

Teil 2: Ethik



Ethik des Coachings (DFC)

Präambel

Coaching und die Fort- oder Weiterbildung zum Coach findet in einem Rahmen statt, der unbedingt folgende Prinzipien verwirklicht.

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 Fremddinteressen 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.

Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit und Gesundheit werden von Menschen in ihrer alltäglichen beruflichen und privaten Umwelt geschaffen, mit gestaltet und gelebt: dort wo Menschen arbeiten, lieben, spielen, lernen. Nur dort wo Menschen für sich und auch für andere Verantwortung übernehmen, für sich und andere einstehen, wachsen gesunde Beziehungen, aus denen Lebensfreude und angemessene Leistung hervorgehen können. Menschen möchten in der Lage sein, selbst Entscheidungen zu treffen, sie möchten Einfluss nehmen und auch Kontrolle über ihre eigenen Lebensumstände ausüben können. Voraussetzung hierfür ist, dass Menschen ein tiefes Vertrauen in sich aktivieren können – das Vertrauen, das Zutrauen und die Fähigkeit, die

- Zusammenhänge, Muster und Abläufe zu verstehen (**Verstehen**),
- die eigenen Geschicke mit zu beeinflussen, zu handhaben und zu steuern (**Selbstwirksamkeit**),
- dem eigenen Leben Sinn und Bedeutsamkeit zu verleihen (**Relevanz**).

Wir befähigen unsere Klienten und helfen ihnen dabei, ihre eigenen Ressourcen zu erkennen und einsetzen zu können und auch auf äußere Ressourcen zugreifen zu können, um ihre Anliegen angemessen zu bearbeiten und die oben aufgeführten Wege zum Vertrauen beschreiten zu lernen. Unsere Klienten dürfen von uns viel Kompetenz, einen hohen Weiterbildungsstandard und umfassende Berufserfahrung erwarten. Sie sollen sich in der Zusammenarbeit mit uns als gleichberechtigte Partner wahrnehmen und intensiv an ihren Zielen und Anliegen arbeiten können. Dies stellen wir u.a. durch unsere Verpflichtung auf die folgenden ethischen Richtlinien sicher.

Wir möchten unseren Klienten helfen, eine Welt zu gestalten, in der sie gerne leben möchten. Diese Gestaltung findet zu allererst in den "Köpfen" unserer Klienten statt. Wir sehen uns dabei nicht als Experten für die Lösungen unserer Klienten, sondern als hilfreiche Begleiter, die mit großer Prozesskompetenz den Klienten dabei behilflich sind, ihre Anliegen und Ziele zu bearbeiten, damit sie mehr Klarheit und Handlungskompetenz in ihrem Leben finden.

Ein Coach sollte für sich und für die Klienten folgende Orientierungshilfe verstehen und anwenden:

Was wir oder unsere Klienten tun oder wofür wir uns oder unsere Klienten sich entscheiden, soll in unser Leben, das Leben der Klienten und in die Welt mehr Frieden, Entfaltungsmöglichkeiten und Wohlergehen bringen.

Ein Coach sollte die Ziel-Mittel-Relation unterscheiden können:

Wir als Coach und unsere Klienten können lernen, zwischen Zielen, Mitteln und Handlungen zu unterscheiden. Eine Handlung oder ein Mittel sollten auf ein Ziel hin ausgerichtet sein, das die oben genannten Kriterien erfüllt. Viele Coaches und viele Klienten verirren sich, indem sie denken, dass „Mittel“ (z.B. Wissen, Erkenntnis, Selbsterfahrung, Vermehrung von Reichtum, Wertschöpfung ...) Ziele sind.



Dt. Fachverband Coaching

Minimale ethische Sollens-Grundsätze für DFC-Coaches

1. Coaches berücksichtigen ihre persönlichen und professionellen Begrenzungen: Coaches erhalten und pflegen ihre eigene körperliche und psychische Gesundheit, Ausgeglichenheit (Work-Life-Balance), Leistungsfähigkeit und finanzielle und persönliche Unabhängigkeit. Wenn die eigene Gesundheit, Unabhängigkeit oder Leistungsfähigkeit eingeschränkt ist, stellen sie diese zuerst wieder her, bevor sie mit Klienten (Coachees) arbeiten. Klienten werden in solchen Phasen an kompetente Kolleginnen und Kollegen verwiesen.
2. Coaches berücksichtigen ihren eigenen Erfahrungshorizont, ihr Wissen und ihre Kompetenz, um festzustellen, ob sie den Anforderungen an einen Coachingauftrag auch gewachsen sind. Wenn dies nicht der Fall ist, verweisen sie Klienten an entsprechende Kolleginnen oder Kollegen oder an andere professionelle Helferinnen und Helfer oder Institutionen (z.B. zur Psychotherapie, wenn eine solche erforderlich sein sollte). Coaches berücksichtigen, dass manche Klienten mehr psychologische Unterstützung benötigen, als dies durch Coaching möglich ist. Auch diese Klienten werden an andere zuständige Stellen verwiesen. Coaches kennen die Unterschiede der verschiedenen Professions- oder Handlungsformate Coaching, Supervision, Psychotherapie, Mediation und legen stets offen, in welchem Beratungsformat sie gerade mit ihren Klienten arbeiten.
3. Coaches sind dafür verantwortlich, dass die Klienten über die Bedingungen der Zusammenarbeit wahrheitsgemäß und gut informiert sind (Anliegen, Auftrag, Zeiten, Kosten, Methoden, Vertragsbestimmungen, Rücktrittsbestimmungen, Verbandsbindung, Schiedsstelle, AGB u.a.).
4. Coaches geben auf Wunsch der Klienten Auskunft über ihre Verfahren, Methoden, Techniken, über die Zielsetzung und Hintergründe der Verfahren und über den Ablauf des Coaching-Prozesses. Coaches geben auch ehrlich Auskunft über ihre berufliche Sozialisation und ihren tatsächlichen Weiterbildungsstand und die Einbindung in Coaching-Netzwerke und Interventions- bzw. Supervisionskreise.
5. Coaches gehen respektvoll mit allen Aspekten um, die sich aus Besonderheiten unterschiedlicher Kulturen, Religionen, politischer Ausrichtungen, Rassen, des Alters, der sozialen Schicht und des Geschlechts ergeben. Sie achten und respektieren das Recht jedes Menschen, würdevoll behandelt zu werden. Coaches achten und respektieren auch die Besonderheiten und die Würde von Kolleginnen und Kollegen und auch von anderen Coachingverbänden. Sie gehen kollegial und würdevoll mit Kolleginnen und Kollegen um. Sie berücksichtigen die Gesetze ihres Landes und länderübergreifende Gesetze.
6. Coaches respektieren das Recht eines Klienten, den Coachingkontrakt jederzeit wieder zu beenden.

7. Coaches verpflichten sich zu strikter Verschwiegenheit gegenüber dritten Personen. Dies gilt auch dann, wenn die dritten Personen den Coachingprozess in Auftrag gegeben haben oder ihn bezahlen. Coaches führen Aufzeichnungen über Termine und wesentliche Gesprächs- oder Interventionsschritte und Themen im Beratungsverlauf. Diese Aufzeichnungen werden so verwahrt, dass fremde Personen hierin niemals ohne die ausdrückliche und schriftliche Zustimmung des Klienten, Einsicht nehmen können.
8. Coaches sind gut ausgebildet: Sie haben eine Ausbildung im Coaching von *mindestens* 150 Präsenz-Stunden mit Lehr-Coach.
9. Coaches haben eine eigene Selbsterfahrung absolviert (Vorschlag: Minimum 75 Stunden), um sich in der Arbeit mit Klienten besser auf deren Anliegen konzentrieren zu können. Sofern diese Selbsterfahrung nicht vorliegt, lassen sie in den ersten zwei Jahren ihrer Tätigkeit alle ihre Coachingprozesse professionell supervidieren oder intervidieren.
10. Coaches evaluieren und messen die Qualität ihrer Arbeit, indem sie strukturiertes Feedback einholen (möglichst mit wissenschaftlich anerkannten standardisierten Fragebögen). Sie reagieren auf eigene Qualitätslücken umgehend und schließen diese mit Hilfe (und Rat) ihrer Kolleginnen und Kollegen und ihres Berufs- und Standesverbandes. Coaches lassen ihre Arbeit regelmäßig professionell begleiten und holen sich auf diese Weise Feedback (z.B. Life-Begleitung durch Senior-Coaches und / oder Supervision parallel zur Arbeit mit Klienten).
11. Coaches investieren i. d. R. jährlich mindestens 30 Zeitstunden in professionelle Weiterbildung durch Seminare, Kongresse, kollegiale Intervision u. Ä. Außerdem studieren sie die Fachpresse und Lehrbücher ihres Gebietes. Hierzu lassen sie sich auch von Kolleginnen und Kollegen und ihrem Berufsverband befragen. Sie informieren sich auch regelmäßig über die Rechtsgrundlagen ihrer Arbeit.
12. Coaches haben einen ausreichenden Versicherungsschutz für ihre Tätigkeit (zumindest einen umfassenden Haftpflichtversicherungsschutz für Personen- und Vermögensschäden). Sie informieren sich auch über andere sozial- und versicherungsrechtliche Fragen ihrer Tätigkeit (Rentenversicherung u.a.) und sind selbst ausreichend abgesichert.
13. Coaches vermeiden Interessenkonflikte, indem sie keine Aufträge annehmen oder weiterführen, die ihre persönliche und finanzielle Unabhängigkeit gefährden. Außerdem gehen Coaches keine erotischen oder freundschaftlichen Beziehungen mit Klientinnen oder Klienten ein. Sie nutzen ihre informelle „Machtposition“ aus dem spezifischen Rollenverhältnis und der damit einhergehenden „Intimität“ niemals für eine Form des Rollenmissbrauchs.
14. Coaches sind zum einen ehrbare „Kaufleute“, die wirtschaftlichen Erfolg anstreben. Zum anderen sehen sie sich in einer besonderen Verantwortlichkeit für diese Welt (alle Menschen, Natur, Tiere). Das Ziel ihrer Arbeit ist es nicht ausschließlich Geld zu verdienen – da Geld kein Ziel sondern nur ein Mittel ist. Stattdessen dienen sie mit ihrer Arbeit drei Zielen: Mehr Frieden, mehr Wohlergehen, mehr Entfaltungsmöglichkeiten zu ermöglichen – für die Klienten, ihr soziales Umfeld, für den Coach selbst, für die belebte und unbelebte 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. Coaches unterstützen und fördern keine Maßnahmen, Coaching-Ziele oder Aufträge, die dieser Werteorientierung offensichtlich widersprechen.

15. Coaches kennen und respektieren die Grenzen und Formen des Missbrauchs in der Beratung. Sie verpflichten sich dazu hilfreich zu sein, in ihrer Arbeit Schaden zu vermeiden, die Autonomie der Klienten zu wahren, ihre Klienten zu respektieren und stets wahrhaftig und gerecht zu arbeiten. Sie nutzen niemals ihre professionelle Machtposition, um Klienten sexuell zu missbrauchen, zu verführen, auszubeuten, eigene Bedürfnisse zu befriedigen (statt für die Anliegen der Klienten tätig zu sein), Klienten in narzisstischer Weise für die Aufwertung des eigenen Selbstbildes zu nutzen, den eigenen Beratungsansatz über zu bewerten oder über die berechtigten Anliegen eines Klienten zu erheben.
16. Alle Mitarbeiter und Mitglieder des DFC distanzieren sich ausdrücklich von Sekten sowie von der Scientology-Organisation sowie von rechtsradikalen Organisationen und von Vereinigungen, die Freiheit, Freizügigkeit, Rechtsstaatlichkeit, Gleichheit oder andere Grundrechte einschränken bzw. in Frage stellen.
17. Coaches handeln stets in einer Weise, die die Tätigkeit des Coachings nicht in Verruf bringt. Sie handeln stattdessen so, dass das öffentliche Bild des Coachings realistisch und positiv zur Geltung kommt und dass die Professionalisierung und Seriosität der Tätigkeit positiv weiterentwickelt werden. Coaches gehen mit Kolleginnen und Kollegen respektvoll um und achten deren persönliche und berufliche Besonderheiten.
18. Die Coaches des DFC erkennen – zusätzlich zur DFC-Ethik – die Ethikleitlinien des Deutschen Bundesverbandes Coaching (DBVC) und der International Coaching Federation (ICF) an und nutzen diese ergänzend, um sich an den Aussagen und Prinzipien und dem Geist der Ethiken von DFC, DBVC und ICF in ihrer Arbeit auszurichten. Darüber hinaus streben die Mitglieder des DFC an, in der Tätigkeit Coaching zunehmend professioneller und besser zu werden. Als Kriterien hierfür nutzen sie unter anderem die Kernkompetenzen für Coaches, wie sie von der ICF formuliert wurden. [Ethik des DBVC: www.DBVC.de, Ethik des ICF: www.coachfederation.de]. Coaches des DFC distanzieren sich in Gruppen- und Einzelarbeit von der Methode Bert Hellingers und schließen sich der Potsdamer Erklärung der Systemischen Gesellschaft SG an: https://systemische-gesellschaft.de/wp-content/uploads/2014/01/potsdamer_erklaerg_aufstellarbeit.pdf
((Daher ist auch eine Praxis der Systemaufstellung oder eine Doppelmitgliedschaft in einem Verband i. d. R. nicht zulässig, die/der sich auf die Methoden Suitbert Hellingers bezieht ohne sich vom „späten Hellinger“ ausdrücklich / sehr deutlich zu distanzieren und gleichzeitig nicht-systemische Haltungen ausschließt, die in der o. g. Potsdamer Erklärung kurz zusammengefaßt sind. Weitere PDFs hierzu: Website des DFC > Ethik))
19. Coaches, die Weiterbildungen, Workshops oder Seminare in jeder Form anbieten oder als Vortragende tätig sind, orientieren sich an dem Berufskodex des Forums Werteorientierung in der Weiterbildung e. V. FWW (www.forumwerteorientierung.de). Darüber hinaus erkennen alle Mitglieder des DFC den werteorientierten Berufskodex des FWW an.