

Leitbild und Dachkonzept

Heilpädagogisch Therapeutisches Zentrum gGmbH (HTZ)

Ambulanter Fachdienst des HTZ gGmbH (AFH)

Kinderintensivpflege Ambulant des HTZ gGmbH (KiAH)



Wir gestalten
Zukunft!



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sehr geehrte Damen und Herren,

das HTZ Neuwied hat in den vergangenen Jahren eine beeindruckende Entwicklung genommen. Ausgehend von unseren Wurzeln ist ein differenziertes, leistungsstarkes Angebot entstanden, das heute viele Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen begleitet. Wir sind gewachsen – in unseren Aufgaben, in unseren Strukturen und in unserer Verantwortung.

Diese Entwicklung war nur möglich durch das Engagement, die Fachlichkeit und die Haltung unserer Mitarbeitenden. Sie tragen das HTZ, die AFH und KiAH jeden Tag und machen sie zu dem, was sie sind: verlässliche Partner für Teilhabe, Förderung und Unterstützung.

Bei allem Wandel ist unser Fundament unverändert geblieben. Unser Leitbild beschreibt klar, wofür wir stehen: für Würde, Respekt, Professionalität und ein inklusives Miteinander. Mit der Überarbeitung des Leitbildes und der Weiterentwicklung unseres Dachkonzeptes stärken wir diese gemeinsame Orientierung und schaffen Verbindlichkeit für unser Handeln.

Der Blick nach vorne zeigt: Die Anforderungen werden weiter steigen – fachlich, wirtschaftlich und gesellschaftlich. Gleichzeitig bleiben unser Auftrag und unser Anspruch bestehen: Menschen bestmöglich zu begleiten und Teilhabe zu ermöglichen.

Ich bin überzeugt, dass wir dafür gut aufgestellt sind.

Mit Herrn Koch übernimmt nun mein Nachfolger die Verantwortung für die weitere Entwicklung. Ich wünsche ihm und dem gesamten HTZ, der AFH und KiAH viel Erfolg für die kommenden Jahre.

Für Ihr Engagement danke ich Ihnen herzlich.



Thomas Voß





Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist gut, ein Unternehmens-Leitbild immer wieder darauf hin zu überprüfen, ob es noch zur aktuellen Realität unserer Arbeit passt. So können die darin festgelegten Prinzipien des professionellen Handelns lebendig gehalten werden. Was mir sehr gut gefällt ist, dass das Leitbild in knappen und leicht verständlichen Statements darstellt, wer wir sind und was uns wichtig ist. Das Leitbild wird ergänzt um die besonderen Anforderungen an unsere Führungskräfte, die in den entsprechenden Grundsätzen zusammengefasst sind – daran wollen wir uns messen lassen, insbesondere wenn im Arbeitsalltag Konflikte und Probleme auftreten. Mit dem Dachkonzept formulieren wir die wichtigsten fachlichen Rahmenbedingungen für unsere Arbeit in den unterschiedlichen Leistungsbereichen. Ein wichtiges Element ist dabei die Verhaltensampel, mit der wir versuchen, für die teilweise sehr komplexen Herausforderungen im Arbeitsalltag Entscheidungshilfen zu geben. Im Rahmen des Welcome-Day besprechen wir diese Regeln anhand von konkreten Beispielen und stellen fest,

dass es nicht immer einfach ist, die richtige Handlungsoption zu wählen, und wir darauf angewiesen sind, für gute Entscheidungen zusätzlich unsere fachliche Erfahrung und den kollektionalen Austausch zu nutzen.

Mit diesen Dokumenten geben wir ein Qualitätsversprechen ab für den Umgang mit den uns anvertrauten Menschen und den Zusammenhalt im Unternehmen. Die Umsetzung ist eine anspruchsvolle Aufgabe, bei der wir uns gegenseitig unterstützen müssen – auch über die organisatorischen Bereiche und Ebenen hinweg. Ich freue mich darauf, mit Ihnen gemeinsam unser Unternehmen in den kommenden Jahren auf dieser Basis weiterzuentwickeln!

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Andreas Koch'.

Prof. Dr. Andreas Koch

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

als Mutter einer erwachsenen Tochter mit Beeinträchtigung habe ich seit vielen Jahren Berührungspunkte mit dem HTZ. Besonders dankbar bin ich dafür, dass wir regelmäßig Angebote des Familienentlastenden Dienstes (FED) in Anspruch nehmen können. Diese Unterstützung bedeutet für unsere Familie sehr viel: Sie schenkt uns Entlastung im Alltag und unserer Tochter wertvolle Zeit mit Menschen, die ihr mit Geduld, Verständnis und Freude begegnen.

Wenn ich auf die Entwicklung des HTZ blicke, wird mir immer wieder bewusst, wie viel sich im Laufe der Jahre verändert und weiterentwickelt hat. Es wurde gebaut – in Neuwied und darüber hinaus – und das Angebot ist immer vielfältiger geworden. So ist eine unterstützende Anlaufstelle entstanden, die viele Familien begleitet.

Was in all den Jahren gleichgeblieben ist, ist das Herz, mit dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Leitbild des HTZ den ihnen anvertrauten Menschen begegnen – mit Fachwissen, großem Einfühlungsvermögen, Geduld und Engagement.

Zudem wurde dieses Leitbild in einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung des VMB mitgestaltet – so konnten auch die Erfahrungen von Eltern ein Stück weit einfließen.

Für diese unermüdliche Arbeit danke ich allen Beschäftigten des Hauses, die jeden Tag den ihnen anvertrauten Menschen Unterstützung bieten.

Martina Walczyk

**Vorsitzende Verein für Menschen mit Behinderung e.V.
Neuwied/Andernach**



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

es ist gut und wichtig, dass Sie Ihr Leitbild überarbeitet haben – vielen herzlichen Dank dafür! Leitbilder sollen über Jahre hinweg tragen und Orientierung bieten, genauso wichtig ist es aber, sich immer wieder mit den Inhalten zu befassen: zu prüfen, wo diese angepasst werden müssen und wo ein Fortbestand sinnvoll ist. Dass Sie diesen Prozess (erneut) durch-

geführt haben ist wunderbar und zeigt, dass es Ihnen wichtig ist, welche Werte Sie in Ihrer Arbeit tragen und für welche Werte das HTZ steht. Gerade in Zeiten, in denen vieles infrage steht, wo Grundpfeiler des Miteinanders ins Wanken geraten – genau dann ist der richtige Zeitpunkt, sich der eigenen Werten zu vergewissern!



Für uns im HTZ (und für uns in der Gesellschafterrolle) sind die folgenden Aspekte von zentraler Bedeutung: wir haben Verantwortung für die Kinder und deren Eltern, die unsere Leistungen in Anspruch nehmen; 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 wirtschaftlich betreiben. Das ist fast schon die sprichwörtliche „Quadratur des Kreises“ – und die gelingt im HTZ hervorragend! Die Frage nach dem „Warum“ ist einfach zu beantworten: weil im HTZ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten, die genau diese verschiedenen Anforderungen hervorragend miteinander austarieren können – und weil das HTZ ein wertorientiertes, gemeinnütziges Unternehmen ist. Und weil es ein Leitbild gibt, das Orientierung gibt und Gemeinsamkeit erzeugt: für die bestehende Mitarbeiterschaft, aber genauso für neue Kolleginnen und Kollegen und vor allem für die Menschen, die auf die Leistungen des HTZ vertrauen.

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 Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter und hat neue Standorte. Dazu kommt, dass sich auch außerhalb des HTZ die Welt verändert: wir möchten eine chancengerechte inklusive Gesellschaft, wir wollen auf Chancen und weniger auf Defizite schauen und wir befassen uns mit Digitalisierung, künstlicher Intelligenz und Nachhaltigkeit. Doch wir müssen auch konstatieren, dass es Kräfte in unserer Gesellschaft gibt, die etwas anderes wollen: keine Inklusion, keine Gleichberechtigung und keine Gleichwertigkeit – Kräfte, die auf Spaltung und Ausgrenzung und vermeintlich einfache „Lösungen“ setzen und dabei Zwietracht, Neid und Ausgrenzung schüren. Umso wichtiger ist es, dass es für das HTZ und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine klare Orientierung gibt, klare Werte und einen Ort, wo diese niedergeschrieben und transparent sind – das Leitbild.

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 es Ihnen behilflich ist, die Werte des HTZ intern und extern offensiv zu vertreten. Denn diese Werte machen das HTZ aus, prägen die wichtige Arbeit für und mit Menschen und sind Basis für Ihr Miteinander.

Herzlichst

Hans-Joachim Damm / Michael Hamm

Vorstände der Stiftung Parität SdbR

Wer sind wir?

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

Unser Angebot:

- » Rund 3.500 Kinder, darunter 1.000 Neuvorstellungen, besuchen jedes Jahr unser Sozialpädiatrisches Zentrum, das größte in Rheinland-Pfalz mit einem Einzugsgebiet von rund 700.000 Menschen.
- » Mit rund 8.000 ärztlichen Leistungsleistungen pro Jahr sichern wir eine umfassende medizinische Versorgung.
- » Rund 700 Kinder haben bei uns in 7 Einrichtungen einen Kitaplatz, davon 122 mit heilpädagogischem Förderbedarf. Darüber hinaus besteht eine Kooperation mit einer Kita in Unkel und einer in Weißenturm.

- » 200 Plätze im familienentlastenden Dienst
- » Bis zu 100 Plätze im Fachdienst für Integration
- » 49 Plätze für erwachsene Menschen mit Schwerstmehrfachbehinderung in der Tagesförderstätte
- » Kinderschutzdienst
- » Bis zu 40 Kinder werden über die Kinderintensivpflege Ambulant des HTZ (KIAH) versorgt
- » Assistenzleistungen in zwei Wohngruppen für derzeit 14 Menschen, weitere 9 Wohnplätze sind in Planung
- » 33 %ige Beteiligung am Medizinischen Zentrum für Erwachsene mit Behinderung Rheinland-Pfalz Nord gGmbH (MZEB) gemeinsam mit dem St. Hildegardis Haus gGmbH und der Lebenshilfe Mayen-Koblenz

Das HTZ ist für alle da: überparteilich und überkonfessionell. Wir decken eine weite Bandbreite an gesellschaftlichen Aufträgen ab. Dazu gehören soziale Teilhabe, Assistenz, Förderung, Behandlung, Beratung, Bildung und Betreuung; in Trägerschaft des Vereins für Menschen mit Behinderung Neuwied/Andernach e. V. und der Stiftung Parität SdbR.

Was machen wir?

Wir entwickeln persönliche Potentiale für ein gleichberechtigtes und selbstbestimmtes Leben. Wir begleiten die uns anvertrauten Menschen auf dem Weg zur Inklusion und Teilhabe in allen Lebensbereichen. Menschen sind bunt und vielfältig. Mit Offenheit, Toleranz und Respekt gestalten wir das Miteinander. Wir achten die Würde und Einzigartigkeit eines jeden Menschen.

Wie machen wir das?

Wir gestalten unsere Arbeit durch die Kompetenz, Kreativität, Erfahrung und Leidenschaft unserer Mitarbeitenden. Jeder Einzelne trägt mit seiner Motivation, Professionalität und seinem Engagement zur Verwirklichung unserer Ziele bei.

Was zeichnet uns aus?

- » Wir fördern eine wertschätzende, fachübergreifende Zusammenarbeit und pflegen eine offene und konstruktive Kommunikation.
- » Wir entwickeln unser Angebot ständig weiter. Dafür pflegen wir eine lebendige Feedbackkultur, sowohl in Bezug auf unsere Klienten als auch in Bezug auf unsere Mitarbeitenden.
- » Wir achten auf Zufriedenheit, Motivation und Selbstwirksamkeit aller.
- » Wir orientieren unser Tun an neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen. Wir bilden uns stetig fort.
- » Wir sehen es als unsere Verantwortung, der nächsten Generation eine lebenswerte Zukunft zu gestalten. Daher werden Nachhaltigkeit und Umweltschutz in jedem Tätigkeitsbereich unseres Unternehmens mitgedacht.



Wo wollen wir hin?

Wir lernen aus unserer Erfahrung. Deshalb wollen wir ...

- ... die soziale Teilhabe voranbringen.
- ... uns für die gesellschaftspolitischen Belange sowohl unserer Klienten als auch unserer Mitarbeitenden einsetzen.
- ... ein Konzept zur CO₂-Neutralität erarbeiten.
- ... unsere Prozesse effizienter und digitaler gestalten, ohne dabei das Persönliche zu verlieren.
- ... unsere Angebote bedarfsgerecht erweitern.
- ... regelmäßig unser Leitbild überprüfen.

Wir gestalten Zukunft!



Für Führungskräfte

Unsere Führungsgrundsätze



A word cloud of leadership principles in various colors and sizes. The words are arranged in a cluster, with some overlapping. The colors include yellow, blue, green, and orange. The words are: VERTRAUEN, UNABHÄNGIGKEIT, KOOPERATION, VORBILD, VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN, WERTSCHÄTZUNG, SELBSTBESTIMMUNG, LEISTUNGSBEREITSCHAFT, EIGENINITIATIVE, EINSATZFREUDE, VIelfALT, GLAUBWÜRDIGKEIT, VERSTÄNDIGUNG, and GLEICHWERTIGKEIT.

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

Führung gemäß unserem Leitbild

Als Führungskräfte identifizieren wir uns vorbehaltlos mit den Grundsätzen des Paritätischen. Soziale Teilhabe 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 ein- und mit ihnen umgehen zu können.

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. Ein offener, respektvoller, aber auch einfühlsamer Umgang mit unseren Mitarbeitenden schafft Glaubwürdigkeit und Vertrauen in die Führung.

Delegation

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

Information der Mitarbeitenden

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.

Umgang mit Konflikten

Wir behandeln alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden. Das ist die Außendarstellung.

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

Förderung der Mitarbeitenden

Zu unserer Aufgabe als Führungskräfte gehört auch die gezielte Auswahl sowie die systematische Qualifizierung unserer Mitarbeitenden 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.

Für alle

Dachkonzept: „Was ist uns bei unserer Arbeit wichtig“



Dachkonzept



Leitbild

Dachkonzept

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

Jeder Bereich für sich arbeitet nach unterschiedlichen Konzepten oder Ansätzen.

Beispiel Kita: Reggio – Offen – Montessori.

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

Werte geben den Zielen Bedeutung und 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 unseres Unternehmens.

Unser Miteinander

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

Dies bezieht sich auf alle Kinder, alle Jugendlichen und alle Erwachsenen.

Wir stehen für Nachhaltigkeit und Umweltschutz ein. Deshalb gehen wir sorgsam mit vorhandenen Ressourcen um.

Wir sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst.

Menschen- und Kinderrechte

Menschenrechte bieten grundlegende Garantien gegen Willkür und gelten für alle Menschen.

Kinderrechte sind spezielle Menschenrechte. In der UN-Kinderrechtskonvention wird auf die besonderen Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen eingegangen. Die speziellen Rechte für Menschen mit Behinderung sind in der UN-Behindertenrechtskonvention aufgeführt.

Gelebte Menschenrechte beziehen sich auf die Grundbedürfnisse nach Würde, Schutz, Sicherheit, Bildung, soziale Beziehungen, Stabilität, Verlässlichkeit, Anerkennung, Selbstwirksamkeit, Spiel, Spaß und selbstbestimmtem Leben.

Wir achten auf die individuellen persönlichen Ressourcen eines jeden Menschen.

Partizipation bedeutet

Menschen an Prozessen und Entscheidungen aktiv zu beteiligen. Sie sollen mitgestalten, mitbestimmen und mitwirken.

Wir unterstützen die aktive Mitwirkung aller Beteiligten.

Partizipation heißt für uns:

Recht auf Information – Transparenz – Gehört werden – Mitentscheiden –
Eigenverantwortung stärken – Selbstwirksamkeit fördern.

Partizipative Prozesse sind eine präventive Grundlage für eine gesunde Entwicklung.

Professionelles Handeln

Empathie und stabile Beziehungen in unserer Arbeit bieten Orientierung, Sicherheit und Schutz. Sie ermöglichen positive Entwicklung und Begleitung in schwierigen Situationen.

Wir konzentrieren uns auf die Stärken und nicht auf die Schwächen.

Wir hinterfragen unser Tun und reflektieren im interdisziplinären Austausch. Wir sichern die Qualität unserer Arbeit, indem wir unsere Fachkenntnisse ständig durch Fort- und Weiterbildung weiterentwickeln.

Die Machtunterschiede in Beziehungen sind uns bewusst und wir 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

Es geht nicht nur um zukünftige Entwicklung, sondern Kinder, Jugendliche und Erwachsene haben ein Recht auf das bewusste Erleben des Hier und Jetzt, auf den wertschätzenden Augenblick.

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

Die Chancen der Digitalisierung werden bewusst und verantwortungsvoll genutzt.

Motivation, Freude und Leidenschaft sind zentrale Bestandteile unserer Arbeit.

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 Kommunikation und hören einander zu.

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

Verhaltensampel

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

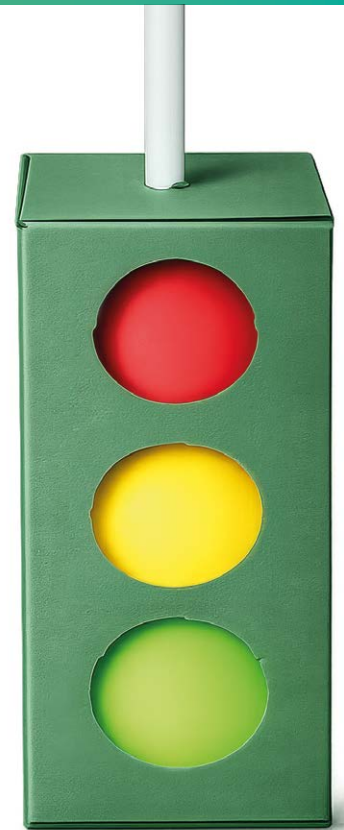
Die Ampel soll uns ermutigen, über unser Handeln offen zu sprechen und zu reflektieren.

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

Wir als Fachkräfte müssen uns unseres Einflusses auf das Alltagsleben der uns Anvertrauten bewusst werden und uns darüber klar sein, dass wir langfristige Bildungsbiografien prägen können.

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



Verhalten, das wir voraussetzen

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.



Verhalten, das wir kritisch finden

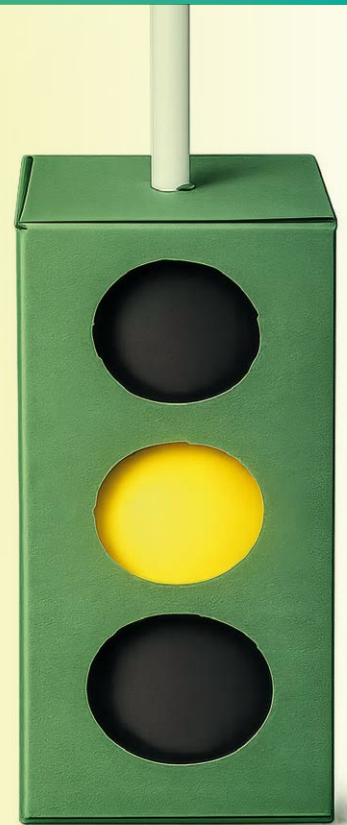
Begleiteter sozialer Ausschluss, auslachen, unkontrollierte Gemütsregungen, Verabredungen nicht einhalten, lügen, Regel-Änderungen, Wünsche missachten, Pflege ohne verbale Begleitung.

Fehlende geteilte Aufmerksamkeit, Vorbildfunktion nicht einhalten, ständiges Reglementieren, nicht ausreden lassen, Vorurteile (soziale, geschlechtsspezifische, religiöse, kulturelle).

Nicht reflektieren, unangemessenes Lob oder Belohnung ohne Maß und Ziel, Distanzlosigkeit, persönliche Betroffenheit, einseitige Position beziehen.

Kann passieren, muss reflektiert werden.

Dieses Verhalten erfordert Selbstreflexion, eigene Grenzen zu erkennen, kollegiale Beratung, Ansprechpersonen, Fehlerkultur.



Verhalten, das wir nicht tolerieren

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

Körperliche Gewalt: schlagen, treten, beißen, schubsen, pitschen, kneifen, fesseln, einsperren, aussperren, zum Schlafen zwingen, zum Essen zwingen, fest anpacken (Selbstschutz beachten), am Armziehen, 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, die Führungsgrundsätze 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.



Informationen zum Text:

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

Bildnachweise:

Titelfoto: © garpinina / stock.adobe.com

Seite 2, 3, 4 und 5: HTZ gGmbH, mit KI bearbeitet

Seite 9: Canva

Seite 11: Ingo Hilger

Seite 17: © Nailia Schwarz / stock.adobe.com

Seite 18, 26, 27, 28 und 29: KI-generiert mit ChatGPT / OpenAI

Seite 30: © Michal Jarmoluk / Pixabay



Handreichung für Mitarbeitende des HTZ, der AFH und KiAH

Stand Mai / 2026

Heilpädagogisch Therapeutisches Zentrum gGmbH

Hausanschrift: Lerchenweg 28, 56564 Neuwied | Postanschrift: Beverwijker Ring 2, 56564 Neuwied

Telefon: 02631 9656-0 | Zentralfax: 02631 9656117 | info@htz-neuwied.de | www.htz-neuwied.de



htzneuwied

