ist uns bei unserer Arbeit wichtig“

Dachkonzept

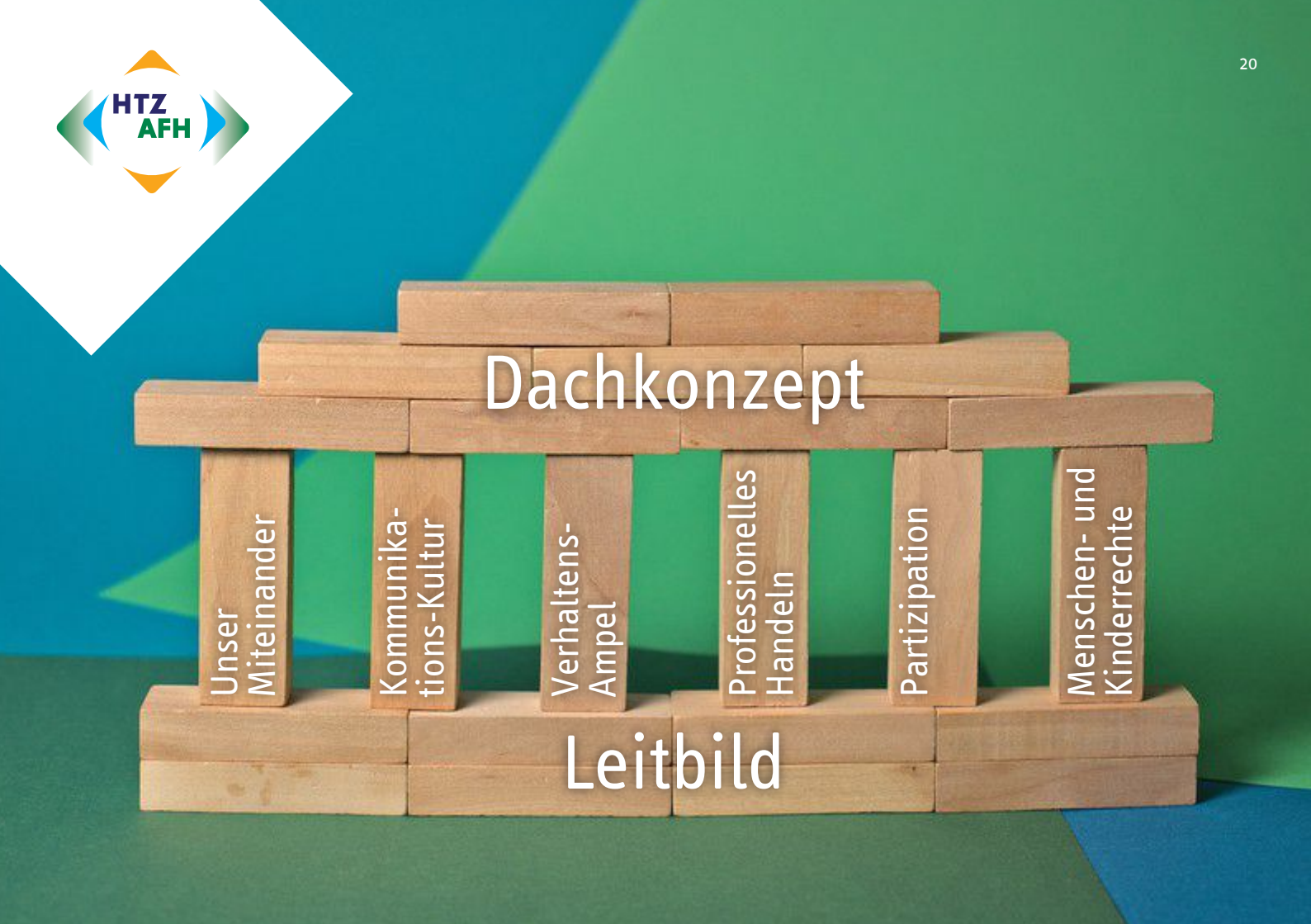
Das HTZ als Organisation hat die unterschiedlichsten Professionen wie Pädagogen, Therapeuten, Psychologen, Ärzte, Verwaltungskräfte und einen Geschäftsführer unter einem Dach beschäftigt.

Jeder Bereich für sich arbeitet nach unterschiedlichen Konzepten oder Ansätzen.
Beispiel Kita: Reggio – Offen – Montessori.

Doch Ziel einer Organisation ist, dass alle Menschen, die dort arbeiten, sich **an den gleichen Wertvorstellungen orientieren.**

Werte geben den Zielen Bedeutung und Werte bestimmen, wie man Ziele erreicht.
Die Individualität bleibt erhalten, aber die Ziele sind gleich.

Durch das Bewusstmachen und Verschriftlichen von Werten werden sie zu Werten des Unternehmens.


Dachkonzept
Unser Miteinander
Kommunika-tions-Kultur
Verhaltens-Ampel
Professionelles Handeln
Partizipation
Menschen- und Kinderrechte
Leitbild

Unser Miteinander

Unser Miteinander ist **geprägt von einem wertschätzenden, hilfsbereiten und toleranten Menschenbild** auf Basis unseres demokratischen Grundverständnisses.

Dies bezieht sich auf **alle Kinder und alle Erwachsenen.**

Wir stehen für **Nachhaltigkeit** ein und gehen sorgsam mit vorhandenen Ressourcen um.

Wir sind uns unserer **Vorbildfunktion** bewusst.

Menschen- und Kinderrechte

Gelebte Menschenrechte beziehen sich auf die menschlichen Grundbedürfnisse nach Würde, Schutz, Sicherheit, Bildung, Soziale Beziehungen, Stabilität, Verlässlichkeit, Anerkennung, Selbstwirksamkeit, Spiel, Spaß und Autonomie.

Jeder Mensch ist einzigartig. Wir achten auf die individuellen persönlichen Ressourcen eines jeden Menschen.

Wir sehen Vielfalt als Normalität und sind auf dem Weg zur Inklusion.

Partizipation

Ein Schlüssel für Demokratieentwicklung und gelingende Inklusion ist die **Mitwirkung an Entscheidungsprozessen.**
Die aktive Beteiligung von Mitarbeitern, Eltern, der uns anvertrauten Menschen ist gewünscht und wird unterstützt.

Partizipation heißt für uns:
Recht auf Information – Transparenz – Gehört Werden – Mitentscheidung – Entscheidung.

Partizipative Prozesse stärken die Selbstwirksamkeit
und sind eine präventive Grundlage für eine gesunde Entwicklung.

Professionelles Handeln

Stabile empathische Beziehungen geben in unserer Arbeit Orientierung, Sicherheit und Schutz.
Sie ermöglichen positive Entwicklung und Begleitung in schwierigen Situationen. Der Focus liegt auf den Stärken und nicht auf den Schwächen.

Wir hinterfragen unser Tun und reflektieren im interdisziplinären Austausch.

Eine ständige Weiterentwicklung unserer Fachkenntnisse durch Fort- und Weiterbildung sichert die Qualität unserer Arbeit.

Wir sind uns unserer Macht bewusst und gehen verantwortungsvoll damit um.
Durch die Bereitschaft zum Dialog nehmen wir verschiedene Perspektiven ernst und beziehen sie in unsere gemeinschaftlichen Prozesse mit ein.

Fehler begreifen wir als Chance zur Weiterentwicklung.

Professionelles Handeln

Unser Blick liegt nicht nur auf Entwicklungsaspekten. **Kinder und Erwachsene haben ein Recht auf das Erleben des Hier und Jetzt, auf den wertschätzenden Augenblick.**

In unserer Arbeit schaffen wir Gelegenheiten, in denen sich Kinder und Erwachsene kompetent und selbstwirksam erleben können.

Wir gehen verantwortungsvoll mit den Chancen der Digitalisierung um.

Wir arbeiten mit Herz, Freude und Passion.

Kommunikationskultur

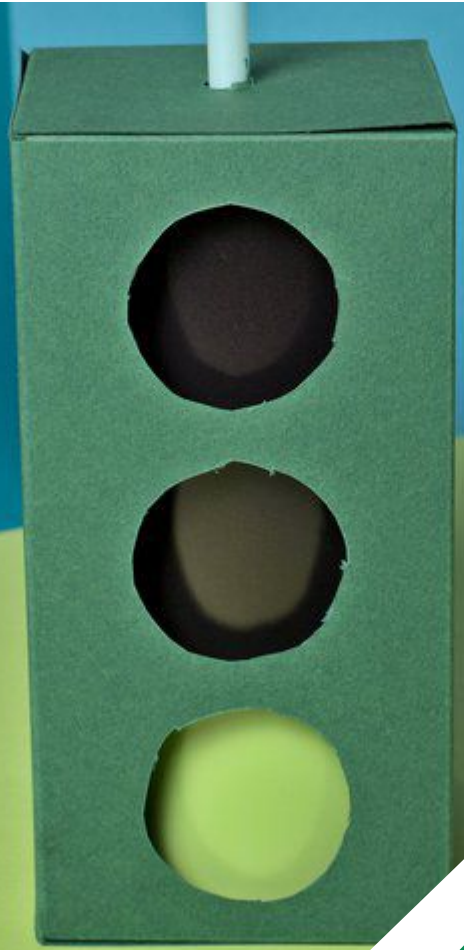
Unter Kommunikationskultur verstehen wir die **Qualität der Kommunikation und Informationswege.**

Kommunikation kann persönlich oder über verschiedene Medien erfolgen, **unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Verpflichtungen.**

Eine wertschätzende Kommunikation ist der Schlüssel für ein gutes Miteinander. Wir treten aktiv in die Kommunikation und hören einander zu.

Kritik soll offen und sachlich erfolgen, Konflikte konstruktiv gelöst werden. Besonders in Bezug auf die zu Betreuenden nutzen wir jede Gelegenheit, um mit ihnen in den Dialog zu treten.

Verhaltensampel



Durch eine gemeinsame Ampel schaffen wir Voraussetzungen, dass alle Kinder und Erwachsene sich darauf verlassen können, dass größtmögliche Sicherheit gewährleistet ist und ein positives Gefühl entsteht.

Die Ampel soll uns ermutigen, über unser Handeln offen zu sprechen und zu reflektieren.

Es geht nicht um Schuldzuweisung oder ahnden von Fehlverhalten, sondern um das Schaffen eines Klimas der Offenheit und der Transparenz und das Akzeptieren der Grenzen anderer.

Verhaltensampel

Wir als Fachkräfte müssen uns unsere Macht über das Alltagsleben der uns Anvertrauten bewusst machen und uns darüber klar sein, dass wir Einfluss auf langfristige Bildungsbiographien haben.

Die Verhaltensampel schreibt Regeln fest hinsichtlich eines professionellen Umgangs mit Nähe und Distanz und gibt Handlungssicherheit und Orientierung.

Es spricht für Qualität, ein Schutzkonzept zu entwickeln, mit oder ohne gesetzlichen Auftrag. Fehler können passieren. Es kommt auf den Umgang damit an.
Die Ampel ist in einzelnen Bereichen erweiterbar.

HTZ AFH

Wünschenswertes Verhalten

Positive Grundhaltung,
ressourcenorientiert arbeiten,
verlässliche Strukturen,
positives Menschenbild,
sensibler Umgang mit Gefühlen und Situationen, konstruktiver Umgang mit Konflikten,
verantwortungsvoller Umgang mit Regeln,
konsequentes Handeln,
verständnisvoll

Angemessene Nähe und Distanz,
Kinder und Erwachsene wertschätzen,
Empathie verbalisieren mit Körpersprache,
Herzlichkeit, Ausgeglichenheit,
Freundlichkeit,
partnerschaftliches Verhalten,
Hilfe zur Selbsthilfe,
Verlässlichkeit,
aufmerksames Zuhören,
jedes Thema wertschätzen,
Impulse geben,
Grenzsetzungen zum Schutze aller

angemessenes Lob aussprechen können,
vorbildliche Sprache,
verbale Begleitung,
Einzigartigkeit eines jeden achten,
gewaltfreie Kommunikation,
Ehrlichkeit,
authentisch sein, Transparenz,
Unvoreingenommenheit,
Fairness,
Begeisterungsfähigkeit,
Selbstreflexion,
auf Augenhöhe bleiben

Kritisches Verhalten

kann passieren,

muss reflektiert werden

Dieses Verhalten erfordert Selbstreflexion, eigene Grenzen erkennen, kollegiale Beratung, Ansprechpartner, Fehlerkultur

Kritisches Verhalten

Begleiteter sozialer Ausschluss,
auslachen,
unkontrollierte Gemütsregungen,
Verabredungen nicht einhalten,
lügen,
Regel-Änderungen,
Wünsche missachten,
Pflege ohne verbale Begleitung

fehlende geteilte Aufmerksamkeit,
Vorbildfunktion nicht einhalten,
ständiges Reglementieren,
nicht ausreden lassen,
Vorurteile: (soziale, geschlechtsspezifische, religiöse, kulturelle) reflektieren

Unangemessenes Lob oder Belohnung ohne Maß und Ziel,
Distanzlosigkeit,
persönliche Betroffenheit,
einseitige Position beziehen

Grenzüber-schreitendes Verhalten

**Autoritäres Erwachsenenverhalten,
abwertendes Verhalten gegenüber Kindern
und Erwachsenen,
bewusste Aufsichtspflichtverletzung,
ungeschützter Zugang zum Internet,
Datenschutzverstöße**

HTZ AFH

Grenzüberschreitendes Verhalten

Körperliche Gewalt:
schlagen, treten, beißen, schubsen, pitschen, kneifen, fesseln, einsperren, aussperren, zum Schlafen zwingen, zum Essen zwingen, fest anpacken (Selbstschutz beachten), am Arm ziehen, schütteln, hinter sich herziehen, Medikamenten-Missbrauch, misshandeln

Psychische Gewalt:
bestrafen, Angst machen, sozialer Ausschluss, vorführen, nicht beachten, lügen, zwingen, bloßstellen, lächerlich machen, manipulieren, einschüchtern, drohen, verbale Entgleisung, Androhen körperlicher Gewalt, herabsetzende Bemerkungen

Sexuelle Übergriffe:
Intim anfassen, Intimsphäre missachten, küssen, Missbrauch, gegen den Willen auf den Schoß nehmen

An alle

Das Leitbild und das Dachkonzept helfen uns, einheitliche Standards in unseren Konzeptionen zu beschreiben und einheitliche Qualitätsstandards zu gestalten, ohne auf individuelle Ausrichtungen zu verzichten.
Die Verhaltensampel kann in den einzelnen Bereichen ergänzt werden.

Arbeitsgruppe Leitbild:

- Gabi Fischer –Bereichsleitung Physiotherapie
- Susanne Kloerss – Bereichsleitung Psychologie
- Inge Michels (externe Beratung)
- Alfons Müller – Vorstand Verein für Menschen mit Behinderung e.V. Neuwied/Andernach
- Gisela Nobel – ehem. Bereichsleitung Kita Zwergentreff
- Esther Taefi – Bereichsleitung Tagesförderstätte für erwachsene Menschen mit Behinderung
- Aycan Tokur-Eul – Bereichsleitung Kita Hummelnest
- Thomas Voß – Geschäftsführer

Arbeitsgruppe Dachkonzept:

- Silke Hahn – Bereichsleitung Kita Unterm Regenbogen
- Silvia Hummerich-Holderer – Bereichsleitung Kita Unkel
- Alexandra Reis – ehem. Bereichsleitung Heilpädagogik
- Stephanie Reuter – ehem. Bereichsleitung Montessori-Kinderhaus
- Esther Taefi – Bereichsleitung Tagesförderstätte für erwachsene Menschen mit Behinderung
- Patricia Treger – Bereichsleitung Logopädie
- Klaudia Schneiders – Bereichsleitung Kita Kinderland

Informationen zum Text:

Aus Gründen der Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen die männliche Form gewählt, es ist jedoch immer die weibliche oder diverse Form mitgemeint.

Handreichung für Mitarbeitende des HTZ

Stand 08/2023

Heilpädagogisch Therapeutisches Zentrum gGmbH
Hausanschrift: Lerchenweg 28, 56564 Neuwied
Postanschrift: Beverwijker Ring 2, 56564 Neuwied
Telefon: 02631 9656100
Zentralfax: 02631 9656117
info@htz-neuwied.de