

Ethikrichtlinien des Vereins eigenMächtig e.V.

I. Organisation

Zu Beginn der Ambulanten Unterstützung (Ambulant Betreutes Wohnen) schließt die Klient*in mit eigenMächtig e.V. einen Betreuungsvertrag im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben ab. In ihm sind die Bedingungen und die Abläufe der Ambulanten Unterstützung geregelt. Die von der Klient*in mitgeteilten Inhalte während der Ambulanten Unterstützung unterliegen der Schweigepflicht, wie es im Vertrag über Ambulante Unterstützung im Rahmen von SGB IX und XII festgehalten ist.

II. Grundsatz

Die Mitarbeiter*innen müssen so handeln, dass sie den Klient*innen, beginnend mit dem ersten Kontakt, keinen Schaden zufügen. Außer dem primären Nutzen aus ihrer Tätigkeit (wie Einkommen, zunehmendes Verständnis psychologischer Prozesse, Freude an der Arbeit etc.) dürfen die Mitarbeiter*innen darüber hinaus keinerlei weiteren Nutzen daraus ziehen, d.h. jegliches Handeln, das sich primär am eigenen Interesse und an eigener Bedürftigkeit orientiert, ist pflichtwidrig.

Die Mitarbeiter*innen haben ihre Klient*innen über ihr Angebot und alle wesentlichen Abläufe zu informieren – größtmögliche Transparenz ist anzustreben. Fachliche Beratungen oder Entscheidungen dürfen nicht durch wirtschaftliche Interessen von eigenMächtig e.V. geleitet werden.

Die Klient*in bestimmt in Einigung mit den Mitarbeiter*innen von eigenMächtig die Ziele der Ambulanten Unterstützung.

III. Kompetenz und Qualitätssicherung

Neben der regelmäßigen Teilnahme an Supervisionen und Intervisionen, die im Selbstverständnis der Ambulanten Unterstützung geregelt sind, nehmen die Mitarbeiter*innen zur Qualitätssicherung an Fortbildungen teil. EigenMächtig e.V. verpflichtet sich dazu, Mitarbeiter*innen nur dann in der ambulanten Unterstützung einzusetzen, wenn diese die erforderlichen Kompetenzen (laut Konzeption) besitzen.

Der Aufbau von übergeordneten und Klient*innenbezogenen Netzwerken ist zentrales Ziel der Mitarbeiter*innen.

Im Umgang mit Diagnosen sind die Mitarbeiter*innen sorgfältig und kritisch. Diagnosen sind Arbeits-hypothesen und haben keine Festigkeit.

Entsteht im Team der Eindruck die Zusammenarbeit mit der Klient*in bringt perspektivisch keine positive Veränderung im Sinne eines Weges aus destruktiven Verhaltensweisen oder keine Stabilisierung wird die Fortführung der Ambulanten Unterstützung kritisch diskutiert.

IV. Einverständnis der Klient*in

Das Einverständnis der Klient*in für Interventionen ist jeweils einzuholen. Ein „Nein“ der Klient*in kann diskutiert, nicht jedoch übergangen werden. Manipulierende Äußerungen im Sinne von „Ich weiß, was für Sie gut ist.“, o.ä. sind zu unterlassen. Die Klient*in entscheidet selbst, worauf sie sich einlässt und wo ihre Grenze ist. Es gilt: Grenzen werden besprochen, aber nicht übergangen.

V. Verhaltensrichtlinien im Kontext von Machtgefälle und Abhängigkeit

Übergeordnetes Ziel der Ambulanten Unterstützung ist die Förderung der Autonomie der Klient*innen. Die Arbeitsbeziehung zwischen den Mitarbeiter*innen und den Klient*innen führen dennoch auch zu einem Machtgefälle zu Ungunsten der Klient*in. Den Mitarbeiter*innen ist dieses Machtgefälle und ihre Position bewusst und sie verpflichten sich, dieses Machtgefälle auf das fachlich Notwendige zu begrenzen und keinen persönlichen oder wirtschaftlichen Nutzen daraus zu ziehen.

Das heißt:

- Private oder über die ambulante Unterstützung hinausgehende geschäftliche Beziehungen, Dienstleistungen und Gefälligkeiten für die Mitarbeiter*innen sind untersagt – dies gilt auch für private und geschäftliche Beziehungen im nahen Umfeld der Klient*in. *Beispiele: Steuerklärung schreiben, Babysitten, Informationen besorgen, größere Geschenke etc.* Nach Beendigung der ambulanten Unterstützung bleibt die Regelung für private Kontakte bestehen, allerdings in einem weniger engen Rahmen. Das bedeutet, dass enge private Kontakte (z.B. eine Freundschaft, Zusammenwohnen, gemeinsame therapeutische Gruppe) ausgeschlossen bleiben, darüber hinaus können flüchtigere private Kontakte entstehen. In einem gemeinsamen Gespräch muss in so einem Fall aber geklärt werden, ob die mögliche Kontaktform für beide Seiten in Ordnung ist.
- Eigene politische, weltanschauliche und religiöse Vorstellung der Mitarbeiter*in werden nicht manipulierend eingesetzt.
- Narzisstischer Missbrauch der Klient*innen ist zu unterlassen. Die Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, eine etwaige Idealisierung von Seiten der Klient*in nicht durch zusätzliche Bemerkungen oder Aktionen zu fördern.
- Die Mitarbeiter*innen haben sich jeder Art von körperlicher oder psychischer Gewalt gegenüber der Klient*in zu enthalten. *Beispiele: heftiges Anschreien oder irgendeine Art von Bestrafung*

- Die Mitarbeiter*innen haben sich jeder Art von Zweideutigkeit, sexueller Anspielung oder Avancen gegenüber der Klient*in zu enthalten.
- Sexuelle Beziehungen zwischen einer Mitarbeiter*in und einer Klient*in – auch wenn diese auf beidseitigem „Einverständnis“ beruhen – sind unzulässig. Diese Abstinenzregel gilt auch nach Beendigung der Ambulanten Unterstützung oder nach Beendigung der Beschäftigung der Mitarbeiter*in bei eigenmächtig e.V.

VI. Psychohygiene

Um die Qualität der Arbeit zu sichern und einen Schaden der Klient*in zu verhindern, achten die Mitarbeiter*innen auf erste Anzeichen von Überlastung. Die Mitarbeiter*innen nehmen Supervision/Intervision und professionelle Hilfe in Anspruch, um spürbare Beeinträchtigungen ihrer Berufstätigkeit zu verhindern. Wenn die Mitarbeiter*innen erkennen, dass Kolleg*innen sich über die Auswirkungen ihrer persönlichen Probleme und Krisen auf ihre Arbeit nicht im Klaren sind, suchen sie das Gespräch mit diesen Kolleg*innen, z.B. in der Intervision oder Supervision. Die Mitarbeiter*innen verpflichten sich, aktiv an Supervision/Intervision/Teamsitzung teilzunehmen.

Um ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten, sind die Mitarbeiter*innen dazu angehalten, ihren Urlaub zu nehmen, Ruhepausen während der Arbeitszeit zu nehmen und Überlastung rechtzeitig anzusprechen.

VII. Beruf & Privatleben

Die Überschneidung zwischen der Ausübung des Berufs- und dem Privatleben der Mitarbeiter*innen und der Klient*in muss so gering wie irgend möglich gehalten werden.

Es ist nicht in Privaträumen der Mitarbeiter*innen die Tätigkeit ausgeübt, der Klient*in werden keine Familienmitglieder oder Freund*innen vorgestellt.

Ergeben sich im Laufe der Ambulanten Unterstützung Überschneidungen im Privatleben von beiden Beteiligten, sollte dies offen besprochen, nicht gefördert sondern dem entgegengewirkt werden. Ist dies nicht möglich, ist eine Beendigung zwischen Klient*in und Mitarbeiter*in und ggf. der Ambulanten Unterstützung ins Auge zu fassen.

Eine Rollenüberschneidung bei zwei Personen, die in enger beruflicher und privater Beziehung stehen (d.h. z.B. eine Frau ist Mitarbeiter*in, ihre Freund*in Therapeut*in für dieselbe Klient*in), sollte vermieden werden.

Während der Arbeit:

Die Mitarbeiter*innen berichten nicht ausführlich aus ihrem Privatleben oder aus dem der Kolleg*innen. Falls aus dem Privatleben berichtet wird, dann nur unter der Bedingung, dass es dem pädagogischen Prozess zweckdienlich ist.

Bei Begleitbesuchen:

Die Mitarbeiter*innen und die Klient*in verständigen sich darüber, in welcher Rolle sie die Klient*in begleiten. (keine Formulierung von „eine Freundin von mir“/ Beim Vorstellen soll keine ganz persönliche Beziehung suggeriert werden.)

Begegnung im öffentlichen Raum:

Die Mitarbeiter*innen fragen nach, wie sich die Klient*innen Begegnungen wünschen. Bei zufälligen Begegnungen im öffentlichen Raum geht der Kontakt nicht über ein Grüßen hinaus.

VIII. Verfahren bei ethischen Problemen

Die Mitarbeiter*innen sind zum Handeln verpflichtet, wenn sie von unethischem Verhalten einer Mitarbeiter*in erfahren oder bei sich selbst beobachten.

Folgende Schritte sind dann notwendig:

- Ansprechen der Wahrnehmung / des Verhaltens in Team und / oder Supervision
- kollegialer Rat und gemeinsame Reflexion
- Transparenz gegenüber dem Team

Der Umgang mit unethischem Verhalten erfolgt im Geiste von Hilfe und Unterstützung indem gemeinsam nach Lösungen gesucht wird. Als Reaktionen stehen dem Gesamtteam (Team und Vorstand) verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. Je nach Schwere der Verfehlung und dem entstandenen Schaden können diese von einem kollegialen Rat bis zur Kündigung reichen.

Üblicherweise können Ethik-Richtlinien nicht alles regeln, sodass es Grenzverletzungen geben kann, die hier nicht beschrieben werden. Das Befolgen der Ethikrichtlinien garantiert nicht automatisch eine „richtige“ Ambulante Unterstützung.

Stand: 22.2.2019