

Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung für Mitarbeitende des EJF-Unternehmensverbundes Stand 02.2023

Präambel

Dieser Verhaltenskodex basiert auf der Verantwortung für das Wohlergehen und für die Einhaltung der fundamentalen Rechte aller Menschen im beruflichen Kontext des EJF Unternehmensverbundes. Vorrangiges Ziel ist es, Klientinnen und Klienten in ihrer je eigenen Persönlichkeit zu achten, ihre Entwicklung zu fördern und sie mit allen Kräften und Möglichkeiten vor physischen und psychischen Schäden zu schützen.

Die Mitarbeitenden setzen sich für einen offenen Umgang mit dem Thema Sexualität ein und wenden sich in aller Klarheit gegen jede Form von verbaler und nonverbaler Gewalt. Darunter fällt insbesondere auch die sexualisierte Gewalt. Die Mitarbeitenden fördern ein Klima der Transparenz und der Sensibilität, die es den Klientinnen und Klienten ermöglicht, sich in den Angeboten und Einrichtungen des EJF wohl und sicher zu fühlen.

Dieser Verhaltenskodex bezieht sich ebenso auf den Umgang der Mitarbeitenden in den Einrichtungen und Angeboten untereinander sowie auf die Kommunikation mit Personen in externen beruflichen Kontexten.

Die Mitarbeitenden fördern in ihrem Handeln Gleichberechtigung und Respekt. Sie dulden keinerlei Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz.

Sie tolerieren in keiner Weise beleidigendes oder anstößiges Verhalten durch andere an Klientinnen und Klienten oder Mitarbeitenden.

Alle Mitarbeitenden tragen durch ihr aktives Handeln dazu bei, dass keine demütigende oder einschüchternde Atmosphäre, z.B. auf physischen, sexuellen, psychischen oder anderen Formen der Belästigung entstehen kann. Handlungen, die eine solche Atmosphäre begünstigen, werden umgehend den zuständigen Leitungskräften angezeigt bzw. Mitarbeitende treten dem aktiv entgegen.



Selbstverpflichtung für Mitarbeitende des Geschäftsbereiches Kinder- und Jugendhilfe

1. Vorbildfunktion

Mein tägliches berufliches Handeln entspricht meiner professionellen Rolle, meiner Vorbildfunktion, meinem Arbeitsauftrag und berücksichtigt das Alter sowie den intellektuellen Entwicklungsstand der Adressatinnen und Adressaten.

Fragen und Unsicherheiten spreche ich umgehend bei meinen Kolleginnen und Kollegen und/ oder Vorgesetzten an und hole mir ggf. zusätzlich anderweitig professionellen Rat/ Supervision ein.

Im beruflichen Alltag wird durch mein Handeln sichtbar, dass ich die Grundsätze von Freiheit, Demokratie und Menschenwürde achte.

Ich lehne jedwede Diskriminierung anderer Personen aufgrund von Geschlecht, Alter, Ethnie, Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, wirtschaftlicher Stellung oder sonstigen relevanten Merkmalen ab.

Ich achte darauf, dass eigene Weltanschauungen, die im Widerspruch zu den obengenannten Werten stehen sowie (partei-)politische Überzeugungen im beruflichen Alltag nicht zu einer Beeinflussung der Adressatinnen und Adressaten führen.

Die Förderung einer demokratischen Grundhaltung und die Vermittlung von Menschenrechten sowie im Besonderen der Kinderrechte gehören zu meinem beruflichen Auftrag. Das Ziel, in unserem beruflichen Handeln zur politischen Mündigkeit und demokratischen Partizipation beizutragen, ist zwingend verknüpft mit der Kritik an antidemokratischen, rechtsextremen und menschenfeindlichen Positionen und Handlungen.

Wenn ein Bezug zu meinem Arbeitsplatz herzustellen ist, unterlasse ich es, politische und weltanschauliche Einstellungen, die die demokratische und freiheitliche Grundordnung in Frage stellen, zu veröffentlichen, zu teilen oder bestätigend zu kommentieren.



2. Nähe und Distanz

Ich führe keine privaten Beziehungen zu den Adressatinnen und Adressaten und deren Angehörigen sowie Bezugspersonen während und nach der Hilfe.

Mir ist bewusst, dass die Gestaltung der Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Adressatinnen/ Adressaten von Hilfe Transparenz und Achtsamkeit erfordert. Eine aktive Beziehungsaufnahme außerhalb des beruflichen Kontextes ist vor dem Hintergrund von immer wieder stattfindenden Grenzverletzungen im Rahmen Sozialer Arbeit kritisch zu betrachten. Dies gilt insbesondere auch für Kontaktgestaltung über Telefon, E-Mail, Messenger-Dienste/ Social Media.

Ich führe grundsätzlich keine Beziehungen nach Beendigung der Hilfe im privaten Rahmen (z.B. private Treffen, private Urlaube usw.). Berufliche Kontakte zu ehemaligen Hilfeempfängerinnen und Hilfeempfängern sind im Rahmen der konzeptionellen Vorgaben während der Dienstzeit möglich. Diese sind gegenüber der Leitung offenzulegen und zu dokumentieren.

Sollte es Überschneidungen zwischen privaten und beruflichen Beziehungen geben (z.B. gemeinsamer Schulbesuch der Kinder, Mitgliedschaften im Verein etc.), mache ich diese gegenüber meiner zuständigen Leitung und den betreffenden Teams transparent und dokumentiere diese.

Es gehört zum Ausdruck meiner Professionalität, persönliche Themen und Belange sowie Befindlichkeiten und Probleme in einem anderen Kontext (z.B. im Privaten oder in professionellen Beratungssettings) soweit zu bearbeiten, dass mir eine unbelastete Beziehungsgestaltung mit den Hilfeempfängerinnen und Hilfeempfängern möglich ist.

3. Grundsätze bei Körperkontakt

Ich gestalte körperliche Nähe/ Körperkontakt jederzeit grenzachtend und der Situation angemessen.

Die Form der Angemessenheit des Körperkontaktes orientiert sich an dem fachlich-konzeptionellen Rahmen und dem sexualpädagogischen Konzept des Angebotes und den Absprachen mit dem Team und/ oder der zuständigen Leitung. Unklarheiten hierzu kommuniziere ich gegenüber meinen Kolleginnen und Kollegen oder meiner Leitung.

Individuelle Grenzempfindungen und -setzungen der Hilfeempfängerinnen und Hilfeempfänger werden von mir respektiert und finden Berücksichtigung in meinem beruflichen Handeln.

Einseitige oder gegenseitige Grenzüberschreitungen werden im Rahmen eines besonderen Ereignisses der zuständigen Leitung gemeldet sowie offen im Team kommuniziert. Ich Sorge dafür, dass erfolgte Überschreitungen professionell reflektiert werden.



4. Sprache, Wortwahl, Kleidung

Ich pflege einen wertschätzenden Umgangston und verwende keine gewalttätige oder sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. herabwürdigende Bezeichnungen, sexualisierte Witze).

Sollte ich das bei einer anderen Person wahrnehmen, spreche ich diese an.

Ich verwende keine Kosenamen oder Verniedlichungen, um Hilfeempfängerinnen und Hilfeempfänger anzusprechen. In der Arbeit mit Kleinstkindern (0-3 Jahre) kann hiervon abgewichen werden. Dies ist im Team zu besprechen.

Die Verwendung von Namensverkürzungen und Spitznamen ist bei entsprechendem Wunsch der Hilfeempfängerinnen und Hilfeempfänger möglich. Dies ist im Team zu besprechen.

Ich trage während des Dienstes der Situation angemessene Kleidung.

Ich bin mir bewusst, dass die Angemessenheit von Bekleidung in verschiedenen Situationen differenziert bewertet wird und Gegenstand von Aushandlungsprozessen sein kann.

5. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Ich erstelle keine Ton- und/ oder Bildaufnahmen von Hilfeempfängerinnen und Hilfeempfängern sowie deren Angehörigen mit meinen privaten Geräten und respektiere, wenn Hilfeempfängerinnen und Hilfeempfänger nicht fotografiert oder gefilmt werden wollen.

Ich beachte, dass Hilfeempfängerinnen und Hilfeempfänger grundsätzlich weder in unbekleidetem Zustand noch in anzüglichen Posen fotografiert oder gefilmt werden dürfen.

Ich beachte, dass zur Erstellung von Ton- und/ oder Bildaufnahmen eine entsprechende Einwilligung vorliegt. Bei Minderjährigen ist die Einwilligung der Personensorgeberechtigten erforderlich.



6. Fortbildungen und Supervisionen

Ich bin bereit, mich mit Themen der sexuellen Bildung, professioneller Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion, Gewalt, Missbrauch zu befassen und entsprechende Fortbildungsangebote wahrzunehmen.

7. partnerschaftliche Beziehungen

Mir ist bewusst, dass Partnerschaften zwischen Mitarbeitenden zu (Interessens-) Konflikten im beruflichen Alltag führen können.

Aus diesem Grund gilt die Regel, dass Mitarbeitende, die in einer dauerhaften Partnerschaft leben, nicht im selben Arbeitsbereich arbeiten und nicht gemeinsam Freizeitaktivitäten begleiten sollten. Über Ausnahmen entscheidet die zuständige Leitung. Wenn ich eine dauerhafte Partnerschaft innerhalb meines Arbeitsbereichs eingehe, bin ich mir der besonderen Verantwortung bewusst und suche diesbezüglich das vertrauliche Gespräch mit der zuständigen Leitung.



Regelungen bei Verletzung des Verhaltenskodex

Im beruflichen Alltag kann es zu einer Verletzung des Verhaltenskodex kommen. Dies kann versehentlich oder aus einer Notwendigkeit (z.B. Gefahrenabwehr) heraus geschehen oder durch bewusstes Zuwiderhandeln.

Aus diesem Grund stellen Mitarbeitende Transparenz her und reflektieren Übertretungen des Verhaltenskodex im Team und mit der zuständigen Leitung.

Die Mitarbeitenden stehen Feedback sowie Kritik offen gegenüber und fordern dies von Kolleginnen und Kollegen und Klientinnen und Klienten auch ein.

Sollte eine Verletzung des Verhaltenskodex durch Mitarbeitende u./o. andere beobachtet werden, ist diese zu dokumentieren und mit der zuständigen Leitung zu kommunizieren. Mitarbeitende werden dadurch nicht denunziert. Zum Schutz der anvertrauten Klientinnen und Klienten ist eine schnelle und transparente Reaktion vielmehr Ausdruck verantwortlichen Handelns.

Selbstverpflichtungserklärung

In meinem beruflichen Handeln lasse ich mich von den Prinzipien christlicher Ethik und insbesondere von der Überzeugung leiten, dass die Würde des Menschen unantastbar ist.

Ich habe den vorstehenden Verhaltenskodex gelesen, habe alle für mich offenen Fragen geklärt und verpflichte mich zur Einhaltung des Verhaltenskodexes.

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Ort, Datum

Unterschrift

