



# Schloss Zinneberg

Schloss Zinneberg  
Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung  
Zinneberg 3, 85625 Glonn

*Voll im Bild,  
Leben in Fülle*



HEILPÄDAGOGISCHE TAGESSTÄTTE  
AUSBILDUNGSBEREICH  
OFFENE GANZTAGESSCHULE  
HEILPÄDAGOGISCHES HEIM  
KINDERKRIPPE „GUTER HIRTE“  
SOZIALPÄDAGOGISCHE FÖRDERGRUPPE  
FLEXIBLES FÖRDERPROGRAMM FLLAPS  
JUGENDSOZIALARBEIT AN SCHULEN  
MITTELSCHULE UND BERUFSSCHULE  
FLEXIBLE JUGENDHILFE / KRISENINTERVENTION

GRUNDSÄTZE UNSERES  
FACHLICHEN HANDELNS



Eine Einrichtung der  
Schwestern vom Guten Hirten

Eine Einrichtung mit Qualität

Eine weltweite Ordensgemeinschaft und  
NGO mit Beraterstatus beim Wirtschafts- und Sozialrat (ECOSOC) der UN

## Seitenindex

- |   |         |
|---|---------|
| 1. Vorbemerkungen   | Seite 3 |
| 2. Unser Leitbild   | Seite 5 |
| 3. Internationale Richtlinien der Ordensgemeinschaft für<br>unser professionelles Handeln | Seite 6 |
| 4. Grundsätze unseres fachlichen Handelns   | Seite 8 |



## 1. Vorbemerkungen

Schloss Zinneberg bietet eine breite Palette an Hilfs- und Unterstützungsangeboten für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Es gehört zur Tradition des Trägers von Schloss Zinneberg, den Schwestern vom Guten Hirten, im Rahmen der angebotenen Maßnahmen Tradition und Innovation miteinander zu verbinden. Dies ist der erste Grundsatz unseres professionellen Handelns. Die Vision unserer Ordensgründerin, **M. Eufrasia Pelletier (1796 - 1868)**, von einer **kinder- und jugendfreundlichen Welt**, besonders wenn es darum geht junge Menschen in Notsituationen zu unterstützen, gilt bis heute. Sie muss gegenwartsbezogen buchstabiert werden als Brücke der **Menschlichkeit und Mitmenschlichkeit in die Zukunft**.

Ein zweiter Grundsatz ergibt sich aus dem Leitgedanken der Ordensgründerin: „**Ein Mensch ist mehr wert als die ganze Welt!**“ Darin liegt der Anspruch, sich stets an der Würde und Einzigartigkeit des Menschen zu orientieren, geht es um die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen oder die Mitarbeiter\*innen. Auf dieser Basis entwickelte Maria Eufrasia sieben Grundsätze für ihre Art und Weise der **MENSCHENFÜHRUNG** bzw. der **UNTERNEHMENSFÜHRUNG**.

Dieses **LEITBILD** ist Grundlage für unser professionelles Handeln, ergänzt durch die **INTERNATIONALEN RICHTLINIEN** und Standards der Ordensgemeinschaft. Letztere transportieren das Leitbild Maria Eufrasias auf eine praktische Ebene, um eine verpflichtende „Linie“ vorzugeben, wie sich der Umgang mit den uns anvertrauten Menschen gestalten muss. Es geht aber auch darum, wie wir uns als Arbeits- und Dienstgemeinschaft verstehen. Auf dieser Basis baut die Qualität unseres Alltags auf, sowie die damit verbundenen Maßnahmen, die Konzepte, die Verfahren. Durch diese ziehen sich die Grundsätze unseres fachlichen Handelns:

**Inklusion, Individualisierung, Ressourcenorientierung, Gemeinsinn, Kritische Lebensbejahung, Nachhaltigkeit, Offene Kommunikation, Partizipation.**

Diese Grundsätze und ihre Umsetzung gelten unabhängig von Bereich, unabhängig vom Alter der Betreuten, unabhängig davon, welche Funktion der\*die einzelne Mitarbeiter\*in in unserer Einrichtung hat. Sie müssen im Alltag konkretisiert und praktiziert werden. Dabei darf eines nicht außer Acht gelassen

werden: für Kinder, Jugendliche und Erwachsene gelten in gleichen Maßen die **MENSCHENRECHTE**. Jedoch hat der Erwachsene die besondere Fürsorgepflicht gegenüber Schutzbefohlenen. Letzteres stellen insbesondere auch die **Rechte des Kindes** in den Mittelpunkt.

Nachfolgendes Konzept geht auf die oben genannten Grundsätze ein, erläutert das Verständnis, das ihnen zugrunde liegt und verweist auf unmittelbare **Formen der Konkretisierung** im pädagogischen Alltag. Es verweist auch auf weiterführende Konzepte. Diese Grundsätze fordern uns heraus, die Art und Weise unserer Pädagogik stets auf den Prüfstand zu stellen. Sie fordern uns damit verbunden heraus, unser **Zusammenwirken als Dienstgemeinschaft** im Blick zu haben, in der sich der\*die einzelne Kollege\*Kollegin selbst als Persönlichkeit gesehen, geachtet und wertgeschätzt fühlen soll.

Beim Leben dieser Grundsätze muss eines bedacht werden: **Pädagogisches Handeln hat letztlich keine „Rezepte“**. Es ist eine stete Herausforderung, zu überprüfen, abzuwägen und zu entscheiden, was in einzelnen Situationen, dem jungen Menschen zu einer eventuellen „Brücke“ werden könnte. Pädagogisches Handeln bedeutet **FÖRDERN**, in Form von beraten, informieren, im Vermitteln von Sach- und Fachkenntnissen, Handlungsstrategien, im Darlegen und Vorleben von Werten usw. Pädagogisches Handeln heißt auch Grenzen setzen, heißt zur rechten Zeit „Klartext“ reden, um **STANDPUNKTE, CHANCEN** und auch Fehlverhalten bewusst zu machen. Eines ist immer inbegriffen: **wir wissen nicht, was unsere Einflussnahme bewirkt**. Wir können nicht abschätzen, inwieweit diese oder jene pädagogische Handlung, dem jungen Menschen Hilfe ist, das eigene Leben zu gestalten bzw. in den Griff zu bekommen. Pädagogisches Handeln heißt auch, im Rückblick erst feststellen, dass eine andere Entscheidung u.U. besser gewesen wäre. **Pädagogik heißt demnach immer auch Risiko und ist vor Fehlern nicht gefeit**. Aber das ist Leben! Das, was wir tun und reden in der Gegenwart, findet seine Bewertung in der früheren oder späteren Zukunft. Pädagogik kann nur darauf bauen, im jeweiligen Augenblick nach bestem Wissen und Gewissen zu handeln und darauf zu vertrauen, dass die Betreuten Ibst die Experten\*innen ihres Lebens letztlich sind.

Vgl. *UN-Menschenrechtscharta vom 10. Dez. 1948 bzw. Europäische Menschenrechtskonvention vom 3. Sept. 1953*

Vgl. *Unsere Leitungsgrundsätze , sowie Grundsätze des Handelns für jeden\*e Mitarbeiter\*in, Febr. 2020*

Vgl. *UN-Kinderrechtskonvention vom 26. Jan. 1989; am 5. April 1992 für Deutschland in Kraft getreten*

## 2. Unser Leitbild

Sieben Qualitätsmerkmale umfasst das Leitbild der Schwestern vom Guten Hirten. Sie bilden den „roten Faden“ in unserer Arbeit und Zusammenarbeit, sie geben die Art und Weise unserer Unternehmensführung vor:

1. ein Gottesbild, das Gott als den Freund des Lebens sieht, der den Menschen mit Würde, Einzigartigkeit und der Fähigkeit des Miteinanders und des Gestaltens ausgestattet hat,
2. eine Unternehmensphilosophie, die die Wesenszüge eines Guten Hirten in den Mittelpunkt stellt und damit die Art und Weise des Umgangs untereinander bestimmt: Vertrauen, Wertschätzung, Freude und Barmherzigkeit als die Chance des Neubeginns,
3. das Bewusstsein, dass diese Unternehmensphilosophie nur als Dienstgemeinschaft unterschiedlicher Professionen umgesetzt werden kann,
4. den Blick auf die Ganzheitlichkeit des Menschen und, die damit verbundene professionelle Begleitung, mit dem Ziel dass jeder\*jede Einzelner\*e ihr persönliches Lebensglück findet,
5. klare Strukturen in Absprachen, Verfahren und Zuständigkeiten,
6. die Verantwortungsbereitschaft des\*der Einzelnen.
7. Orientierung an Zeit und Situation.

Ein 8. Punkt kommt hinzu: **Maria Eufrasia selbst**. Ihre progressiven Ideen, müssen für unser Handeln Herausforderung sein. Ihr Leitsatz „Ein Mensch ist mehr wert als die ganze Welt!“ muss gestaltet werden im Hier und Jetzt.



**„Auch der längste Weg beginnt mit dem ersten Schritt!“**  
*Wir unterstützen die Entwicklung junger Menschen auf ihrem Weg zu einer eigenverantwortlichen Persönlichkeit.*

Vgl. hierzu QM-System  
Schloss Zinneberg

1.3.1.1.1.  
*Informationsbroschüre:  
Leitbild Deutschen  
Ordensprovinz*

## 3. Internationale Richtlinien der Ordensgemeinschaft für unser professionelles Handeln

### Begründung dieser Richtlinien

Apostolische Dienste vom Guten Hirten zielen darauf ab, eine sichere Umgebung für Menschen aller Altersstufen zu garantieren mit dem besonderen Blick auf Kinder, junge Menschen und Erwachsene mit und/ohne Behinderung oder in Abhängigkeit. Deshalb bekräftigen wir die Rechte der Person:

- ◆ mit solch einer Liebe und solchem Respekt behandelt zu werden, dass sie sich weiter entwickeln und ihre Fähigkeiten voll entfalten können,
- ◆ sich in ihrer eigenen Würde zu erfahren,
- ◆ ihre Meinung frei zu äußern in allem, was ihnen wichtig ist,
- ◆ zu erleben, dass sie angehört, dass ihnen zugehört und dass sie ernst genommen werden,
- ◆ in einer sicheren Umgebung zu leben, in der sie vor jeder Form von Verletzung und Missbrauch, vor Misshandlung oder Ausbeutung geschützt werden.

### Verhaltenskodex

Einrichtungen vom Guten Hirten pflegen mit besonderem Nachdruck Werte wie:

- ◆ Achtung vor der Würde eines jeden Menschen
- ◆ Integrität
- ◆ Wertschätzung
- ◆ Nachhaltigkeit
- ◆ Diskretion

Von jeder Person wird erwartet,

- ◆ dass in ihren Beziehungen und in ihrem Verhalten die Werte des Guten Hirten zum Tragen kommen,
- ◆ dass sie die fachlichen Standards der Dienstgemeinschaft einhält,
- ◆ dass sie ethischen Haltungen entspricht und die professionelle Spannung von Nähe und Distanz wahrt. Diese ist entscheidend für die Durchführung unseres Auftrages.

Alle unsere Angebote stimmen überein mit den gesetzlichen und behördlichen Vorgaben.

Diese nach wie vor aktuellen Richtlinien wurden im Mai 2008 von der Kongregationsleitung der Schwestern vom Guten Hirten in Rom als verbindliche weltweiten Standards herausgegeben.

Erarbeitet wurden sie in einem Arbeitskreis von Schwestern aus Australien, Irland, USA, Mexiko und Thailand.

2022 wurde außerdem eine Safeguarding Policy erarbeitet, die ebenfalls für Schloss Zinneberg zusätzlich verpflichtende Leitlinie ist.

Jede Provinz (Verwaltungssprengel einer Ordensgemeinschaft) ist darüber hinaus verpflichtet, sowohl diese Standards als auch die Punkte von Safeguarding weiter zu differenzieren, entsprechend der gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes und der speziellen gesellschaftlichen Erfordernissen.



## Auswahl von Mitarbeiter\*innen

Zur Vorgehensweise bei Stellenangeboten und bei der Auswahl von Mitarbeiter\*innen gehört:

- ◆ die Fähigkeit des\*der Bewerbers\*in zu bewerten, den zu Betreuenden ein Beziehungsangebot zu machen, dass die Würde jedes Menschen achtet und ihn vor jedem Missbrauch schützt,
- ◆ sich der professionellen Kompetenz und des Bildungsweges des\*der Bewerber\*in zu vergewissern,
- ◆ sich über den bisherigen Berufsweg des\*der Bewerbers\*in zu informieren,
- ◆ Referenzen über die persönliche wie professionelle Qualifikation des\*der künftigen Mitarbeiters\*in einzuholen.

*Vgl. Hierzu QM-System  
Schloss Zinneberg*

*3.2.1. Personal-  
entwicklung  
3.2.1.1. Stellen-  
beschreibungen*

*1.4.34.1.1.1. Schutz-  
konzept  
1.4.34.1.1.2. Beschwer-  
demanagement*

*4.3.9. Verfahren  
Schutzauftrag*

*4.3.11. Handlungsrah-  
men für den Umgang mit  
sex. Gewalt. (Bundes-  
arbeitsgemeinschaft der  
Landesjugendämter)*

*4.3.12.1.1.1. Gewalt-  
prävention in unserer  
Einrichtung allgemein*

*1.4.36.1.1.1. RAHMEN-  
ORDNUNG Prävention  
von Grenzüberschrei-  
tung.. gegenüber  
Betreuten und Mitarbei-  
terInnen in unseren Ein-  
richtungen und Diensten*  
Stand Febr. 2024

## Personalmanagement

Klare Stellenbeschreibungen werden für alle Mitarbeiter\*in entwickelt; dazu gehören Schwestern, Mitarbeiter\*in und ehrenamtlich Tätige, Honorarkräfte.

Unterstützung, Supervision und Einführung der Mitarbeiter\*in gehören zu den wichtigen Kennzeichen einer Organisationskultur, die der Beziehungsqualität zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit/ ohne Behinderung und/ oder in Abhängigkeit Vorrang gibt. Mitarbeiter\*innen, Ehrenamtliche, Betreute und deren Familien zu informieren und zu bilden, ist die Grundlage für die Schaffung einer sicheren, das Wachsen fördernden Umgebung.

## Beschwerdemanagement

Organisationen müssen Richtlinien erarbeiten für den Umgang mit den Sorgen, Enthüllungen oder Beschwerden über missbräuchliches Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen mit/ ohne Behinderung und/ oder in Abhängigkeit.

## 4. Grundsätze unseres fachlichen Handelns

### Inklusion

Der Begriff leitet sich ab vom lateinischen Verb includere: beinhalten, einschließen, einsperren, umzingeln. Einer Inklusiven Pädagogik liegt die Vielfalt in der Bildung und Erziehung zugrunde. (Vgl. Wikipedia, Stichwort Inklusion/ Pädagogik, Wikipedia Foundation Inc.)

Es geht also nicht um Separation, Exklusion, Integration – d.h. um einen Ansatz, der von einem generell gültigen Existenz-, Lebens-, Meinungs- und Handlungsmuster ausgeht, sondern die Chancen und den Wert von Unterschiedlichkeit herein holt, das Von- Einander-Lernen, das Miteinander in Entwicklung stehen.

Die Vielfalt von Menschen, ihre Stärken, Fähigkeiten, ihre Begrenzungen und Einschränkungen, Lebensentwürfe, Sehnsüchte und Hoffnungen spiegeln die Chance von „Leben in Fülle“. Das Leitbild unseres Hauses verweist darauf. Es orientiert sich u.a. am urchristlichen Bild des Guten Hirten, der auf dieses Leben in Fülle verweist (Joh.10,10). Es ist keine abgehobene Position, die damit letztlich gemeint ist, keine „Exklusiv-Form“ menschlichen Lebens, die Ausgrenzung impliziert. Es ist die Forderung und Herausforderung, Menschenleben in seiner Einzigartigkeit zu erkennen, in all seinen lebensweltlichen Bedingungen und Bezügen zu respektieren und zu gestalten. Das bedeutet außerdem, sensibel zu sein für Barrieren, die Ausgrenzung in jeder Form bedingen und Mut und Ideen zu entwickeln, diese zu überwinden.

Es geht darum, so zu denken und zu handeln, dass Würde und Wertschätzung jene Einheit bilden, die erst Vielfalt und gegenseitige Bereicherung und Weiterentwicklung ermöglicht. Auf diesem Wertefundament erachten wir Inklusion als das Recht von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen entsprechend ihrer persönlichen Situation und im Wechselspiel der verschiedenen Lebensbezüge, in denen der\*die Einzelne steht, gefördert und begleitet zu werden. Unsere Konzeptionen und Programme sowie unsere Auffassung von Bildungsvermittlung stellen somit für sich eine spezifische Form pädagogischer, sozial- und heilpädagogischer und therapeutischer Begleitung dar, ganzheitlich ausgerichtet und „mitten im Leben“ – und darauf ausgerichtet, dass der\*die Einzelne selbst das Prinzip gegenseitiger Wertschätzung achtet als Basis sich ergänzender Bereicherung

Dabei darf jedoch eines nicht übersehen werden: Pädagogische Inklusion im heilpädagogischen Milieu muss sich zur rechten Zeit auch der Exklusion bedienen, um Inklusion umzusetzen. D. h., Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene „zu ihrem Recht“, zu ihren Chancen zu verhelfen, Fähigkeiten zu entdecken und zu entwickeln, Blockaden zu erkennen, zu lösen, Verhaltensweisen zu beurteilen, ggf. zu korrigieren und neue Möglichkeiten zu erwerben.

Vgl. UN-Behindertenrechtskonvention vom 3. Mai 2008

Vgl. hierzu  
Vorspann zu den  
Konzeptionen der Kinder-  
und Jugendhilfeeinrich-  
tung Schloss Zinneberg;  
vgl. QM-System Schloss  
Zinneberg 1.4.

## Individualisierung

Fachliches Handeln hat ihren Bezugspunkt in der Persönlichkeit des\*der Einzelnen, d.h. in seinem\*ihrer So-Sein. Dieses bedeutet Wahrnehmung seiner\*ihrer physischen und psychischen Gegebenheiten, erfassen der sozial-emotionalen Bezüge und des lebensweltlichen Hintergrundes und pädagogische Einflussnahme daran ausrichten.

## Ressourcenorientierung

Ressourcen sind übersetzt „Quellen“. Ressourcenorientiert arbeiten heißt demnach, zunächst davon überzeugt sein, dass jeder Mensch ihm eigene Quellen besitzt. Es bedeutet, Hilfe anzubieten, dass diese vom Individuum entdeckt, eingesetzt und weiterentwickelt werden. Das bedeutet, dass dem Kind, dem Jugendlichen, dem Erwachsenen Räume und Gelegenheiten gegeben werden müssen, sich selber zu erproben, Fähigkeiten zu erkennen und auszuüben. Die z.T. erheblichen Verhaltensauffälligkeiten der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen müssen Korrektur in erster Linie dadurch erfahren, dass der\*die Einzelne sich wahrnimmt als Persönlichkeit, die ihr Leben in die Hand nehmen kann, um Akzente zu setzen für die eigene innere Zufriedenheit und das persönliche Glück.

## Gemeinsinn

Sich im pädagogischen Handeln am Individuum auszurichten heißt gleichzeitig die Spannung zwischen dem Anspruch des „Wir“ und des „Ich“ im Blick zu haben. Gemeinschaft und Gesellschaft braucht Übereinkommen zwischen den Individuen, um zu einem Netzwerk der gegenseitigen Unterstützung, Ergänzung zu werden. Aber auch umgekehrt braucht der\*die Einzelne Übereinkommen darüber, was „man\*frau“ sich gestatten kann, was nicht; was „man\*frau“ an Solidarität, an Toleranz, an Mitverantwortung einbringen sollte/muss, um den Alltag in seinen vielfältigen Herausforderungen mitzustalten oder sich davon abzugrenzen. Das kann auch bedeuten, sich ggf. dagegen zu wehren mit anderen Meinungen, Haltungen, Handlungen. Was langläufig als „Umgangsformen“ tituliert wird, wie gewaltfreie Konfliktlösungsstrategien, gewaltfreie Sprache, aber auch Höflichkeit, Fähigkeit zu danken, Freundlichkeit, Eingestehen von Schuld und den Mut des Entschuldigens und der Stellungnahme, Ehrlichkeit und Bereitschaft zur Anstrengung sowie Hilfsbereitschaft, halten wir als unbedingt notwendig, dass menschliches Miteinander, egal in welchem Rahmen, gelingen kann.

*Schulische, berufliche und außerschulische Bildungsangebote in vielfältiger Form und Methodik - ob in Unterricht, Gruppe, Arbeitsalltag, speziellen Aktionen und Projekten - ermöglichen, sich eigenes Wissen zu erwerben*

## Kritische Lebensbejahung |||

Dieser Grundsatz unseres Handelns kann gleichzeitig als pädagogisches Fernziel gesehen werden. Es taucht als solches eher nicht in einem Hilfeplan bzw. einem Erziehungsplan auf. Nichts desto trotz ist diese Haltung Grund und Boden der eigenen Individualität und der Mitverantwortung für eine Kultur, die ihren Fokus auf persönliches und allgemeines Wohlergehen hat.

Die Fülle von Angeboten in Schule, Gruppe, Ausbildung, Einzelfallhilfen hat ein „Ja“ zum Leben im Blick. Wir werden in unserer Arbeit oft mit einem Lebens pessimismus seitens unserer Kinder und Jugendlichen konfrontiert, mit einem „Satt-Sein“ vom Leben, mit einem „den Preis von vielem, aber nicht den Wert-Kennen“ konfrontiert, mit passivem Konsumverhalten, Gleichgültigkeit, ja auch scheinbarer Gewissenlosigkeit.

Ja zum Leben setzt hier einen Gegenakzent. Es ist auf keinen Fall gleichzusetzen mit „Ja und Amen“, sondern meint die Freude am eigen- und mitverantwortlichen Gestalten des jeweiligen Lebensraumes in Freiheit. Das birgt viele Chancen in sich, aber auch Risiken, die Erfahrung von Begrenzungen, Rückschläge und Niederlagen. Das fordert Einsatz, Phantasie und auch Flexibilität. Das benötigt Wissen und Können, Sach- und Sozialkompetenz und Kompetenz, die eigene Person nicht in Gefahr zu bringen.

Kritische Lebensbejahung setzt Wissen voraus, Wissen um einen Sachverhalt, Wissen um persönliche, gemeinschaftliche, gesellschaftliche Belange, ethische Grundüberzeugungen usw. Wissen braucht zunächst jedoch Information, braucht ein Darlegen von Inhalten, Gegebenheiten, Für und Wider um entscheiden zu können, was „ich“ für mich richtig und wichtig erachte und was nicht. Jedoch ist es mit Wissen allein nicht getan – es braucht die Einübung, die Forderung zum Erproben, zur Einübung. Es braucht die vorgelebte kritische Lebensbejahung im Vorbild des\*der Lehrers\*in, Betreuers\*in, Ausbilders\*in, Begleiters\*in. Kritische Lebensbejahung braucht die Erfahrung des Scheitern-Dürfens und des Neuanfangs.

*Die jeweiligen Konzepti-  
onen sowie die Lehrpläne  
und Ausbildungsrahmen-  
pläne verweisen  
auf Inhalte.  
Sie werden ergänzt  
durch lebenspraktische  
Übungen im Grup-  
penalltag, Angebote im  
Freizeitberich und dem  
Warnehmen von unter-  
schiedlichsten Angeboten  
des Sozialraumes.*

*Vgl. hierzu QM-System  
Schloss Zinneberg*

*3.3.1.  
Besprechungsstruktur;*

## Nachhaltigkeit |||

Dieser pädagogische Grundsatz unseres fachlichen Handelns zielt darauf ab, dass alles was wir an Unterstützung und Begleitung den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen anbieten, auf Zukunft ausgerichtet ist. Alle Maßnahme, egal in welchem Bereich, müssen bereits auf ein „Nach-Zinneberg“ abzielen und dürfen vor allem eins nie aus dem Auge verlieren: die Eigen- und Mitverantwortlichkeit des jungen Menschen, der bereit ist mitzuwirken an der Gestaltung einer menschenfreundlichen, gerechten Welt!

## Offene Kommunikation

„Eure Häuser seien wie durchsichtiges Glas“ (M. Eufrasia, Gründerin der Schwestern vom Guten Hirten, 1796- 1868) bringt es auf den Punkt: trotz allen Wahrens von datenschutzrechtlichen Bestimmungen, dem Respektieren von Privat- und Intimsphäre, wir verpflichten uns einer Kultur der Wahrhaftigkeit und der Authentizität, auch im Umgang mit Fehlern und Beschwerden. Dieser Grundsatz ist Verpflichtung innerhalb der Dienstgemeinschaft und im Umgang mit den uns Anvertrauten. Klare Zuständigkeiten und geregelte Verfahren insbesondere in Bezug auf Besprechungen, tun hierzu ihr übriges, wie auch der regelmäßige und offene Austausch mit Eltern und Angehörigen und den für uns zuständigen Ämtern und Behörden sowie sonstigen Partnern.

## Partizipation

Partizipation ist das Prinzip, den uns anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen „auf Augenhöhe“ zu begegnen. Das bedeutet, Recht selbstverständlich wahrnehmen zu können, sich in das Alltagsgeschehen einzubringen und dieses mit zu gestalten mit Ideen, Bedürfnissen, Werthaltungen und Verantwortung. Partizipation fängt nicht erst ab einem bestimmten Alter an. Es geht immer darum, Menschen in ihren Bedürfnissen, ihrer Individualität wahrzunehmen, ernst zu nehmen und ihnen möglichst viele Tätigkeitsspielräume zu schaffen, wo sie sich erproben und bewähren können. Obgleich der Entwicklungsstand des\*der Einzelnen berücksichtigt werden muss, die individuellen Möglichkeiten - ausschlaggebend ist immer, das Überzeugt-Sein, dass jeder Mensch über ein Potential von Ressourcen und die Fähigkeit zur Verantwortungsübernahme besitzt. Unsere Unternehmenskultur hat den Anspruch, geprägt zu sein von Authentizität in der Kommunikation, Transparenz im Handeln, Vertrauen in Beziehungen und Sicherheit für jeden.

Vgl.  
Vorspann zu den Konzeptionen der Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung Schloss Zinneberg;

Vgl. hierzu QM-System Schloss Zinneberg

4.3.2. Mitverantwortungsgremien in der Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung  
Hierzu gehören: Jugendrat und Jugendforum in den Wohngruppen, Azubigespräch und Azubikonferenz in der Ausbildung, Gruppenkonferenzen, Einzelgespräche oder Schülermitverwaltung, das Schulforum;  
Ergänzt durch:  
Aktionen, wie Streitschlichterkurs, Training für Zivilcourage oder Sozialkompetenztrainings;

1.4.4.1.1.3. Partizipationskonzept der Kinderkrippe

1.3.34.1.1.2. Schutzkonzept der Einrichtung.

Dieses Konzept wurde von Sr. Dr. Christophora Eckl, Einrichtungsleitung Kinder- und Jugendhilfe, Schloss Zinneberg, im März 2013 erstmals erstellt; im Apostolischen Leitungsteam der Deutschen Ordensprovinz besprochen; genehmigt im Provinzrat der Deutschen Ordensprovinz und für alle Einrichtungen der Deutschen Ordensprovinz der Schwestern vom Guten Hirten 2016 in Kraft gesetzt.

*Das Konzept wird zum Stand bei Bedarf für die Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung aktualisiert und vor Ort in Kraft gesetzt im Rahmen des Qualitätsmanagements, letzter Stand Jan. 2026, aktualisiert durch Verfasserin.*

*Spezielle Flyer und Aushänge mit Ansprechpartner\*innen in der Einrichtung, sowie externe Adressen, wie Kinderschutzbund, Heimaufsicht, örtliches Jugendamt.*

*Vgl. hierzu auch QM-System Schloss Zinneberg*

**4.3.2. Mitverantwortungsgremien in der Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung**

**4.2.3. Erziehungsplanung im Heim,**  
dazu 4.2.3.1.1. Formblatt Zielüberprüfung für Jugendliche „Ich schaffs!“

4.3.2.1.1. ff. Broschüren „Wissenswertes für Bewohnerinnen der voll- und teilbetreuten Wohngruppen, Betreutes Wohnen“,

4.3.1.1.7.1. „Wissenswertes für Azubis“