



# Selbstbeschreibung Kinder- und Jugenddorf Marienpflege

Systemisch arbeitendes Zentrum  
für Kinder,  
Jugendliche und Familien



## 1. Organisations- und Angebotsstruktur der Marienpflege

Um "Kinder zu retten und sie vor Verwahrlosung zu bewahren" gründete 1830 ein „Verein für Menschenfreunde“ die Marienpflege. Es war ein Gemeinschaftswerk aus staatlicher Hilfe und engagierter Bürgerinitiative. Die "Kinderrettungsanstalt" fand ein Zuhause im Gebäude des säkularisierten Kapuzinerklosters, direkt an der Ellwanger Altstadt.

Das „Kinder- und Jugenddorf Marienpflege Ellwangen“ ist heute eine kirchliche Stiftung privaten Rechts. Organe sind der Aufsichtsrat und der Vorstand. Die Stiftungsaufsicht übt der Bischof der Diözese Rottenburg-Stuttgart über das Bischöfliche Ordinariat in Rottenburg aus. Wir sind dem Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart angeschlossen und wirken mit in der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen (age-drs.de)

Im Kinder- und Jugenddorf leben zurzeit etwa 100 Kinder und Jugendliche. Im Heimbereich haben wir 2021 eine Wohngruppe aus personellen Gründen schließen müssen. Unsere Rupert-Mayer-Schule bietet über 215 Schülerinnen und Schülern einen täglichen Lernort. 87 Kinder besuchen Ganztageskindergarten und Ganztageskrippe. Die Psychologische Erziehungsberatungsstelle begleitet und berät jährlich etwa 200 Familien. Über 20 Familien werden von uns durch ambulante Dienste wöchentlich in Erziehungsfragen begleitet. Die Tagesgruppe bietet 10 Kindern und Jugendlichen außerschulische Begleitung.

### Angebote der Marienpflege

Systemisches Zentrum für Kinder, Jugendliche und Familien in Ellwangen an der Jagst/ Ostalbkreis



Bereich	Beratung	Tagesangebote	Ambulante/ Flexible Hilfen	Bildungsangebote	Wohnangebote			Projekte/ Kooperation
					Kinderdorf	Inobhutnahmen	sonstige	
Angebote	Psychologische Erziehungsberatungsstelle	BeKi-zertifizierte Kindertagesstätte mit Ganztagesangeboten in 6 Krippen- und Kindergarten- gruppen	Sozialpädagogische Familienhilfe	SBBZ esent Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum für emotionale und soziale Entwicklung	9 Wohngruppen mit je 8 Plätzen	Dezentrale Wohngruppe mit 6 Plätzen und 2 Inobhutnahmeplätzen	Betreutes Jugendwohnen	Kreativwerkstatt
	Psychologisch-pädagogischer Fachdienst		Erziehungsbeistandschaft	Grundschule				Intensivgruppe (6 Plätze)
	Sonderpädagogische Frühberatungsstelle	Schulkindergarten	Begleiteter Umgang	Haupt- und Werkrealschule	Individuelle Zusatzleistungen und Module 1. Systemische Familienarbeit 2. Essstörungen 3. Kommunikationsstörungen / Autismus 4. Vormittagsbetreuung 5. Sozial-integratives Training 6. Tiergestützte Intervention 7. Bindungspädagogik	Inobhutnahme im Kinderdorf		Heilpädagogisch-therapeutisches Reiten
	Entwicklungspsychologische Beratung	Tagesgruppe/Multifamilienarbeit	Schulsozialarbeit	Förderschule				Schnittstellen Vereine
	Beratung bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdungen		Schulbegleitung Schulförderung	Realschule				Netzwerke
	Sonderpädagogischer Dienst für Eltern u. Schulen		Ambulante Hilfen nach §27 (2) und §35a	Kombinierte Eingangsstufe Klassen 1 bis 4				Senioren-Mittagstisch/Bürgertreff
	Schulpsychologischer Dienst in Schule St. Gertrudis			Klasse für bes. kommunikationsgestörte Kinder				
			intensiv-sonderpäd. Förderung					
			Kooperation mit Regelschulen					
			Systemische Familienklasse					
<b>Kinder, Jug., Familien ca.</b>	400 pro Jahr	120	25	220	78	8	10	90
MitarbeiterInnen	15	30	10	55	75	8	3	6
<b>Rechtsgrundlage SGB VIII</b>	§§ 8a, 17, 28, 36a	§22, 32; KiTaG, KiFoG u.a.	§§ 18, 27 (2), 28-31, 35a u.a.	§27; §15 SchG, §1 PsychG	§§ 34,35a, 41, 42	§§ 34, 35a, 41, 42, 42 a	§§ 34, 41	§§ 22-24, 35a, 74a

## **2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter / Führungskräfte / Professionen**

Aktuell hat die Marienpflege 285 Mitarbeitende auf 182,3 Vollkräftestellen (31.12.2023). Davon sind etwa 25 Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr, im Bundesfreiwilligendienst oder in Ausbildung tätig. Beim DGSF-Antrag ausgenommen sind ebenfalls unsere Querschnittsdienste Verwaltung, Hauswirtschaft und Haustechnik mit insgesamt 55 Mitarbeitenden.

Alle genannten pädagogischen Mitarbeitenden sind nach Landesgesetz und im Rahmen des Betriebs-erlaubnisverfahrens beim Landesjugendamt anerkannte Fachkräfte aus den Berufsgruppen

- Erzieher\*in,
- Jugend- und Heimerzieher\*in,
- Vereinzelt auch KinderpflegerInnen und Heilerziehungspfleger\*innen,
- Sozialpädagoge/in FH/DHBW/Diplom, Bachelor oder Master,
- Pädagog\*innen, Psycholog\*innen, Heilpädagog\*innen, Kindheitspädagog\*innen mit Bachelor, Master oder Diplom.

Von unseren pädagogischen Fachkräften auf 148,2 Vollkräftestellen haben 59,3% (88 Personen) eine systemische Weiterbildung absolviert oder bereits begonnen.

Die leitenden und / oder fachdienstlich tätigen Mitarbeitenden haben alle ein abgeschlossenes Studium an der FH, BA/DHBW oder Universität absolviert und anerkannte umfassende Zusatzqualifikationen erworben, als Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut, systemische Berater\*innen, Therapeut\*innen oder Supervisor\*innen.

Unter den Leitungskräften und fachdienstlichen Mitarbeitenden sind aktuell 77% systemisch umfassend qualifiziert.

Die aktuelle Qualifizierungsübersicht wurde der Geschäftsstelle der DGSF übergeben.

## **3. Unsere systemische Vision und Arbeit – Personal- und Organisationsentwicklung in der Marienpflege**

Seit vielen Jahren (seit ca. 1980) sind bei uns einige wenige Fachkräfte mit systemischen Qualifikationen tätig: BeraterInnen, TherapeutInnen, SupervisorInnen. Auch wenn es Spezialistenwissen war, hat sich die Grundhaltung und der systemische Arbeitsansatz durchaus bewährt und den KlientInnen oft positive Entwicklungen eröffnet. Aufgrund dieser Erfahrungen wuchs die Überzeugung der Leitung, dass hierauf aufgebaut werden kann.

Die systemische Ausrichtung der gesamten Fachkräfte und pädagogischen Arbeit wurde als Ziel definiert und als Konkretisierung des seit etwa 1999 bestehenden Leitbildes betrachtet. Klar war, dass ein vielschichtiger Prozess notwendig ist:

- Personale Anteile: Haltung und Haltungsveränderungen, Sprache, Fachkenntnisse usw.
- Kultur im Unternehmen: Umgang mit Klienten und im Kollegenkreis, Vorgesetzte
- Organisation: Klarheit, Auftrag und Ziele, Aufbaustruktur, Kompetenzverteilung, Ablaufstrukturen, QM, gesetzliche Bedingungen, Arbeitsschutz und -sicherheit

Für einen planvollen Prozess der systemischen Ausrichtung auf den drei Ebenen Personal-, Organisations- und Führungskräfteentwicklung wurde im Juni 2012 für alle Mitarbeitenden eine grundlegende Broschüre erarbeitet, veröffentlicht und seitdem intensiv thematisiert bei der Einführung neuer Mitarbeitender, in gemeinsamen Konferenzen, Klausurtagen mit verschiedenen Zielgruppen sowie in den Leitungsteam-Sitzungen.

*Anlage: „Hey, da geht was! Systemischer Schwung im Denken, Fühlen und Handeln – Unsere Vision und Strategie zur Entwicklung der systemischen Unternehmenskultur in der Marienpflege“*

Der christliche Glaube gibt uns eine wichtige Orientierung. Das christliche Menschenbild und die daraus gewonnene positive Lebensauffassung ist Grundlage für die wertschätzende Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen, mit den Familien und für das Miteinander in der Dienstgemeinschaft.

Eine systemisch-familienorientierte Arbeitsweise ist verbindendes grundlegendes Arbeitskonzept in der Arbeit mit Klienten und deren Angehörigen, mit Auftraggebern und weiteren Netzwerken. Die systemischen Denk- und Handlungsansätze werden auch in der Personal- und Organisationsentwicklung umgesetzt: Wir fördern die bereichsübergreifende Zusammenarbeit vielfältig: In der Zeit von Schulschließungen haben Lehrkräfte in den Wohngruppen mitgeholfen, die neu installierte Rufbereitschaft für den Heimbereich kann auch von Mitarbeitenden aus Kita, flexiblen Hilfen und Schule durchgeführt werden, gemeinsame Feste und Veranstaltungen fördern das Kennenlernen und vereinfachen die Kontaktaufnahme (Schneewochenende, Maibaumfest, Dankefest, Weihnachtsmarkt, Sport von und für Mitarbeitende, Betriebsausflug). Das interne Fortbildungsprogramm ist sehr umfassend und über alle Bereiche hinweg. Die Querschnittsstellen Seelsorge oder Erlebnis- und Freizeitpädagogik sind für alle Arbeitsbereiche aktiv. Auch das jährliche Kinderdorffest als Mitmachfest für Familien mit 2000 Besucher\*innen ist eine große Gemeinschaftsaktion der Mitarbeiterschaft.

Für die gesamte Marienpflege gibt es ein digitales Kinder- und Gewaltschutzhandbuch mit abgestimmten Konzepten und Verfahren zum Kinderschutz, zur Prävention und Verhinderung von Gewalt und sexuellem Missbrauch sowie zu Beteiligungs- und Beschwerdewegen für Kinder, Jugendliche, Familien und Mitarbeitende.

Eine detaillierte Beschreibung und die chronologische Darstellung unserer Entwicklungsprozesse finden Sie unter [marienpflege.de/systemisches-arbeiten/personalentwicklung](http://marienpflege.de/systemisches-arbeiten/personalentwicklung).

Wir sind Mitglied der DGSF (Deutsche Gesellschaft für systemische Therapie, Beratung und Familientherapie).

#### **4. Evaluation und Qualitätssicherung**

In unserer Evaluation führen wir aktuell wieder eine Befragung unserer stationär versorgten Kinder und durch. Der Erkenntnisfokus liegt auf dem Umsetzungsgrad der Kinderrechte im Kinderdorf und den Weiterentwicklungsmöglichkeiten unserer schon sehr bewährten Beteiligungskultur.

In der Gruppenleitungskonferenz und mit der Mitarbeitervertretung haben wir Anfang 2024 intensiv unsere Bereitschaftsdienststruktur reflektiert und ein neues Fachkrafterufbereitschaftsmodell in einen Probelauf genommen.

Coronabedingt geriet unsere systematische Evaluation in den letzten Jahren in den Hintergrund. Sie beschränkte sich auf fallbezogene Prozesse, Abschlussgespräche mit Familien und Auftraggebern am Hilfeeende sowie grundsätzliche Themen mit dem örtlichen Jugendamt im Rahmen des Vertragswesens sowie des §78 SGB VIII.

Wichtig und zeitintensiv war für uns die Weiterentwicklung des Kinderschutzkonzeptes, dass nun für unsere Mitarbeitenden als „Kinderschutz- und Gewaltschutzhandbuch“ digital verfügbar ist. Insbesondere haben wir Wert auf die differenzierte Risikoanalyse in den einzelnen Häusern und Bereichen gelegt und so die Sensibilität und Haltungen entwickelt.

#### **5. Umsetzung der „Reflexionsliste systemische Prozessgestaltung“**

In der beiliegenden Anlage haben wir in übersichtlicher Form versucht, der Komplexität gerecht zu werden. In der ersten Spalte werden die Fragestellungen und Stichworte der Checkliste genannt. In der zweiten Spalte versuchen wir diese Fragen aus der Perspektive der gesamten Marienpflege zu beantworten. In den weiteren Spalten konkretisieren wir das Thema dann aus der Perspektive des jeweiligen Arbeitsbereiches.

#### **6. Wechselseitige Einrichtungsbesuche und Berichte darüber**

Die wechselseitigen Einrichtungsbesuche führen wir mit den DSGF-Mitgliedern Kindersolbad Bad Friedrichshall und Kinder- und Jugendhilfe Creglingen e.V. durch.

Der letzte Besuch fand 19.03.2024 statt. Die Besucher\*innen haben erneut Interviews mit minderjährigen Klienten, deren der Eltern bzw. Sorgeberechtigten sowie mit Mitarbeitenden der Marienpflege geführt und ihre Eindrücke im Besucher\*innen-Bericht dokumentiert.

Ellwangen, den 27.05.2024

Ralf Klein-Jung

Vorstand

DGSF-Checkliste	Gemeinsame Ansätze in der Marienpflege	Rupert-Mayer-Schule	Vollstationärer Bereich	Teilstationärer und ambulanter Bereich	Psych. Beratungsstelle (PB) / psych. -päd. Fachdienst (FD)
<b>1. Systemisches Arbeiten mit Klientinnen und Angehörigen</b>					
<p>a.) Wer ist bei der Auftragsklärung wie mit einbezogen</p> <p>Unterschiedliche Kriterien für unterschiedliche Subsysteme</p>	<p>Wer: Eltern, Kinder, Jugendamt, subsystemrelevante Kooperationspartner</p> <p>Wie: Berichte, Gespräche, Tests, Gutachten, Diagnostische Verfahren</p>	<p>Staatliches Schulamt Auftraggeber</p> <p>Eltern Beschreibung der aktuellen Situation, Entwicklung des Schülers</p> <p>Schüler Tests</p> <p>Bisherige Schule, Kindergarten</p> <p>Berichte, Beschreibungen</p> <p>Ärzte, Therapeuten</p>	<p>Eltern, Kinder, Jugendamt, Marienpflege: Heim und Schule, Ärzte, Therapeuten</p>	<p>Eltern, Kinder, Jugendamt, Marienpflege, Ärzte, Therapeuten</p>	<p>Eltern, Kinder, Jugendamt, Familiengericht (Elternkonsensmodell Ostalb), ErzieherInnen-Teams</p>
<p>b.) Wie wird mit ihnen über Beziehungskontexte und Lösungsmöglichkeiten ihrer Probleme gesprochen? Wer tut dies und bei welcher Gelegenheit?</p>	<p>Wie: systemisch und ressourcenorientiert</p> <p>Wer: die Beauftragten</p> <p>Gelegenheit: alltägliche und/oder besonders gestaltete Gelegenheiten</p>	<p>Schüler wird von Sonderschullehrer getestet, beobachtet, beschrieben, nach Lösungsmöglichkeiten gesucht</p> <p>Sonderschullehrer in Einzelsituation, im Klassenverband, im Schulhof</p> <p>Förderpläne</p> <p>Verstärkerpläne</p> <p>Zeitnahe Gespräche mit Lehrern</p>	<p>In Gesprächen der MA mit den Kindern/ Jugendlichen im Alltag und in Familiengesprächen. Die Gruppenleitungen sind überwiegend Systemische Berater*innen. Beteiligung der Kinder und Jugendlichen bei der Erstellung der Tischvorlagen für Hilfesprache.</p>	<p>Tagesgruppe: systemische Elternberatung, regelmäßig 2 Std./ Monat und bei aktuellem Bedarf.</p> <p>Ambulant: regelmäßig bei Gesprächen</p>	<p>Systemische Familien- und Einzelberatung</p> <p>Fallbesprechungen mit systemischen und ressourcenorientierten Methoden</p>
<p>c.) Wie wird mit ihnen über Sinn, Inhalt und Dauer der Hilfemaßnahmen kontinuierlich verhandelt?</p>	<p>Ist arbeitsfeldspezifisch -</p>	<p>Förderplangespräch, SBBZ</p> <p>esent wird ausführlich vorgestellt</p> <p>Räumlichkeiten, pädagogisches Konzept, Anschlussmöglichkeiten nach SBBZ, Rückschulung in allg. Schule</p>	<p>In Hilfesprachengesprächen; eigenes kindgerechtes Formular zur begleiteten Vorbereitung eines Hilfesprachengesprächs</p>	<p>In Hilfesprachengesprächen</p> <p>eigenes kindgerechtes Formular zur begleiteten Vorbereitung eines Hilfesprachengesprächs</p>	<p>Beratungskontrakt</p> <p>Zwischenbilanzen</p> <p>Endbilanzen</p>
<p>d.) Welche Wahl- und Mitentscheidungsmöglichkeiten haben sie bei der Umsetzung der Hilfemaßnahmen?</p>	<p>Ist arbeitsfeldspezifisch</p>	<p>Eltern können Vorschlag im sonderpädagogischen Gutachten ablehnen, Wahlrecht des vorgeschlagenen Lernortes, Aushandlungsprozess im Rahmen der Förderplanung</p>	<p>Die Umsetzung der Hilfe wird im Rahmen der Konzeption mit den Kindern, Jugendlichen und Familien ausgehandelt.</p>	<p>Die Umsetzung der Hilfe wird im Rahmen der Konzeption mit den Klienten verhandelt</p>	<p>Angebote der PB freiwillig, Klienten sind Auftraggeber, klientenzentriertes Arbeiten, mit Teams gemeinsame Zielformulierung</p>

DGSF-Checkliste	Gemeinsame Ansätze in der Marienpflege	Rupert-Mayer-Schule	Vollstationärer Bereich	Teilstationärer und ambulanter Bereich	Psych. Beratungsstelle (PB) / psych. -päd. Fachdienst (FD)
e.) Welche reflexiven Gesprächssettings (z.B. Paar- und Familiengespräche, Familien-Helfer-Gespräche, Peergespräche etc.) werden ihnen in welchem Umfang angeboten?	Ist arbeitsfeldspezifisch	<u>Eltern:</u> Erziehungsberatungsstelle Flexible Hilfen <u>Schüler:</u> Erziehungsberatungsstelle Klassenrat Morgenkreis <u>Systemische Familienklasse</u>	Familiengespräche nach Vereinbarung im Hilfeplan und in allen sich ergebenden Gesprächskontexten und in zusätzlich vereinbarten Modulleistungen	Tagesgruppe: Eltern- und Paargespräche 2 Std./monatlich.  Ambulant: bei jedem Kontakt	PB und FD arbeiten nach Bedarf im reflexiven Setting
f.) Welche selbsthilfeaktivierenden Settings werden ihnen in welchem Umfang angeboten?	Ist arbeitsfeldspezifisch	AGs; Schülermitverwaltung Schulsanitäter, Schulchor, Schulband, Projektwochen	Gruppenkonferenzen Gruppensprecher*innen Kinder- und Jugenddorf- rat	Tagesgruppe: Multifamilienarbeit (MFT) ambulant per se selbsthilfeaktivierend	PB und FD haben das Ziel die Selbsthilfe der Klienten zu aktivieren
g.) Wie wird mit ihnen im Bedarfsfall akuter Gefährdungssituationen über Kriseninterventionen inkl. Ggf. Zwangsmaßnahmen verhandelt?	Einrichtungswertes Verfahren bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung seit 2009, grundlegend überarbeitet 2023. Beobachtungen werden dokumentiert; Ergebnis des Bewertungsteams mit Jugendamt kommuniziert	zeitnah Eltern werden mündlich und schriftlich benachrichtigt Bewertungsteam §8a	Beobachtungen werden zurückgemeldet und dokumentiert, ebenfalls Ergebnis des klar geregelten §8a-Bewertungsteamverfahrens	Beobachtungen werden zurückgemeldet, ebenfalls Ergebnis des Bewertungsteams gem. §8a, Eltern werden vorab über Info an Jugendamt informiert	Dokumentation Ggfs. Schweigepflichtentbindung Bewertungsteam §8a

**2. Praxis der systemischen Organisations-, Team- und Personalentwicklung**

a.) Welche autonomen Entscheidungsspielräume haben die Mitarbeiter in der täglichen Arbeit?	Gemäß Stellenbeschreibung	Erstellen eines Tages-, Wochenplanes, Verweildauer bei Einzelaspekten	Dienstplan, Arbeitszeit, Urlaub, Gestaltung des pädagogischen Alltags und der Freizeiten	Dienstplanerstellung, Einteilung der Arbeitszeit, Gestaltung des päd. Alltags	Selbständige Terminplanung und selbständiges Einteilen der Arbeit im institutionell vorgegebenen Rahmen
b.) Wo und in welcher Weise sind sie an der Entwicklung der Einrichtung beteiligt – im Klientenkontakt, in Teamsitzungen, in der Organisationsentwicklung?	Einrichtungswerte schriftlich fixierte systemische Vision, Grundhaltungen, Entwicklungsrichtungen zur Personal-, Organisations- und Führungskräfteentwicklung; Gemeinsame Konferenzen aller Mitarbeitenden Klausurtagungen	Abteilungs- und Gesamtlehrerkonferenz AG-Themen Themen der Projekt Woche jährlich Mehrtägige pädagogische . Tagung in Obermarchtal Eigene Fortbildung mit Unterstützung durch Schulleitung	Bereichsleitungssitzungen Teamsitzungen Gruppenleitungskonferenzen Konzeptionsentwicklung im Team Qualitätszirkel	Teamsitzung, Gruppenleitungskonferenz	Regelmäßige Teamsitzungen

DGSF-Checkliste	Gemeinsame Ansätze in der Marienpflege	Rupert-Mayer-Schule	Vollstationärer Bereich	Teilstationärer und ambulanter Bereich	Psych. Beratungsstelle (PB) / psych.-päd. Fachdienst (FD)
c.) In welcher Weise nutzt die Einrichtung vorhandene Ressourcen zur Personalentwicklung und fördert sie die Kompetenzen der MitarbeiterInnen (z.B. durch Fort- und Weiterbildungsangebote)?	Großzügige Unterstützung und Beratung bei Fort- und Weiterbildung, Inhouse-Fortbildungsangebote durch interne und externe Referenten, fachspezifische Ansprechpartner	Ansprechpartner in verschied. Bereichen, interne und externe Fort- und Weiterbildungen, Fachtage	Unterstützung und Beratung bei der Entscheidung oder Delegation für interne und externe Fort- und Weiterbildungen und Fachtage	Unterstützung und Beratung bei Fort- und Weiterbildung, eigene Fortbildungsangebote	Fortbildungstage und finanzielle Unterstützung für externe Fort- und Weiterbildungen Inhouse-Seminare in der Marienpflege und im Beratungsverbund durch interne und externe Referenten
d.) Welche reflexiven Gesprächssettings wie Interventionen, Supervisionen, Teambberatung, Coaching u.a. stehen den MitarbeiterInnen zur Teilnahme offen?	In der Marienpflege erfüllt der Psychologische Fachdienst neben kindbezogenen Leistungen teilweise auch supervisorische Aufgaben; die stationären und teilstationären Teams haben alle 2 Wochen eine mehrstündige Fachdienstsitzung mit hohen reflexiven Gesprächsanteilen.	Gesamtlehrerkonferenz Stufenkonferenzen Mehrtägige pädagogische Tage des Kollegiums	Intervision, Teambberatung, Fallberatung, ggf. externe Teamsupervision Klausuren mit Gruppenleitungen, Bereichsleitungen und Vorstand	Intervision, Teambberatung, Fallberatung, externe Teamsupervision	Intervision und Externe Supervision
e.) In welcher Weise verbindet die Einrichtungsleitung eine Kultur der Motivierung und Anregung zu neuem Denken und Handeln mit den erforderlichen Aufgaben von Anordnung und Kontrolle?	Mit allen päd. Bereichen gemeinsam entwickelte Systemische Vision als Broschüre und auf Homepage Sehr ausführliches, digital verfügbares Kinder- und Gewaltschutzhandbuch mit vielen Aufbau- und ablauforganisatorischen Standards zur Schaffung hoher Transparenz und sofortiger Verfügbarkeit von Informationen Einführungskurse für neue MitarbeiterInnen Klausuren zur Reflexion der institutionellen Regelungen und der Praktikabilität im Alltag				
f.) Welche institutionalisierten Settings bestehen, in denen MitarbeiterInnen und Führungskräfte einander wechselseitig Feedback geben?	Teamsitzungen Mitarbeitergespräche Gemeinsame Konferenzen Regelmäßige Besprechung Vorstand – MAV	Gesamtlehrerkonferenz Stufenkonferenz Themenbezogene Konferenzen/Arbeitskreise Mitarbeitergespräche	Teamsitzungen Mitarbeitergespräche Gruppenleitungskonferenz	Teamsitzung, Mitarbeitergespräche Gruppenleitungskonferenz	Teamsitzungen Mitarbeitergespräche
g.) In welcher Weise fördert die Einrichtung eine interne Informationspolitik mit möglichst hoher Transparenz sowie Austausch über Informationen?	MAV, Mitarbeitervollversammlung, digitaler Wochenplan und Rundschreiben per E-Mail; JEDE*R Mitarbeitende hat ein persönliches Mailpostfach	MAV Treffen mit den Ansprechpartnern der Stufen/Abteilungen Infos zu regelmäßigen Zeiten (Mo, Do – Lehrerzimmer)	MAV, Dienstbesprechung mit Teilnahme von MA, BL und Vorstand Info über Wochenplan Mitarbeitervollversammlung MAV, Dienstbesprechung		

DGSF-Checkliste	Gemeinsame Ansätze in der Marienpflege	Rupert-Mayer-Schule	Vollstationärer Bereich	Teilstationärer und ambulanter Bereich	Psych. Beratungsstelle (PB) / psych. -päd. Fachdienst (FD)
<b>3. Kooperation im regionalen Umfeld</b>					
a.) Mit welchen Kooperationspartnern arbeitet die Einrichtung fallbezogen in der Region in welcher Weise zusammen?	KJPP, Schulen, Bildungswerke, Jobcenter, Polizei, Gericht, Beratungsstellen Situationsbedingte, fallbezogene und oder regelmäßige Treffen, Helferrunden und Runde Tische	KJPP, Schulen, Bildungswerke, Jobcenter, Polizei, Gericht, Beratungsstellen, Beratungsverbund der Frühberatungsstellen, Helferrunden und runde Tische	KJPP, Schulen, Bildungswerke, Jobcenter, Polizei, Gericht, Beratungsstellen Helferrunden und Runde Tische	KJPP, div. Schulen, Kolping-Bildungswerk, Jobcenter, Polizei, Gericht,	Beratungsverbund des Ostalbkreises, Jugendamt, Familiengericht, Anwälte, Schulen, Kindergärten, KJPP, Polizei, Kolpingbildungswerk, Schulsozialarbeiter*innen, Schulpsycholog*innen
b.) Beteiligt sich die Einrichtung an einem regionalen, reflexiven Fallmanagement (z.B. einrichtungsübergreifende Qualitätszirkel oder Fallbesprechungen), und wenn ja, an welchen?	SMET – „Sexueller Missbrauch Experten-Team“  Gespräche mit Jugendamt im Rahmen der Qualitätsentwicklungsvereinbarung	SMET – „Sexueller Missbrauch Experten-Team“ Beirat Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren der diözesanen Stiftung Kath. Freie Schulen	AK Jugend Sucht Hilfe AGE Forum Wohnen AGE Forum Partizipation	AK Jugend Sucht Hilfe AGE Forum Flexible Hilfen	SMET – „Sexueller Missbrauch Experten-Team“ AK sex. Missbrauch auf Kreisebene AGE Forum Fachdienst
c.) Auf welchen Wegen holt sich die Einrichtung Rückmeldungen von Kooperationspartnern über ihre Arbeit (z.B. von Überweisern, von Nachbareinrichtungen, aus der Gemeinde)?	Persönlicher Kontakt! Generell sprechen wir mit den Mitarbeiter*innen der Jugendämter fallbezogen während des Hilfeprozesses und bei Beendigung über deren Zufriedenheit. Teils wird dies auch in Schreiben zum Hilfeende ausdrücklich benannt.	Die Schulleitung ist im Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfeschulen sehr aktiv und erhält dort viel Feedback zur Einordnung der eigenen Schule	In der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Einrichtungen und dienste der Erziehungshilfe findet ein regelmäßiges Feedback mit 14 Kolleg*innen statt.	In der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Einrichtungen und dienste der Erziehungshilfe findet ein regelmäßiges Feedback mit 14 Kolleg*innen statt.	Evaluation der Beratungsarbeit im Verbund (Studie 2009) Enger Austausch der vier Beratungsstellenleitungen und mit dem Jugendamt im Ostalbkreis insbesondere über Standards und Qualitätsthemen.
d.) Welche Netzwerkvereinbarungen unterhält die Einrichtung, die eine klientenbezogene regionale Zusammenarbeit (z.B. im Sinne des Case Managements) fördern?	Vernetzung mit der benachbarten Kinder- und Jugendlichen-Psychiatrie stationär, teilstationär und ambulant mit den psychiatrischen Institutsambulanzen				Beratungsverbund Ostalbkreis AK Elternkonsens Ostalb SMET AK sex. Missbrauch