

Qualitätsring Coaching – Code of Ethics

Arbeitspapier / Neufassung zum 1. Oktober 2008 (Vorstandswechsel und Umsetzung der Beschlüsse des Kongresses vom 22.-24. Aug. 2008)

Die Ethik und Standesordnung sowie der neue Satzungsentwurf werden z.Zt. überarbeitet. Hier sehen Sie den derzeitigen Arbeitsentwurf. Die endgültige Fassung wird Anfang 2009 publiziert.

Einleitende Gedanken

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 eintreten, 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 hier für 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 eigene 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 zu finden.

Ein Coach sollten Sie für sich und für die Klienten folgende Orientierungshilfe verstehen und anwenden: Was wir oder unsere Klienten tun oder wofür wir oder unsere Klienten sich entscheiden soll in unser Leben und das Leben der Klienten und in die Welt mehr Frieden, Entfaltungsmöglichkeiten und Wohlergehen bringen.

Ein Coach sollte Unterscheiden können – die Ziel-Mittel-Relation: 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 des QRC und viele Klienten verirren sich, in dem sie denken, dass „Mittel“ (z.B. Wissen, Erkenntnis, Selbsterfahrung, Vermehrung von Reichtum, Wertschöpfung ...) Ziele sind.

Auf dem Weg sein: Unsere Klienten dürfen von uns viel Kompetenz, einen hohen Weiterbildungsstandard, Selbsterfahrung, kontinuierliche Supervisio / Intervisio und umfassende Erfahrung erwarten. Sie sollen sich in der Zusammenarbeit mit uns als gleichberechtigte Partner wahrnehmen und intensiv an ihren Zielen und Anliegen arbeiten können.

Ethische Grundsätze und Standesordnung von Coaches des QRC:

1. Coaches des QRC berücksichtigen für ihre persönlichen und professionellen Begrenzungen:
2. Coaches des QRC 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.
3. Coaches des QRC berücksichtigen ihren eigenen Erfahrungshorizont, ihr Wissen und ihre Kompetenz, um festzustellen, ob sie den Anforderungen an einen Coaching-Auftrag 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 des QRC berücksichtigen, dass manche Klienten mehr psychologische Unterstützung benötigen, als dies durch Coaching möglich ist. Auch diese Klienten werden an andere zuständige Stellen verwiesen. Coaches des QRC kennen die Unterschiede der verschiedenen Beratungsformate Coaching, Supervision, Psychotherapie, Mediation und legen stets offen, in welchem Beratungsformat sie gerade mit ihren Klienten arbeiten.
4. Coaches des QRC 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.).
5. Coaches des QRC 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 des QRC geben auch ehrlich Auskunft über ihre berufliche Sozialisation und ihren tatsächlichen Weiterbildungsstand und die Einbindung in Coaching-Netzwerke und Intervisions- bzw. Supervisionskreise.
6. Coaches des QRC 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 des QRC 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.
7. Coaches des QRC respektieren das Recht eines Klienten, den Coaching-Kontrakt jederzeit wieder zu beenden.
8. Coaches des QRC verpflichten sich zu strikter Verschwiegenheit gegenüber dritten Personen. Dies gilt auch dann, wenn die dritten Personen den Coaching-Prozess in Auftrag gegeben haben oder ihn bezahlen. Coaches des QRC 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.
9. Coaches des QRC sind gut ausgebildet: Sie haben eine Ausbildung im Coaching von mindestens 180 Stunden (wovon mindestens 50 Stunden in direktem Kontakt zu einem Lehrtrainer absolviert wurden). Wenn die Phase der Präsenzausbildung weniger als 150 Stunden ausmachte, lassen Coaches des QRC im ersten Jahr ihres Berufslebens ihre Arbeit supervisorisch begleiten (Vorschlag: im Verhältnis 4:1). Sonderklausel für Studierende des Lehrgangs PCoa: Sie müssen das Fernstudium UND das zugehörige Präsenzseminar komplett abgeschlossen haben, bevor Sie einen Aufnahmeantrag stellen können.
10. Coaches des QRC haben eine eigene Selbsterfahrung absolviert (Vorschlag: Minimum 75 Stunden), um sich in der Arbeit mit Klienten besser auf deren Anliegen konzentrieren zu können.
11. Coaches des QRC 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 des QRC lassen ihre Arbeit regelmäßig

professionell begleiten und holen sich auf diese Weise Feedback (z.B. Life-Begleitung durch Senior-Coaches des QRC und / oder Supervision parallel zur Arbeit mit Klienten).

12. Coaches des QRC investieren jährlich mindestens 30 Zeitstunden in professionelle Weiterbildung durch Seminare (= jährlich 30 CCE-Punkte des QRC: Continuing Coaching Education). Außerdem nehmen sie an Interventionszirkeln teil und studieren 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.
13. Coaches des QRC 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, BfA u.a.) und sind selbst ausreichend abgesichert.
14. Coaches des QRC vermeiden Interessenkonflikte, indem sie keine Aufträge annehmen oder weiterführen, die ihre persönliche und finanzielle Unabhängigkeit gefährden. Außerdem gehen Coaches des QRC 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.
15. Coaches des QRC sehen sich in einer besonderen Verantwortlichkeit für diese Welt. 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 für die Klienten, ihr soziales Umfeld, für den Coach selbst, für die belebte und un belebte Welt. Diese Ziele setzen voraus, dass die Coaches des QRC sich an einem Werte-Set orientieren, das das Wohlergehen der Menschheit, der Welt und der Natur mit einschließt. Coaches des QRC leben diese Werteorientierung vor und regen ihre Klienten an, über ihre eigenen Werte und Verantwortlichkeiten nachzudenken. Coaches des QRC unterstützen und fördern keine Maßnahmen, Coaching-Ziele oder Aufträge, die dieser Werteorientierung offensichtlich widersprechen.
16. Coaches des QRC, die selbst Weiterbildungen anbieten, orientieren sich an den Werten, die das Forum Werteorientierung in der Weiterbildung e.V. festgelegt hat (www.forumwerteorientierung.de). An diesen Werten orientieren sich auch alle anderen Coaches des QRC – indem sie die dort genannten Werte, die mit „Weiterbildungsanbieter orientieren sich an...“ sinngemäß für sich übersetzen in „Coaches des QRC orientieren sich in ihrer Tätigkeit an...“.
17. Coaches des QRC 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 des QRC gehen mit Kolleginnen und Kollegen respektvoll um und achten und respektieren deren persönliche und berufliche Besonderheiten.

Ende Ethik. Coaches des QRC erkennen die Satzung des Verbandes an.

In ihrer Arbeit orientieren Sie sich vorwiegend an den oben genannten ethischen Grundsätzen.

Good Practice Hypno-Coaching und Gruppenverfahren:

Erklärung zur Anwendung von Hypnotherapie im Rahmen des Coachings (Hypno-Coaching)

Ergänzende ethische Grundsätze für Coaches des QRC, die gleichzeitig auch die Erlaubnis zur Ausübung der Heilkunde haben (Ärzte, Psychologen, Heilpraktiker):

- a) Hypnosen / Hypnotherapien dürfen nur mit ausdrücklicher Einwilligung der Hypnotisanden durchgeführt werden.
- b) Der Hypnotisand muss über Wesen und Zielsetzung der Hypnose aufgeklärt werden.
- c) Mit der Hypnose dürfen ausschließlich die Absichten und Interessen des Hypnotisierten verfolgt werden. Bei Forschungshypnosen heißt dies, dass der Hypnotisand mit der Forschungszielsetzung und mit dem Sinne der Absätze a) und b) ausdrücklich übereinstimmt.
- d) Alle verwendeten Suggestionen müssen die Menschenwürde wahren.
- e) Es dürfen keine reinen Unterhaltungsabsichten mit der Hypnose verbunden werden. Showhypnosen gelten für QRC-Mitglieder als nicht zulässig.
- f) Therapeutische Hypnosen dürfen berufs- oder gewerbsmäßig oder auch in anderen Settings nur bei Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen durchgeführt werden (Psychotherapeutengesetz, Approbationsordnung, Heilpraktikergesetz u.a.). Im Rahmen des Coachings wird niemals eine Hypno-Therapie angewandt, sondern ausschließlich - wenn vom Klienten gewünscht! - hypnotherapeutische Kommunikations- und Trancetechniken außerhalb der Heilkunde. Die Grenzen zwischen Coaching und Therapie sind für die Klienten klar zu formulieren.
- g) Die Schweigepflicht ist zu beachten.

Räume, in denen Hypnotherapie / Hypnosen durchgeführt werden, sollen einen Rahmen bieten, der dem besonderen Vertrauensverhältnis zwischen Coach / Therapeut und Klient / Patient angemessen ist.

Die Deutsche Arbeitsgemeinschaft für die Anwendung von Hypnotherapie im Coaching, DAGH, (eine Arbeitssektion des QRC) orientiert sich in ihrer Arbeit an den internationalen Standards und Publikationen der International Society for Clinical and Experimental Hypnosis.

Wir lehnen jede Art von Showhypnose oder Missbrauch der Hypnose und Hypnotherapie ab, da hierdurch ein unseriöses Bild von der Hypnose unter Laien gefördert wird. In unseren Augen gibt es weder "Hypnose" noch "Hypnotiseure" im eigentlichen Sinne. Es gibt aber Klienten, die Trance nutzen können, um für sich wichtige Anliegen hilfreich zu klären. "Hypnose" ist eine der Methoden, mit denen diese Trancearbeit erleichtert und gefördert werden kann.

Wir lehnen eine Verbindung von wissenschaftlich orientierte Hypnose und Hypnotherapie, wie wir sie betreiben, mit "Esoterik, Okkultismus, Magie oder Zauberei" strikt ab. Wir möchten bei unseren Klienten oder Patienten auch niemals den Eindruck erwecken, als würden wir den Prozess der Hypnose durch solche Mechanismen verstanden wissen! Wir kommunizieren und handeln stets so, dass erkennbar wird, dass Hypnose ein natürlicher kommunikativer Prozess ist, der von uns ausschließlich im Rahmen wissenschaftlich orientierter psychologischer Beratungs- und Therapieverfahren genutzt wird.

Die QRC- Mitglieder, die hypnotische Kommunikationsmethoden anwenden, bilden sich in der Anwendung und Theorie der Hypnotherapie kontinuierlich fort (Minimum 20 Stunden pro Jahr; zusätzlich zur Coaching-Weiterbildung von mindestens 30 Stunden im Jahr).

Wir veröffentlichen Stellungnahmen und Fachartikel zum Thema Hypnotherapie / hypnotische Kommunikationsmethoden im Coaching und fördern damit die seriöse Anwendung dieser Methode in der Beratungspraxis und der Beratungswissenschaft.

Die Hypnotherapie- Ausbildungs-Seminare unserer Mitglieder (Level C) werden im Rahmen der strukturierten Weiterbildung "Hypnotherapie" bis zu 50 Zeitstunden akkreditiert. Weitere Fort- und Weiterbildungen (um die 180 Stunden Weiterbildung zu erlangen, die Aufnahmekriterium für die DAGH sind), müssen bei anerkannten Ausbildungsinstituten absolviert werden, die nicht in Verbindung zum QRC oder der DAGH stehen (z.B. bei der DGH oder der MEG).

Wir treffen uns einmal jährlich zu einem kleinen Kongress, zu dem wir auch externe Experten einladen (z.B. auf dem QRC-Kongress).

Ende Erklärung zu Hypnotherapie für QRC-Mitglieder

Ergänzende ethische Verpflichtung von Selbsterfahrungs-Gruppen-Leiter/innen im QRC

Angelehnt an die Ethik der internationalen Gesellschaft für Gruppentherapie und Gruppenarbeit

I. Attitude / Haltung und Einstellung

1.

The goal of the Group Leader is to serve each member of the group and the group as a whole, protecting and restoring the dignity of the group members.

Das Ziel der Gruppenleitung ist es, sowohl jedem Gruppenmitglied als auch der Gruppe als Ganzes gerecht zu werden. Jedes Gruppenmitglied soll geschützt werden, soll befähigt und in ihren/seinen Ressourcen und ihrer/seiner Würde wieder hergestellt werden

2.

The Group Leader must have an anchor profession related to his/her work with groups (physician, psychologist, social worker, educator, clergy, etc.), which, in itself, is subject to a professional ethical code.

Die Gruppenleitung soll fest in einen Beruf verankert sein, der sich mit beratender und therapeutischer Gruppenarbeit befasst (Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter, Erzieher, Seelsorger u.a.). Dieser Grundberuf selbst soll eine solide ethische berufsständische Verankerung aufweisen.

3.

The Group Leader must lead the group democratically, cultivating the free expression of group ideas and feelings.

Die Gruppenleitung soll die Gruppe nach demokratischen Prinzipien leiten und den freien Ausdruck von Ideen und Gefühlen aus der Gruppe und von Einzelnen fördern.

4.

The Group Leader should coordinate the group in such a way that the members are respected for their economic, social, cultural, political, religious and gender differences.

Die Gruppenleitung muss die Gruppe in einer Weise koordinieren, die gewährleistet, dass alle Gruppenmitglieder in ihren Besonderheiten respektiert werden; z.B. in Bezug auf ihren ökonomischen und sozialen Status, ihre soziale und kulturelle Herkunft, ihre politischen Ansichten, ihren religiösen Glauben und jedwede geschlechtliche Unterschiede.

5.

The Group Leader must assume responsibility, both within and outside the group, for his/her part in the results of the work proposed.

Die Gruppenleitung soll sich der Verantwortung bewusst sein, die ihre/seine Arbeit mit der Gruppe bewirkt und diese Verantwortung auch annehmen; sowohl innerhalb der Gruppenarbeit als auch außerhalb der Gruppenarbeit.

6.

The Group Leader must make his/her work philosophy and curriculum vitae (limited to professional information) available to group participants as well as the public at large.

Die Gruppenleitung soll die eigene Arbeits-Philosophie, die methodische Ausrichtung der Arbeit, die angewandten Interventionsstrategien und -Methoden und den eigenen beruflichen Werdegang sowohl vor der Gruppe offen legen als auch vor der Öffentlichkeit (z.B. in der Internetpräsenz oder in Prospekten).

7.

The Group Leader must be aware of his/her own prejudices, to avoid wounding the dignity of any of the group members. This attitude will also help the group members become more conscious of their own prejudices.

Die Gruppenleitung soll sich ihrer eigenen Vorurteile und Begrenzungen bewusst sein und sich davor hüten, die Würde eines Gruppenmitgliedes zu verletzen. Diese Haltung soll auch die Gruppenmitglieder dazu befähigen, eigene Vorurteile bewusster wahrzunehmen.

8.

The Group Leader should never impose his/her own values on the group, but rather help the members find their own.

Die Gruppenleitung darf niemals eigene Ansichten oder Werte der Gruppe aufdrängen. Stattdessen soll sie die Gruppenmitglieder befähigen, eigene Wertvorstellungen zu entwickeln. Trotzdem darf die

Gruppenleitung die eigenen Werte als Modell vorleben und insofern Werte vorgeben, die auf die Anerkennung der Menschenrechte der WHO hin abzielen.

9.

The Group Leader must consider every potential new group member's likelihood for benefiting from the group process. If it is not likely to be beneficial, other therapies should be considered.

Die Gruppenleitung sollte, bevor sie ein neues Mitglied in die Gruppe aufnimmt, bedenken, wie wahrscheinlich es ist, dass diese Person vom Gruppenprozess tatsächlich profitieren kann. Wenn ein positiver Effekt wenig wahrscheinlich ist, sollten andere Interventionssettings bevorzugt werden.

10.

The Group Leader must clearly state the group objectives and operating methods to all group members.

Die Gruppenleitung soll die Gruppenziele und die Arbeitsmethoden für alle Gruppenmitglieder stets deutlich machen und klar kommunizieren.

11.

The Group Leader and the group participants establish a connection comprised of distinct, asymmetrical roles, which fosters transference relationships. This means, among other things, that the Leader gains a position of power over the group members, which must never be exploited for financial, political or sexual gain. This remains true even after a member has left the group.

Die Gruppenleitung und die Gruppenmitglieder etablieren eine Beziehung, die u.a. gekennzeichnet ist durch Unterschiede, asymmetrische Rollenverteilung, die Förderung von Übertragungsbeziehungen. Hierdurch kommt die Gruppenleitung in eine Position der Macht über die Gruppenmitglieder. Diese Macht darf niemals missbraucht oder ausgenutzt werden; z.B. in finanzieller, politischer oder sexueller Hinsicht. Dies gilt auch über den Zeitraum der Gruppenmitgliedschaft hinaus.

12.

At isolated group events, which are not part of the continuity of a process (open sessions, public psychodramas, etc.), the Group Leader must indicate whether the primary objective is therapeutic, educational, recreational or otherwise, so that the members do not participate uninformed.

Im Falle von isolierten Gruppenaktivitäten, die nicht direkt den Gruppenprozess fortsetzen (wie offene Gruppensitzungen, Psychodrama mit Zuschauern), legt die Gruppenleitung offen und macht dies für alle Teilnehmenden deutlich, ob das Ziel der Aktivität therapeutisch, erzieherisch, gesundheitsfördernd ist oder ob andere Ziele damit verfolgt werden. Über die wahren Ziele solcher besonderen Gruppenphänomene- oder -Prozesse lässt die Gruppenleitung die Gruppenmitglieder nicht uninformiert.

13.

The Group Leader must consider and act with discretion and care in any occasional social contacts which occur outside the group.

Die Gruppenleitung entscheidet und handelt mit Diskretion und Umsicht in allen zufälligen Sozialkontakten, die mit Gruppenmitgliedern oder in Zusammenhang mit der Gruppenarbeit außerhalb der Gruppe stattfinden. Hierzu gehört insbesondere auch die Einhaltung einer Schweigepflicht gegenüber Dritten.

14.

Commercial relations between the Group Leader and members of the group (excluding those entailed in the group work itself) not already established before the outset of the group work are discouraged.

Kommerzielle Beziehungen zwischen der Gruppenleitung und den Gruppenmitgliedern (mit Ausnahme der Teilnahmegebühr für die Gruppenarbeit) werden nicht etabliert, solange zwischen Gruppenleitung und Gruppenmitglied(ern) ein Abhängigkeitsverhältnis besteht.

15.

The Group Leader should take care of his/her physical and mental health, thus preventing illness from interfering with his/her work.

Die Gruppenleitung sorgt für sich und bewahrt die eigene körperliche und seelische Gesundheit, damit gesundheitliche Störungen nicht die Arbeit mit der Gruppe beeinträchtigen.

II. Professional Training

1.

The Group Leader must have adequate scientific and methodological training from an officially and professionally recognized educational institution.

Die Gruppenleitung soll ein angemessenes wissenschaftlich orientiertes Training und eine Methodenschulung durchlaufen haben, die von einer berufsständisch offiziell anerkannten und geachteten Institution durchgeführt worden ist.

2.

A Group Leader's education must include, in addition to theoretical learning, supervised practical experiences. Die Gruppenleitung soll im Rahmen der Ausbildung auch theoretische Unterweisung und ein supervidiertes Praxistraining in der Leitung von Gruppen absolviert haben.

3.

It is recommended that all Group Leaders, regardless of their anchor profession, undergo a psychotherapeutic process as part of their training.

Jede Gruppenleitung, egal aus welchem Grundberuf sie stammt, muss eine eigene Selbsterfahrung durchlaufen haben.

4.

In the case of professional uncertainty, the Group Leader should address questions with a peer ("alter-vision" or "co-vision") or more experienced colleague (supervision) at an appropriate time and place.

In jedem Falle von professioneller Unsicherheit oder Unklarheit, holt sich die Gruppenleitung Rat und Hilfe bei Kolleginnen oder Kollegen (Intervision oder Supervision).

5.

The Group Leader should seek to keep his/her professional knowledge continually up to date and use this knowledge to improve his/her work.

Die Gruppenleitung bildet sich kontinuierlich durch Lektüre, den Besuch von Seminaren, durch Intervision u.ä. weiter, um die eigene Arbeit kontinuierlich zu verbessern.

III. Confidentiality / Vertraulichkeit

1.

Group confidentiality, beyond the Group Leader's formal attitude, should extend informally to the other group members. Therefore, the Group Leader should remind the group of the importance of confidentiality, both for the social protection of the members as well as in order to establish the trust necessary for good group work. The Group Leader should also advise the group about the limits of absolute confidentiality under these circumstances.

Das Prinzip der Vertraulichkeit darf sich nicht nur auf die Gruppenleitung beziehen, die von ihrem Beruf hierzu sowieso verpflichtet ist. Die Vertraulichkeit sollte als verpflichtendes Prinzip von allen Gruppenmitgliedern akzeptiert und als Vereinbarung getragen werden. Die Gruppenleitung erinnert die Gruppe immer wieder an die Wichtigkeit der Vertraulichkeit. Einerseits soll jedes Mitglied dadurch sozialen Schutz erfahren, andererseits soll dies auch das gegenseitige Vertrauen ermöglichen, das für eine gute Gruppenarbeit unabdingbar ist. Absolute Vertraulichkeit hat jedoch auch ihre Grenzen (z.B. im Bereich von Ungesetzlichkeit, oder eindeutiger Gefährdung durch das Zurückhalten von Informationen). Auch darauf weist die Gruppenleitung hin.

2.

The Group Leader must protect the anonymity of the group and its members at all times.

Die Gruppenleitung muss die Anonymität der Gruppenmitglieder zu jeder Zeit wahren (auch nach der Gruppenarbeit).

3.

The Group Leader must announce the entrance of any potential new member to the group.

Die Gruppenleitung gibt den Eintritt möglicher neuer Gruppenmitglieder der Gruppe bekannt (auch die mögliche Anwesenheit anderer Personen, z.B. hinter Glasscheiben, an Mithörgeräten o.a.).

4.

The Group Leader should explain the purpose of any occasional registers of the sessions (audio or video tapes) that may occur, and only proceed with such recordings after both pre- and post-approval of the group members.

Die Gruppenleitung erklärt den Sinn möglicher Aufzeichnungen von Gruppensitzungen (z.B. schriftlich, Ton-, Bild- oder Videoaufzeichnungen). Besonders Ton-, Bild- und Videoaufzeichnungen werden nur angefertigt, wenn die Gruppe vorher und im Prozess diesem zustimmt. Spätere nicht anonymisierte Veröffentlichungen sind außerdem nur dann erlaubt, wenn die Gruppe oder speziell betroffene Gruppenmitglieder diesem ausdrücklich zugestimmt haben.

5.

A Group Leader may only break confidentiality in situations where the national code of ethical professional conduct permits.

Die Gruppenleitung darf das Prinzip der Vertraulichkeit nur verletzen, wenn es hierfür zwingende gesetzlich vorgegebene Gründe gibt oder wenn die schriftlich verankerte Berufsethik der Gruppenleitung diese Vertraulichkeit in besonderen Ausnahmesituationen ausdrücklich nahe legt (z.B. Gefährdung höherer Rechtsgüter, wie Gesundheit und Leben anderer Menschen).

IV. Relations with Colleagues / Verhältnis zu / Umgang mit Kolleginnen und Kollegen

1.

Any pronouncements made by a Group Leader about his/her colleagues should be ethical and respectful, limited to technical or professional concerns. Personal comments should be avoided, unless doing so would serve to condone unethical practices.

Jede Äußerung über Kolleginnen oder Kollegen durch die Gruppenleitung wird respektvoll und mit Achtung vorgenommen. Sie wird sich nur auf professionelle und behandlingstechnische oder die Gruppenintervention betreffende Belange beziehen. Persönliche, diffamierende und auch beleidigende Äußerungen über Kolleginnen und Kollegen werden nicht vorgenommen. Persönliche Äußerungen über Kolleginnen oder Kollegen dürfen höchstens dem Ziel dienen, Verleumdungen oder andere unethische Praktiken, die auf sie bezogen sind, einzudämmen (z.B. Mobbing gegen Kolleginnen und Kollegen zu unterbinden).

2.

In the case of inappropriate conduct on the part of a colleague, the Group Leader should direct his/her criticism to the appropriate institutional or professional forum, where the technical and administrative conditions necessary to correct the situation exist.

Wenn eine Kollegin oder ein Kollege sich unangemessen verhält, bringt die Gruppenleitung ihre / seine Kritik an der / dem Kollegin / Kollegen nicht vor der Gruppe vor, sondern richtet die Kritik an die zuständige professionelle Institution, die die technischen und administrativen Schritte einleiten kann, um ein mögliches unangemessenes Verhalten festzustellen und ggf. zu korrigieren.

3.

As an organizer of professional meetings, the Group Leader should conduct him/herself democratically, giving equal opportunity to colleagues with differing lines of thought.

Als Organisator möglicher professioneller Treffen und Sitzungen, verhält sich die Gruppelleiterin / der Gruppenleiter selbst demokratisch, und ermöglicht den Kolleginnen und Kollegen die gleichen Optionen, ihre unterschiedlichen Anschauungen vorzubringen.