

## **Leitbild für eine diskriminierungsfreie Unterstützung unserer Teilnehmer:innen**

### **1. Allgemeines Leitbild**

Bei Social Impact gGmbH fördern wir eine Organisationskultur, in der sich jegliches Handeln an allgemeingültigen, ethischen Werten und Prinzipien orientiert. Von besonderer Relevanz sind Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung.

Wir tolerieren keine Form der Diskriminierung und wertschätzen die gesellschaftliche Vielfalt. Wir erwarten, dass alle Beschäftigten der Social Impact gGmbH, sowie freiberufliche Mitarbeiter:innen und Mentor:innen ihre Mitwirkung bei der Leistungserstellung ohne Benachteiligung anderer Menschen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gestalten.

#### **a) Grundsätze unserer Arbeit mit Teilnehmenden**

- Respektvoller, empathischer sowie geduldiger Umgang mit allen Teilnehmenden
- Verbale Interaktion soll der professionellen Rolle und dem Auftrag entsprechen
- Keine Ausgrenzung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, oder Sprache
- Keine Beleidigung, Ausbeutung, Bestrafung oder Vernachlässigung von Teilnehmer:innen
- Respektvolle Darstellung von Teilnehmer:innen auf Film- und Fotomaterial

#### **b) Richtlinien zur Arbeit mit Kindern und besonders schutzbedürftigen Personen**

Im Rahmen unserer Arbeit muss auf die spezielle Situation von besonders schutzbedürftigen Personen im besonderen Maße Rücksicht genommen werden. Als besonders schutzbedürftig gelten Personen unter 18 Jahren und Erwachsene, die aufgrund von Behinderung, Krankheit oder sozioökonomischen Bedingungen auf die Hilfe einer anderen Person angewiesen sind. Für die Arbeit der Social Impact ist die Zusammenarbeit mit Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund von besonderer Bedeutung.

Im Umgang mit schutzbedürftigen Kindern und Jugendlichen sind zusätzlich folgende Aspekte relevant:

- Bei allen Entscheidungen, die Kinder und Jugendliche betreffen, ist das Kindeswohl vorrangig zu berücksichtigen;
- den spezifischen (Schutz-)Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen ist Rechnung zu tragen;
- die bestehenden Vertretungsrechte von Eltern oder anderen Vertretungsberechtigten sind zu beachten
- die Kinder und Jugendlichen sind entsprechend ihrem Alter in die Entscheidungen einzubeziehen und ihre Anliegen und Wünsche sind, wenn möglich und sinnvoll, zu berücksichtigen.

## 2. Verhaltenskodex für die Unterstützung von Teilnehmenden

Unsere Coach:innen, Trainer:innen und Mentor:innen verstehen sich als Dienstleister:innen. Sie unterstützen Menschen im Rahmen beruflicher Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Am Anfang des Coachings steht immer eine klare Information in Bezug auf die Ressourcen, Rechte und Konditionen der Zusammenarbeit und die Fixierung in einer Teilnahme-erklärung. Darüber hinaus ist die Information über Rollen, Ziele, Umfang und diesen Verhaltenskodex zu leisten. Bei der Unterstützung der Teilnehmenden wird der Fokus auf „Hilfe zur Selbsthilfe“ gerichtet.

### Werte

Wir diskriminieren nicht und tolerieren auch keine Diskriminierung. Gründer:innen, deren Geschäftsidee in irgendeinem Zusammenhang steht mit der Verherrlichung von Gewalt, Sexismus, der Diskriminierung von Frauen, Rechtsextremismus und der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung können keine Teilnehmenden des Programms werden. Gegenseitiger Respekt ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Betreuung. Das konkretisiert sich in den Aspekten: Ehrlichkeit, Konfliktfähigkeit und Bereitschaft zur Selbstkritik und Transparenz. Unsere Mitarbeiter:innen sind angehalten, ihre Teilnehmer:innen bei Verdacht oder eines Anzeichens jeglicher Gewalt, den Besuch eines Arztes, Psychologen oder ggf. auch der Polizei anzuraten.

### Verantwortung und Ethos

Wir...

- ..wahren das Selbstbestimmungsrecht der Teilnehmenden und beachten deren Ausgangs- und Umfeldbedingungen.
- ...nutzen weder das Vertrauen, die Unwissenheit, Leichtgläubigkeit, wirtschaftliche Notlage oder Hilflosigkeit von den Teilnehmenden aus, noch machen wir unangemessene Versprechungen in Bezug auf das Coachingergebnis.
- ...raten nur solchen Personen zur Gründung, denen aufgrund ihrer Kompetenzen, Persönlichkeitsstruktur und sozialen Situiertheit die berufliche Selbstständigkeit zugetraut wird.
- ...sind im Zweifel bereit, die Unterstützung einer Person abzulehnen, um damit einem voraussichtlichen Scheitern vorzubeugen.
- ...richten unseren Unterstützungsprozess auf den individuellen Bedarf und die Bedürfnisse der Teilnehmenden aus. Im Mittelpunkt stehen das konkrete Geschäftsvorhaben und die ganz individuelle Situation. Ergebnisse müssen die Ergebnisse der Teilnehmenden sein.
- ...sorgen für eine vertrauensvolle Atmosphäre und ein konstruktives Gespräch, indem sie den Teilnehmenden jederzeit empathisch und wertschätzend gegenüber treten und ihre Ressourcen offenlegen und zur Verfügung stellen.
- ...wahren strenge Vertraulichkeit aller Teilnehmendeninformationen, es sei denn, die Offenlegung bestimmter Informationen ist gesetzlich vorgeschrieben. Unterlagen bewahren, speichern und entsorgen wir in einer Weise auf, die die Vertraulichkeit, die Sicherheit und den Schutz der Privatsphäre fördert und alle geltenden Gesetze und Vereinbarungen einhält.
- ...vermeiden Interessenkonflikte, nehmen keine Anerkennung für die Arbeit anderer entgegen und nutzen Teilnehmende in keiner Weise aus (z.B. finanziell, sexuell, etc.)

### Kompetenzen und Darbietung

Die Gründungscoach:innen, die in der Unterstützung von Existenzgründer:innen mit Migrationshintergrund tätig sind, müssen in der Lage sein, die soziokulturellen Vorerfahrungen der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen. Das erfordert neben dem gründungsspezifischen Fachwissen ein hohes Maß an interkultureller und sozialer Kompetenz.

Unsere Coach:innen...

- ...verfügen über vielfältige, praktische und theoretische Coachingerfahrung mit verschiedenen Zielgruppen und agieren jederzeit innerhalb der Grenzen ihrer eigenen beruflichen Kompetenz. Dazu besuchen regelmäßig Fortbildungen zum Thema Coachingkompetenz und -training.
- ...verfügen über spezifisches Know-how, um formale Anforderungen zur Ordnungsmäßigkeit einer Gründung zu vermitteln.
- ...sind durch betriebswirtschaftliche, Branchen- und kaufmännische Kenntnisse (auch bezüglich der Erstellung eines Businessplans) in der Lage, die Markt- und Tragfähigkeit einer Gründungsidee zu prüfen.
- ...kennen die Finanzierungs- und Förderbedingungen für Existenzgründer/innen und können sie aktivieren.
- ...besitzen pädagogische und/oder psychologische Kenntnisse um auch typische Krisenszenarien/ -phänomene zu erkennen und angemessene zu reagieren.
- ...machen keine unwahren oder irreführenden Angaben (z. B. zu Qualifikationen, Kompetenzen, Ergebnissen des Coaching- oder Mentoring-Prozesses usw.), sondern sind sich ihrer eigenen Kompetenzen bewusst, klärt dies proaktiv mit dem/r Gründer:in und verweist ggf. auf weitere Fachexperten, Unterstützungsangebote und Netzwerke.
- ...sind in der Lage sich und ihr Wirken innerhalb des Unterstützungsprozesses kritisch zu hinterfragen und hinterfragen zu lassen
- ...bemühen sich, ein geeignetes Umfeld für die Durchführung des Coachings zu schaffen.
- ...bringen die notwendigen Fremdsprachenkenntnisse mit.

Wir sehen es als unsere Aufgabe im Rahmen der Mitarbeiter:innenführung, der Stellenbesetzung und der Fortbildung diesem Leitfaden gerecht zu werden und ihn zum Thema des internen und externen Dialogs zu machen.