



Verhaltenskodex zur Prävention grenzverletzender Verhaltensweisen im Heimetli mit Herz in Richterswil

Inhaltsverzeichnis

Ausgangslage und Ziel.....	2
Vermutung oder Verdacht?	3
Professionelle Grundhaltung	3
Rollenklarheit und Reflexion	4
Verantwortung für Grenzen	4
Transparenz und Feedbackkultur.....	4
Personalrekrutierung	4
Standards für Risikosituationen im «Graubereich» (Risikomanagement)	4
Trennung von Beruf und Privat.....	4
Privatkontakte und Preisgabe von persönlichen Informationen	4
Digitale Medien	5
Körperlichkeit in der Beziehungsgestaltung	5
Anteilnahme bei Freud und Leid	5
Behandlungen von physischen Wunden und Schmerzen	5
Körperlicher Kontakt bei Sport und Spiel.....	6
Schadenminderung	6
Rollenklares Verhalten	6
Kleidung	6
Begrüssung und Verabschiedung	6
Testen der eigenen Attraktivität	7
Weitere Standards und Regelungen.....	7
Freiheitsbeschränkende Massnahmen und Interventionen im Grenzbereich:	7
Räume.....	7
Garderobe	7
Fotografieren.....	7
Umsetzung der Standards auf Fachebene	8
Verpflichtungserklärung	9



Ausgangslage und Ziel

Nähe und Distanz spielen in unserer täglichen Arbeit eine wichtige Rolle. Dabei geht es nicht um ein «Entweder / Oder», sondern um ein «sowohl-als-auch»: Die Arbeit im Heimtli mit Herz ist ohne Beziehungsarbeit und damit ohne angemessene Nähe undenkbar. Ebenso wichtig ist jedoch auch die klare und schützende Distanz. Dieser Spagat verlangt eine sorgfältige Reflexion der eigenen Haltung und Handlung in konkreten Situationen. Welche körperliche und emotionale Nähe ist im Kontext der Arbeit mit den zu begleitenden Menschen angebracht und wann werden Grenzen überschritten? In jeder Tätigkeit mit Kontakt zu der Klientel gibt es Situationen, in welchen das Risiko sexueller und / oder emotionaler Grenzverletzungen besteht. Das Benennen von Risikosituationen und deren transparente Gestaltung schaffen höhere Schwellen für potentielle Täter:innen und bieten allen anderen mehr Rückhalt und Schutz. Täter:innen gehen in der Regel sehr strategisch vor. Ebenso strategisch muss Prävention aufgebaut sein. Der vorliegende Verhaltenskodex ist in Anlehnung an denjenigen des «Verbands offene Kinder- und Jugendarbeit voja»¹, im Rahmen der Implementierung des Bündner Standards entstanden. Er soll allen Mitarbeitenden, zu denen neben der Leitung, den Fachpersonen und den Auszubildenden auch Zivildienstleistende zählen, als verbindliche Vorgabe und Orientierungsrahmen für professionelle Grundhaltungen und Standards in Bezug auf die Prävention grenzverletzenden Verhaltens dienen. Ziel ist es, Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe durch Mitarbeitende des Heimtli mit Herz zu vermeiden und gleichzeitig die Handlungssicherheit für die Mitarbeitenden zu steigern. Die vorliegenden fachlichen Standards erhöhen Schwellen für den strategischen Aufbau von Taten und beschränken jene Grenzverletzungen, die aus Unachtsamkeit passieren. Sie bieten eine Diskussionsgrundlage für «heikle Situationen», fördern die Möglichkeit, sich im Team dazu auszutauschen und stärken dadurch die Mitarbeitenden in ihrer beruflichen Rolle.

Die Mitarbeitenden sind sich des existierenden Machtgefälles zwischen ihnen und der Klientel sowie der relativen Abhängigkeit des Klientels gegenüber der Mitarbeitenden bewusst und reflektieren ihre Arbeitsweise regelmässig hinsichtlich dieser Aspekte. Dies geschieht sowohl individuell als auch auf Teamebene.

Wir sind uns im Heimtli mit Herz bewusst, dass Grenzverletzungen auf allen Ebenen möglich sind. Vermuteten oder tatsächlichen Grenzverletzungen begegnen wir mutig und mit einer transparenten Grundhaltung.

Der vorliegende Verhaltenskodex wurde gemeinsam mit allen Mitarbeitenden des Heimtli mit Herz erarbeitet und es wird vorausgesetzt, dass er von allen mitgetragen wird. In Austauschgefässen wie Teamsitzungen und Supervisionen aber auch in interdisziplinären Gesprächen werden die entsprechenden Themen reflektiert.

¹ «Verhaltenskodex zur Prävention sexueller Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen durch Mitarbeiter*innen der offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) Kanton Bern», Januar 2021

Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen zur Unterschrift abgegeben. Es findet innert nützlicher Frist ein Austausch mit der vorgesetzten Person statt, um allfällige Fragen oder Unklarheiten zu besprechen.

Das Klientel wird im Rahmen des Eintrittsprocederes über diesen Verhaltenskodex in geeigneter, d.h. adressat:innengerechter Weise informiert. Im Dokument «Aufenthaltsplanung» wird festgehalten, wann und von wem die Information stattgefunden hat.

Vermutung oder Verdacht?

Die Abbildung 1 zeigt, auf welche Bereiche sich der Verhaltenskodex bezieht. Er soll dazu beitragen, Auffälligkeiten im «Graubereich» (also im Bereich der Irritationen, vagen Vermutungen und des vagen Verdachts) frühzeitig aufzufangen, zu klären und zu korrigieren, bevor sich ein Verdacht auf Straftaten eröffnet. Der Umgang bei einem tatsächlichen Verdacht auf eine Straftat wird entlang des Bündner Standards mit den entsprechenden Meldungen an definierte Stellen bearbeitet. In diesem Sinne handelt es sich dann um ein Krisen- und nicht mehr um ein Risikomanagement.

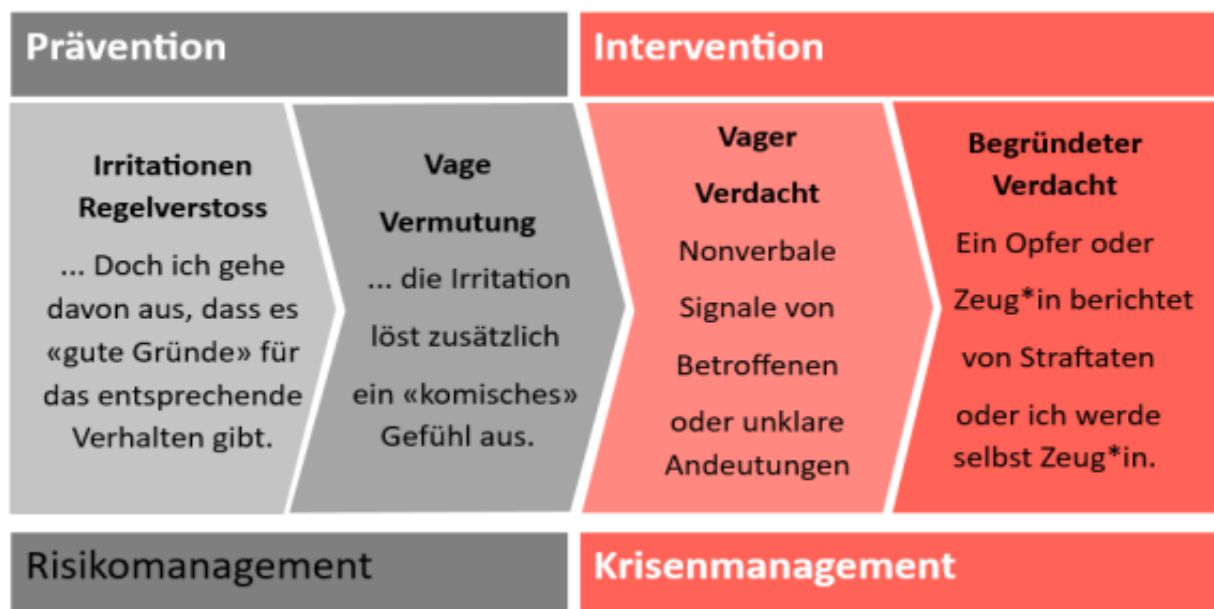


Abbildung 1 © Fachstelle Limita²

Professionelle Grundhaltung

Die professionelle Grundhaltung zeigt auf, welche Haltungen seitens der Mitarbeitenden des Heimetli mit Herz grundlegend sind, damit Grenzverletzungen und sexuelle Ausbeutung vermieden werden können.

² Aus «Schutzkonzept (Gesamtkonzept) zur Prävention sexueller Ausbeutung der Gemeinde Riggisberg», 2023, S. 4



Rollenklarheit und Reflexion: Für die Gestaltung von Nähe und Distanz braucht es pädagogische und professionelle Begründungen und damit die fachliche Sorgfalt. Die Gestaltung von Nähe und Distanz darf nicht zur unreflektierten Routine werden. Die eigenen Voraussetzungen hinsichtlich persönlicher Werte und Haltungen sowie auch eigener biografischer Aspekte und die eigene Rollenklarheit müssen dabei permanent überprüft werden.

Verantwortung für Grenzen: Die Verantwortung für die klare Grenzsetzung obliegt den Mitarbeitenden des Heimetli mit Herz und darf nicht an das Klientel delegiert werden. Diese stehen in einem Abhängigkeitsverhältnis zu den Mitarbeitenden. Es liegt immer in der Verantwortung der Mitarbeitenden, für die Einhaltung der Grenzen zu sorgen und diese aktiv zu kommunizieren.

Transparenz und Feedbackkultur: Der Anspruch auf Transparenz im Team ist unabdingbar. Diese dient sowohl dem Schutz vor Grenzverletzungen als auch dem Schutz vor Missverständnissen, Falschanschuldigungen und Interpretationen. Eine proaktive Feedbackkultur im Team justiert den Kompass der Mitarbeitenden betreffend Nähe und Distanz in der Begegnung mit der Klientel und anderen Mitarbeitenden immer wieder neu.

Personalrekrutierung: Der Personalauswahl kommt eine besondere Bedeutung zu, handelt es sich doch um mögliche Mitarbeitende, welche in der Begleitung unserer Klientel arbeiten werden. Vor der Anstellung neuer Mitarbeitenden holt die vorgesetzte Person Arbeitszeugnisse sowie einen Sonderprivatauszug ein. Zudem werden Referenzauskünfte eingeholt, in welchen auch der Umgang mit Nähe und Distanz erfragt wird. Die Bewerbungsunterlagen werden sorgfältig geprüft.

Standards für Risikosituationen im «Graubereich» (Risikomanagement)

Für die Gewährleistung von Transparenz und fachlichem Austausch zur Verminderung von Unsicherheiten in der Gestaltung von Nähe und Distanz dienen die folgenden Standards für Risikosituationen im «Graubereich». Erst mit der Nutzung dieser Standards steht den Mitarbeitenden des Heimetli mit Herz ein alltagstaugliches, präventives Instrument zur Verfügung.

Nicht tolerierbare Handlungen und Verhaltensweisen werden in den folgenden Abschnitten explizit (hervorgehoben in Kursivschrift) erwähnt – es handelt sich dabei jedoch nicht um eine abschliessende Auflistung. Sie stellen eine massive Grenzverletzung dar und werden entsprechend bearbeitet und geahndet.

Trennung von Beruf und Privat

Privatkontakte und Preisgabe von persönlichen Informationen: Die Mitarbeit im Heimetli mit Herz darf nicht dazu genutzt werden, privaten Kontakt zu den zu begleitenden Menschen aufzubauen. Bestehende private Kontakte sind gegenüber der vorgesetzten Person offen zu legen.



Bei Gesprächen achten die Mitarbeitenden inhaltlich darauf, sich so authentisch zu verhalten, wie es die professionelle Beziehung zu der Klientel fordert. Eigene Erfahrungen stellen im Sinne eines «Peen» Verständnisses eine Quelle wichtiger Informationen dar. Es ist bei der Bekanntgabe solcher Informationen immer auch darauf zu achten, dass sie adressat:innengerecht und in einem angemessenen Umfang erfolgen. Zudem sind solche Gespräche in der Journalführung festzuhalten.

Private Kontaktaufnahmen seitens der Mitarbeitenden sind nicht tolerierbar, sowohl aktuellen als auch künftigen oder ehemaligen Klient:innen gegenüber.

Digitale Medien: Kommunikation zu der Klientel in digitalen Medien wie Email-Programme, Facebook, Instagram, WhatsApp, Twitter etc. ist nur erlaubt, wenn sich der Inhalt auf professionelle Tätigkeiten bezieht. Für eine solche Kommunikation werden nur die beruflich zugänglichen Accounts und Geräte eingesetzt und nur in begründeten Ausnahmefällen wird über die persönlichen Accounts und Geräte kommuniziert. Sollte ein persönlicher Account / ein persönliches Gerät zum Einsatz kommen, ist dies der vorgesetzten Person zu rapportieren.

Nicht toleriert werden das Versenden von grenzverletzenden Bild-, Ton- oder Textnachrichten, sofern die Grenzverletzung absehbar ist.

Körperlichkeit in der Beziehungsgestaltung

Die Suche nach Nähe wird von der Klientel initiiert und nicht von den Mitarbeitenden. Der Körperkontakt wird auf ein Minimum beschränkt und kann professionell / pädagogisch begründet werden. Die Verantwortung liegt immer bei den Mitarbeitenden.

Körperlichkeiten unter der Klientel gegenüber begegnen wir prinzipiell offen. Wir beobachten diese sorgfältig und thematisieren sie der Situation als auch der Klient:innen angemessen. Je nach Beziehungsverhältnis wird der Rahmen der tolerierten und nicht tolerierten Handlungen individuell festgelegt.

Anteilnahme bei Freud und Leid: Empathie ist in der Arbeit im Heimetli mit Herz ein wichtiger Grundwert. Trost wird gespendet, indem aktive Präsenz in der Situation gelebt wird (verbal, Blickkontakt, Zuhören). Sollten in emotionalen Situationen Berührungen zwischen Mitarbeitenden und der Klientel gewünscht sein, gilt Folgendes:

- Situationsangemessene Berührungen von Mitarbeitenden zu der Klientel sollen nur an Armen, im Schulter- und Rückenbereich zwischen den Schulterblättern stattfinden.
- Berührungen jeglicher Art sind zeitnah der vorgesetzten Person mitzuteilen, um so Transparenz zu schaffen. Eine Transparenzkultur hilft dabei, Irritationen, Vermutungen etc. zu beseitigen. Es findet eine Reflexion der Situation statt, in welcher das eigene Befinden, die Angemessenheit (Dauer, Intensität, Ort und Art des Körperkontaktes) sowie eine allfällige Wiederholung einer solchen Körperlichkeit besprochen werden.

Die Situationen werden transparent im Tagesjournal festgehalten.

Behandlungen von physischen Wunden und Schmerzen: Die Behandlung von akuten Wunden oder schmerzenden Körperstellen wird nach Möglichkeit durch eine



Drittperson begleitet. Ist keine Drittperson anwesend wird aus Transparenzgründen zeitnah die vorgesetzte Person über die Behandlung informiert. Der Körperkontakt für die Wundbehandlung ist auf das Notwendigste zu beschränken. Das Entblößen von Intimzonen für die Behandlung von Wunden oder Schmerzen ist tabu. Einzige Ausnahme ist die Durchführung von lebensrettenden Sofortmassnahmen (beispielsweise Herzdruckmassage) bei gleichzeitigem Aufbieten der Ambulanz.

Verletzt sich eine Klient:in absichtlich selbst, wird ihr die Wundversorgung übergeben. Mit dieser Massnahme soll der Selbstverletzung keine unnötige Aufmerksamkeit geschenkt werden. Eine Ausnahme bilden bedrohliche Selbstverletzungen oder solche, welche dringend medizinisch versorgt werden müssen. In solchen Fällen wird die Wundversorgung ohne viel Aufmerksamkeit zu schenken vorgenommen.³

Körperlicher Kontakt bei Sport und Spiel: Körperlicher Kontakt, auch zwischen Mitarbeitenden und die Klientel, gehört bei Sport und Spiel dazu. Umso mehr ist es in diesem Fall wichtig, auf ein adäquates Mass von Nähe und Distanz zu achten. Die Klientel wird vor geplanten Berührungen (z.B. bei Assistenz) nach deren Zustimmung gefragt. Generell wird vor Beginn einer Sporteinheit darauf hingewiesen und das Einverständnis eingeholt, dass es zu Berührungen kommen kann. Sport und Spiel ist damit ein deklariertes Umfeld, bei dem körperlicher Kontakt dazu gehören kann.

Schadenminderung: Grundsätzlich gilt für Mitarbeitende, in Notsituationen alles zu tun, um Schaden von anderen Personen abzuwenden. Daher kann es zu Interventionen im Grenzbereich (wie notwendiges Festhalten) in Krisensituationen kommen, wenn das Klientel sich oder andere gefährdet. Die Interventionen müssen verhältnismässig geschehen, detailliert dokumentiert und gegenüber Angehörigen resp. relevanten Personen im Netzwerk kommuniziert sein. Weil es sich trotz der Notwendigkeit um eine Grenzverletzung gegenüber der Klientel handelt, bleibt der Ablauf (Meldung, Erfassung) derselbe wie bei allen Grenzverletzungen.

Körperlichkeiten zwischen Mitarbeitenden und der Klientel (auch wenn sie im gegenseitigen Einverständnis erfolgen), welche das professionelle Mass und Verständnis übersteigen, werden nicht toleriert.

Rollenklares Verhalten

Kleidung: Es ist darauf zu achten, dass die Kleidung der Mitarbeitenden immer einen angemessenen, professionellen Auftritt gewährleistet. Löst Kleidung des Klientels und / oder der Mitarbeitenden Irritationen aus, wird dies angesprochen.

Begrüssung und Verabschiedung: Bei Begrüssungs- und Verabschiedungsritualen geben wir die Klientel nicht ungefragt die Hand sondern klären, ob dies erwünscht ist oder nicht. Andere regelmässig stattfindenden Begrüssungsrituale wie beispielsweise Umarmen sind tabu. Ausnahmen stellen hier – sofern von der Klientel gewünscht – der Austritt aus der Tagesstruktur, Geburtstage und vergleichbare Situationen dar.

³ Diese Vorgehensweise wurde uns durch Dorothee Schweer, Kinder- und Jugendpsychiaterin empfohlen.



Testen der eigenen Attraktivität: Pubertierende und junge Erwachsene suchen aufgrund ihrer Entwicklungsaufgaben ihre Geschlechterrolle und testen unter Umständen ihre Attraktivität. Die Mitarbeitenden bringen sich selbst nicht im Spiel rund um Flirten und Testen ein (z.B. geben sie keine Komplimente in Bezug auf Körperformen, Kleidung u.a.), wahren Distanz und überlassen dieses Experimentierfeld den Pubertierenden und jungen Erwachsenen untereinander. Entsprechende Komplimente seitens des Klientels an Mitarbeitende werden thematisiert und das Klientel wird angemessen darauf hingewiesen, dass dies nicht erwünscht ist.

Begrüssungs- und Abschiedsrituale zwischen Mitarbeitenden und der Klientel (auch wenn sie im gegenseitigen Einverständnis erfolgen), welche das professionelle Mass und Verständnis übersteigen, werden nicht toleriert.

Weitere Standards und Regelungen

Nebst den oben erwähnten nicht tolerierbaren Handlungen und Verhaltensweisen tolerieren wir das Erziehen mit Essen und das Strafen durch Ignorieren dezidiert nicht. Wird dies von Mitarbeitenden trotzdem so gehandhabt, stellt dies eine massive Grenzverletzung dar und wird entsprechend bearbeitet und geahndet.

Freiheitsbeschränkende Massnahmen und Interventionen im Grenzbereich: Im Heimtli mit Herz gibt es keine wiederkehrenden und vorhersehbaren freiheitsbeschränkende Massnahmen. Um Schaden von der Klientel oder Mitarbeitenden abzuwenden, kann es zu einmaligen Interventionen wie beispielsweise Festhalten einer Person, welche sich oder anderen Schaden zufügt, kommen. Solche Interventionen müssen verhältnismässig sein, werden transparent dokumentiert und die relevanten externen Stellen (Angehörige, Personen im Helfernetzwerk) werden informiert. Zudem findet die Meldung in gewohnter Weise statt, da es sich um eine Grenzverletzung handelt.

Räume: Räume sind während der Nutzung jederzeit für Mitarbeitende und das Klientel zugänglich, die Räume werden nicht verschlossen. Da gewisse Räumlichkeiten der Klientel als Rückzugsort zur Verfügung stehen sollen, dürfen die Türen auch geschlossen sein. Bei Gesprächen zwischen Mitarbeitenden und der Klientel entscheiden das Klientel, ob sie die Türe offen oder geschlossen haben möchten. Unsere Erfahrungen zeigen, dass es je nach Thematik für das Klientel angenehmer ist, wenn die Türe geschlossen bleibt.

Garderobe: Bei Besuchen von Hallen- oder Freibädern ziehen sich die Mitarbeitenden und die Klientel immer separat (räumlich oder zeitlich getrennt) um. Dasselbe gilt fürs Duschen.

Fotografieren: Von der Klientel werden nur mit dessen Einwilligung im konkreten Fall und lediglich für den betrieblichen Gebrauch Fotos gemacht. Es wird darauf geachtet, dass die Klientel nicht in anzüglichen Posen oder allgemein unvorteilhaft fotografiert wird. Die Verwendung für private Zwecke ist untersagt. Ein privates Medium (Handy, Kamera, etc.) darf für Fotos / Videos nicht gebraucht werden. Sollte dies aus technischen Gründen unumgänglich sein, muss dies gegenüber der vorgesetzten



Person offengelegt und die Bilddateien müssen auf dem privaten Medium wieder gelöscht werden.

Umsetzung der Standards auf Fachebene: Im Alltag stehen konkrete Team- und Führungsgefässe zur Verfügung, welche die Reflexion, Besprechbarkeit und Transparenz rund um Risikosituationen gewährleisten. Alle Mitarbeitenden nehmen an diesen Gefässen teil und bringen sich ein. Abweichungen und Schwierigkeiten in der Umsetzung bestehender Standards oder fehlende Standards zu weiteren Risikosituationen können direkt angesprochen und geklärt werden. Besprechbarkeit und Transparenz sehen wir als sehr wichtiges Präventionsinstrument. Die Leitung schafft geeignete Austauschgefässe, in welchen die Standards thematisiert werden können. Wiederholte intransparente und nicht schlüssig begründbare Abweichungen von Standards werden nicht geduldet. Sie können zu Auflagen und bei erneuter Missachtung zum Abbruch des Arbeitsverhältnisses führen. Falls Übertretungen zur Trennung führen, darf dies in den Referenzauskünften an weitere Arbeitgeber:innen weitergegeben werden, sofern diese für die Ausführung des Auftrags an der neuen Arbeitsstelle hinderlich sind. Alle Mitarbeitenden verpflichten sich dem Verhaltenskodex und sind dafür verantwortlich, dass dieser gelebt und eingehalten wird. Die Umsetzung des Verhaltenskodexes bedingt eine bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle (Selbstreflexion) und eine transparente, offene Diskussionskultur im Team.



Verpflichtungserklärung

Ich bestätige, dass ich den Verhaltenskodex gelesen und verstanden habe, ihn mittrage, im Alltag umsetze, bei Unsicherheiten nachfrage oder andere darauf hinweise und so zur Qualitätssicherung im Bereich der Prävention grenzverletzenden Verhaltens und sexueller Ausbeutung beitrage.

Bei Verdacht auf Grenzverletzungen leite ich, spätestens ab «vage Vermutung» (siehe Abbildung 1 © Fachstelle Limita), das Meldeverfahren an die vorgesetzte Stelle ein. Falls diese nicht reagiert, wende ich mich an die nächsthöhere Stelle. Ich unternehme keine weiteren Schritte ohne Absprache mit diesen Stellen.

Ich weiss, dass unabgesprochene und unbegründbare Übertretungen der fachlichen Standards immer in Personalgesprächen mit der jeweils vorgesetzten Stelle thematisiert werden und zu Auflagen oder / und zur Trennung des Arbeits- oder Auftragsverhältnisses führen. Zudem können diese Übertretungen in Referenzauskünften erwähnt werden. Ich weiss, dass nötigenfalls alle arbeitsrechtlichen Schritte ausgeschöpft werden.

Name, Vorname: _____

Funktion: _____

Ort und Datum: _____

Unterschrift: _____

(Dokument in zweifacher Ausführung. Ein Exemplar an Mitarbeitende, eines in die Personalakten)