

Ethik-Kodex der mitHilfe GmbH

Präambel

Zur Vereinfachung des Leseflusses werden im nachfolgenden Text die weibliche und männliche Form synonym benutzt. Wenn sich die Aussage explizit auf eine bestimmte Personengruppe bezieht, wird die entsprechende Form benutzt.

Die im Ethik-Kodex enthaltenen Leitsätze sind selbst gesetzte Maßstäbe des Unternehmens und seiner Mitarbeiter. Sie sind eine freiwillige Selbstverpflichtung, moralisch zu handeln, die selbst gesetzten Werte und Normen einzuhalten und sie nach außen zu tragen. Der Ethik-Kodex widerspiegelt das Bemühen, moralische Einstellungen, Anforderungen und Erwartungen aufzuzeigen und zu erläutern.

Der Ethik-Kodex der mitHilfe GmbH soll dazu dienen, Mitarbeiter für ethische Probleme ihrer Arbeit zu sensibilisieren und sie zu ermutigen, ihr eigenes berufliches Handeln kritisch zu prüfen. Dabei ist es nicht das Ziel der mitHilfe GmbH, ihre Mitarbeiter zu reglementieren. Vielmehr soll der Kodex als Entscheidungshilfe und Leitfaden für ethische Fragestellungen dienen, mit denen sie immer wieder konfrontiert werden.

Der Ethik-Kodex soll damit auch Schutz bieten vor Anforderungen und Erwartungen durch Klienten, öffentliche Auftraggeber, Kollegen und die Öffentlichkeit, die die Mitarbeiter in der sozialen Arbeit in ethische Konflikte führen können.

Der Ethik-Kodex der mitHilfe GmbH orientiert sich an den internationalen IFSW/ IASSW-Prinzipien* zur Ethik in der Sozialen Arbeit sowie den berufsethischen Prinzipien des Deutschen Berufsverbands für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Heilpädagogik e.V.**.

Er ergänzt und konkretisiert das bestehende Leitbild. Der Ethik-Kodex lebt von seiner ständigen Diskussion und seiner Anwendung durch die Mitarbeiter der mitHilfe GmbH. Für die ständige Aktualisierung und Diskussion wird neben Dienstberatungen der mindestens zweimal im Jahr stattfindende QM-Zirkel genutzt. Er soll dazu beitragen, die Arbeit aller Mitarbeiter weiter zu professionalisieren.

Quellen:

*International Federation of Social Workers/International Association of Schools of Social Work (2004): Ethik in der Sozialen Arbeit – Darstellung der Prinzipien. Übersetzung von Andreas Lienkamp und Beat Schmocker, Berlin/Luzern, 30. Januar 2006.

** Deutscher Berufsverband für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Heilpädagogik e.V. (1997): Berufsethische Prinzipien des DBSH. Göttingen.



Verantwortungsbereiche

Der Ethik-Kodex mit seinen fünf Bereichen gilt ausnahmslos für alle Mitarbeiter der mitHilfe GmbH, unabhängig von ihren Tätigkeiten und ihren Verantwortungsbereichen im Unternehmen.

Jeder Mitarbeiter der mitHilfe GmbH trägt **gegenüber dem Unternehmen** die Verantwortung, durch das eigene Handeln und Einbringen individueller und gruppenbezogener Fähigkeiten und Kenntnisse, die Grundsätze des Unternehmens zu unterstützen und seinem öffentlichen Ansehen förderlich zu sein. Auf diese Weise übernimmt jeder Mitarbeiter Verantwortung dafür, die Qualität der sozialen Dienstleistungen weiterzuentwickeln und zum Unternehmenserfolg beizutragen.

Selbstverantwortung bedeutet die Fähigkeit, die Bereitschaft und die Pflicht, für das eigene Handeln einzustehen und für sich selbst als mündiger, selbstbestimmter Mensch Sorge zu tragen. Selbstverantwortung bewusst wahrnehmen bedeutet, sich eigeninitiativ mit neuen Handlungsmöglichkeiten und Entfaltungsräumen in der täglichen Arbeit auseinanderzusetzen und diese gezielt zu nutzen.

Mit der Übernahme von **Verantwortung gegenüber Klienten** und ihren Familien verfolgen die Mitarbeiter bei der mitHilfe GmbH stets das Ziel, die kognitive, emotionale und soziale Entwicklung der Klientel aktiv zu fördern. Dabei stehen die Verbesserung des Wohlergehens der Klienten, die ganzheitliche Entfaltung und Stärkung ihrer Persönlichkeit, ihrer sozialen Beziehungen und die Befähigung zu Selbst- und Fremdverantwortung im Mittelpunkt der Arbeit. Die Mitarbeiter verknüpfen die Vielfalt ihrer beruflichen Kompetenzen im Hilfe- und Betreuungsprozess für die Klienten und wirken als Vermittler zwischen ihrer Lebenswelt und dem System gesellschaftlicher Strukturen und Normen.

Die **Verantwortung jedes Mitarbeiters gegenüber Kollegen** zeigt sich in einer von Respekt, Anerkennung und Verlässlichkeit geprägten konstruktiven Zusammenarbeit. Durch gegenseitige Akzeptanz und Wertschätzung der Individualität des Einzelnen trägt jeder Mitarbeiter Mitverantwortung für die Gestaltung einer Arbeitsatmosphäre, die langfristige und nachhaltige Erfolge ermöglicht.

Als Mitarbeiter eines sozialen Dienstleistungsunternehmens im Spannungsbereich unterschiedlicher Erwartungshaltungen besteht eine besondere **Verantwortung, sich in der Öffentlichkeit** angemessen und verantwortungsvoll zu verhalten und gegenüber Institutionen entsprechend zu kommunizieren.



1. Verantwortung gegenüber dem Unternehmen

1.1 Verantwortung aller Mitarbeiter

Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen,

- zur Erreichung der Ziele des Unternehmens beizutragen.
- zur höchstmöglichen Qualität in der Dienstleistung beizutragen.
- Loyalität gegenüber dem Unternehmen zu bewahren, insbesondere klar zu unterscheiden zwischen Äußerungen im Namen des Unternehmens und persönlichen Ansichten und Beurteilungen.
- einem verantwortlichen Mitarbeiter alle Umstände mitzuteilen, die die fachlichen Standards der Praxis gefährden oder den Ruf des Unternehmens schädigen könnten.

1.2 Besondere Verantwortung der Geschäftsführung

Es liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung,

- das Unternehmen strategisch weitsichtig, unternehmerisch verantwortungsvoll und wirtschaftlich erfolgreich zu führen.
- eine demokratische Unternehmenskultur zu etablieren.
- die Interessen der Mitarbeiter ernst zu nehmen und in die Ausrichtung des Unternehmens einfließen zu lassen.
- die Interessen des Unternehmens nach außen zu vertreten und eine authentische Kommunikation daran auszurichten.

2. Selbstverantwortung

Es liegt in der Selbstverantwortung jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters im Unternehmen,

- ihre/seine beruflichen Fertigkeiten, Fachkenntnisse und Erfahrungen so weit wie möglich zu entwickeln und anzuwenden.
- Supervision, Beratung und fachliche Bewertung zu nutzen, um kontinuierlich kompetente Dienstleistungen anzubieten und weiterzuentwickeln.
- angemessene Grenzen zwischen beruflichen und persönlichen Interessen zu wahren.
- zu erkennen und zu reflektieren, wie persönliche Werte, Erfahrungen und Einstellungen persönliche Urteile beeinflussen können.
- sich eigener Beschränkungen in Wissen und Kompetenzen bewusst zu sein und alle Pflichten und Verantwortlichkeiten abzulehnen bzw. nötige Erfordernisse zu benennen, wenn Tätigkeiten nicht in geeigneter Weise ausgeführt werden können.
- fachlichen Austausch zu praktizieren, Rat und Unterstützung zu suchen und zu gewähren.
- jeden Wissenskonflikt innerhalb des Unternehmens zu thematisieren, der sich auf die professionelle Praxis auswirken könnte.
- Geschenke, Begünstigungen oder Gastfreundschaft abzulehnen, die als Beeinflussung/Bestechung interpretiert werden können.



mitHilfe GmbH

- sicherzustellen, dass das Wohlergehen der Klienten nicht durch Aktivitäten, Organisationszugehörigkeiten, politische oder religiöse Ansichten der Mitarbeiter gefährdet wird.
- Achtsamkeit für die eigene Gesundheit zu entwickeln.

3. Verantwortung gegenüber Klienten

Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter gegenüber Klienten und ihren Familien,

- ihre Rechte unabhängig von Individualität, gesellschaftlicher Stellung, Interessen und Neigungen der Klienten uneingeschränkt anzuerkennen und einzuhalten.
- sicherzustellen, dass die Klienten in Hinsicht auf Hautfarbe, Ethnie, Nationalität, Abstammung, Alter, Geschlecht, sexuelle Einstellung, Familienstand, Religion, Fähigkeiten und Behinderungen, politischen Standpunkt oder sozioökonomischen Status nicht diskriminiert werden.
- sie entsprechend ihres altersspezifischen, psychologischen und persönlichkeitsgebundenen Entwicklungsstandes zu befähigen, Lebensentscheidungen selbstbestimmt, unabhängig und frei zu treffen.
- sie und ggf. ihre Bezugspersonen über die Dienstleistungsangebote, Betreuungsleistungen und Bildungsangebote des Projektes umfassend zu informieren, sie aktiv in die Entscheidungsfindung einzubeziehen, Zielvereinbarungen zu treffen und die gemeinsame Ergebniskontrolle vorzunehmen.
- Rahmenbedingungen für die Klienten zu schaffen und zu erhalten, die ihre körperliche, intellektuelle, soziale, emotionale, moralische, geistige und gesundheitliche Entwicklung fördern.
- jedem Klienten als unverwechselbares Individuum zu begegnen, seine Bedürfnisse, Interessen und Eigenheiten zu achten und für seine körperliche, emotionale und soziale Unversehrtheit einzustehen.
- stets das pädagogische und professionelle Verhältnis von Nähe und Distanz so zu gestalten, dass die Klienten die Grenzen zwischen beruflicher und persönlicher Beziehung kennen.
- sexuelle Beziehungen und Intimitäten mit Klienten zu unterlassen.
- jedes Verhalten zu unterlassen, das auf Klienten und ihre Familien respektlos, erniedrigend, einschüchternd wirken kann und gefährlich, ausbeuterisch, psychisch oder körperlich schädlich ist.
- die Klienten vor körperlichen, emotionalen und sozialen Gefahren, Diskriminierungen, Missbrauch und Vernachlässigungen zu schützen.
- Missbrauch und Vernachlässigung von Klienten unverzüglich zu melden.
- darauf hinzuwirken, dass Klienten sich gesetzestreu verhalten.
- die Verfolgung von Gesetzesverletzungen nicht zu behindern.
- Strategien für einen professionellen Umgang mit anvertrauten Geheimnissen der Klienten zu entwickeln und umzusetzen.



4. Verantwortung gegenüber Mitarbeitern

Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter gegenüber Kollegen,

- vertrauensvolle und kooperative Beziehungen zu Kollegen aufzubauen und zu pflegen und zu einer offenen und vertrauensvollen Arbeitsatmosphäre beizutragen.
- sie mit Respekt, Höflichkeit und Fairness zu behandeln, ohne Unterscheidung oder Benachteiligung aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, nationaler Herkunft, Alter, Religion, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft, sexueller Orientierung sowie Identität, Staatsangehörigkeit oder anderer Eigenschaften, die durch Gesetze geschützt sind.
- ihre fachliche Leistung wertzuschätzen und sie über alle Angelegenheiten, die sie für ihre Arbeit benötigen, zu informieren.
- die Aufmerksamkeit von Mitarbeiter auf Nichtbeachtung professioneller Standards zu lenken, damit sie ihre fachliche Arbeit verbessern können.
- Meinungsverschiedenheiten mit Mitarbeiter zunächst direkt oder innerhalb des Teams, unter Ausschluss der Klienten, zu lösen. Bei nicht lösbaren Konflikten ist die zuständige Leitung miteinzubeziehen.
- sich bei Hilfeprozessen und in der Ausübung des Berufs zu unterstützen, konstruktive Kritik anzunehmen und auszuüben.
- Mobbing, sexuelle oder anderer Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern.
- ihre Stellung oder Position nicht zu missbrauchen.

5. Verantwortung in der Öffentlichkeit

Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter in der Öffentlichkeit,

- jede Handlung oder Äußerung zu vermeiden, die das Unternehmen in Verruf bringen oder das Vertrauen der Öffentlichkeit in dieses mindern könnte.
- die Kommunikation mit öffentlichen Institutionen korrekt, transparent und kooperativ zu gestalten.
- sämtliche sensible Informationen und Daten über das Unternehmen und Klienten-Daten vor Zugriff durch die Öffentlichkeit bzw. unbefugte Dritte zu schützen und alle im Hilfeprozess erhaltenen personenbezogenen Daten nur mit schriftlicher Einwilligung der Klienten, oder wenn es durch gesetzliche Vorgaben geboten ist, weiterzugeben.