

ETHISCHE LEITLINIEN

Meine Arbeit als Coach und Begleiter von Veränderungsprozessen basiert auf folgenden ethischen Leitlinien. Sie dienen dazu, meine Arbeit und meine Grundhaltung dem Klienten transparent und verständlich zu machen. Sie sind im Wesentlichen konform zu den Ethikrichtlinien der deutschen Fach- und Berufsverbände.

Coaching ist ...

- herrschaftsfrei und freiwillig (Coaching ist keine Führung und findet außerhalb eines Rahmens von Abhängigkeit oder Führung statt.)
- auf die Person bezogen (Coaching ist eine individuelle Beratung und keine Unternehmensberatung.)
- prozesshaft (Coaching ist keine Fachberatung. Coaching befähigt Klienten dazu, selber zu entscheiden und zu handeln.)
- vertrauensvoll und verschwiegen (Coaching bedarf eines vertrauensvollen freiwilligen Rahmens.)
- Unabhängig (Der Coach verfolgt lediglich das Ziel, Klienten zur Verwirklichung ihrer Ziele zu befähigen. Der Coach darf hierbei nicht abhängig, erpressbar sein oder durch Fremdinteressen oder wirtschaftliche oder andere Not gesteuert sein.)
- dialogisch/interaktionell (Coaching entwickelt sich in einer authentischen Begegnung; nicht durch Vortrag oder Tools.)

Jede Ausnahme hiervon muss offen gelegt und gut begründet sein. Sie darf allein dem Wohl des Klienten dienen.

GRUNDSÄTZE

Coachs handeln in der Ausübung ihres Berufes stets auf der Grundlage der ethischen Grundsätze, wie sie in den allgemeinen Menschenrechten gemäß der Charta der Vereinten Nationen sowie im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland niedergelegt sind. Sie üben ihren Beruf nach bestem Wissen und Gewissen sowie auf der Grundlage des jeweils aktuellen fachlichen und wissenschaftlichen Erkenntnisstandes aus.

Der Beruf des Coachs ist seiner Natur nach ein freier Beruf und kein Gewerbe, d.h. der Coach ist aufgrund eigener Fachkenntnisse eigenverantwortlich tätig und schuldet keine bestimmten Ergebnisse.

Zu diesem Zweck informiert sich der Coach laufend über den aktuellen Forschungsstand. Coaching ist grundsätzlich nicht einer bestimmten Personengruppe vorbehalten, sondern offen für alle Interessierten.

ALLGEMEINE SORGFALTSPFLICHTEN

Der Coach übernimmt im Rahmen des Coaching-Prozesses für alle von ihm gestalteten Vorgänge und eingesetzten Arbeitstechniken sowie die Rahmenbedingungen volle Verantwortung und verpflichtet sich, keine gegen die Intention dieser Ethikrichtlinie verstoßenden Verfahren anzuwenden.

Alle im Coaching zum Einsatz gebrachten Methoden sind praktisch bewährt, plausibel theoretisch fundiert und können auf Nachfrage vom Coach nachvollziehbar erläutert und begründet werden. Verfahren, die im Widerspruch zu gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen stehen sowie jegliche Bezugnahme auf Sekten und sektenähnliche Gruppierungen ist ausdrücklich ausgeschlossen.

QUALITÄTSSICHERUNG

Um die Qualität der eingesetzten Methoden sicherzustellen und diese dem Klienten gegenüber transparent zu machen, holt der Coach Feedback ein und evaluiert regelmäßig die Qualität seiner Arbeit. Generell verpflichtet sich der Coach auf Annahme und Einhaltung allgemein anerkannter fachlicher Standards.

Um seine Kompetenz zu erhalten, zu stärken und fortzuentwickeln, bildet sich der Coach regelmäßig weiter und nimmt Supervision in Anspruch. Er stellt eine ausreichende Klärung eigener biographischer Themen sicher.

VERHÄLTNIS ZWISCHEN COACH UND KLIENT

Das Verhältnis zwischen Coach und Klient bzw. Klienten ist durch einen wertschätzenden und partnerschaftlichen Umgang bei klarer und von allen Beteiligten akzeptierter Rollenverteilung charakterisiert.

Es ist durch eine vertragliche Vereinbarung begründet und geregelt, die mindestens Zeit, Ort, Umfang, Verantwortlichkeiten, Ziele und Honorar transparent und fair festlegt. Coach und der jeweilige Klient bzw. Vertragspartner sind voneinander emotional und finanziell unabhängig sowie einander nicht weisungsgebunden. Der Coach verfolgt im und mit dem Coaching keinerlei über die Rolle als Coach hinausgehende Interessen und wahrt strikte Vertraulichkeit.

VERHÄLTNIS ZWISCHEN COACH, KLIENT UND AUFTRAGGEBER

Sind Klient und Auftraggeber nicht identisch, werden der Auftrag, die Rollen, sowie Modalitäten und Inhalte der Informationsweitergabe zwischen den beteiligten Parteien genau und transparent geregelt. Dies umfasst auch die Frage, welche persönlichen Informationen über den Klienten im Rahmen einer Evaluation an den Auftraggeber weiter gegeben werden dürfen. Alle darüber hinaus gehenden persönlichen Informationen unterliegen grundsätzlich der Vertraulichkeit.

Der Coach wahrt stets die Interessen sowohl des Klienten als auch des Auftraggebenden Unternehmens im Rahmen des Auftrags.

UMGANG MIT EINSCHRÄNKUNGEN

Falls im Verlauf des Coaching-Prozesses Interessenkonflikte auftreten, werden diese thematisiert und nachvollziehbar aufgelöst. Sollte eine Lösung der Konflikte nicht möglich sein, ist dies ein hinreichender Grund für die Auflösung des Coaching-Vertrags und ggf. Anlass für einen Mediationsprozess unter neuer Leitung.

Der Coach lehnt Aufträge ab, die zu erfüllen er nach bestem Wissen und Gewissen nicht hinreichend kompetent ist. In solchen Fällen kann er auf die Möglichkeit verweisen, sich an Kollegen oder Angehörige anderer Berufsgruppen zu wenden.

Ist der Coach aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Medikamenteneinnahme in seinen Fähigkeiten eingeschränkt, lässt er seine Coaching-Tätigkeit ruhen, so lange dieser Zustand gegeben ist.

DATENSCHUTZ UND VERSCHWIEGENHEIT

Der Coach verpflichtet sich, über die geltenden Datenschutzbestimmungen zu informieren und diese nach bestem Wissen und Gewissen einzuhalten.



Im Rahmen der aus einem abgeschlossenen Beratungsvertrag entstehenden ‚Nebenpflicht‘ wahrt der Coach gegenüber Dritten (einschließlich der nicht vertraglich gebundenen Mitarbeiter und Beauftragten sowie Familienangehörigen) striktes Schweigen das Coaching und die beteiligten Personen betreffend.

Zeugnisverweigerungsrecht vor Gericht besteht allerdings nicht, worauf der Coach ggf. hinweist. Am Coaching-Prozess beteiligte oder mit der Verarbeitung persönlicher Daten befasste Mitarbeiter sind vom Coach in schriftlicher Form auf diese Verschwiegenheit zu verpflichten. Alle Mitarbeiter dürfen nur soweit informiert werden, wie dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.

In die Supervision eingebrachte Fälle müssen soweit anonymisiert sein, dass identifizierende Rückschlüsse auf Einzelpersonen, Gruppen und Institutionen unmöglich sind.

KOLLEGIALES HANDELN

Der Coach unterlässt alles, was dem Ansehen des Berufsstandes «Coach» in der Öffentlichkeit schadet.

Der Umgang mit Kollegen ist fair und stellt Konkurrenz Aspekte zurück. Leitlinien des kollegialen Handelns sind Offenheit, Austausch und gegenseitige Unterstützung. Interessen am Schutz von eigener Leistung (z.B. der Entwicklung spezieller Methoden) einerseits und das Gebot zur Transparenz des Handelns als Coach andererseits sind sorgfältig abzuwägen.

WERBUNG

Jegliche Werbung des Coachs orientiert sich an der in dieser Ethikrichtlinie beschriebenen Rolle des Coachs. Alle werblichen Veröffentlichungen sind daher sachgemäß, redlich und fair zu halten. Vergleichende Werbung ist für Coachs unzulässig.

GESAMTGESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Der Coach ist sich seiner gesamtgesellschaftlichen Verantwortung bewusst und handelt in diesem Sinne nach bestem Wissen und Gewissen. Der Coach ist ausdrücklich aufgefordert, auch die moralischen Aspekte eines Auftrages zu prüfen und ggf. auch Aufträge abzulehnen.

Der Coach dient mit seiner Arbeit drei Zielen: Mehr Frieden, mehr Wohlergehen, mehr Entfaltungsmöglichkeiten zu ermöglichen – für die Klienten, ihr soziales Umfeld, für den Coach selbst, für die sichtbare und unsichtbare Welt. Diese Ziele setzen voraus, dass die Coaches sich an einem Werte-Set orientieren, das das Wohlergehen der Menschheit, der Welt und der Natur mit einschließt. Coaches leben diese Werteorientierung vor und regen ihre Klienten unaufdringlich an, über ihre eigenen Werte und Verantwortlichkeiten nachzudenken.