

COATRAIN® Ethik-Kodex

Die nachfolgenden Maximen professionellen Handelns sind eingebettet in eine reflektierte dialogische Grundhaltung, die als übergreifende Kategorie für die Professionalität des Coach anzusehen ist. Dieser Ethik-Kodex definiert unser Handeln auf jeder Ebene und findet in allen Aktivitäten Anwendung.

Weltbezogenheit des Menschen

Der Mensch ist Teil seiner Lebenswelt.

Der Fokus im Coaching liegt auf dem Menschen in all seinen Lebensbezügen.

Der Coach schließt in der Beratungsbeziehung an die Lebenswelt und die jeweiligen Perspektiven des Klienten an (Fähigkeit zur Perspektivenübernahme und Empathie).

Der Coach weiß, dass seine eigene Lebenswelt Bestandteil der Beratungsbeziehung ist, und er reflektiert sie professionell, damit in der Begegnung von Lebenswelten eine Erweiterung der Deutungs- und Handlungsmuster möglich wird.

Der Coach übernimmt Verantwortung für den Beratungsprozess, indem er die Folgen und Nebenfolgen seines Handelns stets bedenkt, die Verantwortlichkeiten des Anderen achtet und mit guten Gründen über sein Tun und Lassen jederzeit Auskunft geben kann.

Würde der Person

Die Würde des Menschen ist unantastbar.

Aus der Würde ist die Grundhaltung der beteiligten Personen in professionellen Settings abzuleiten. Eine Ebenbürtigkeit gilt in einem übergreifenden existenziellen Sinne, auch wenn die Beratungsbeziehung eine Asymmetrie impliziert (der professionelle Berater hat einen Steuerungsauftrag).

Der Coach anerkennt in der Beratungsbeziehung sowohl die Einzigartigkeit als auch das soziale Gewordensein des Klienten in ihrer spannungsreichen Polarität auf der Grundlage des unbedingten Respekts vor der Würde der Person und enthält sich moralischer Belehrungen.

Der Coach handelt aus der Bewusstheit seiner Identität, aus der Bezugswirklichkeit seiner Lebenswelt und Intersubjektivität, aus der Sicherheit der eigenen biographischen und kulturellen Prägungen und seiner Kompetenzen

Der Coach achtet das Schutzbedürfnis seiner Klienten, er wahrt Diskretion, erspart dem Anderen Scham und fügt niemals Schaden zu.

Der Mensch als dialogisches Wesen

Der Mensch ist für seine Entwicklung und für sein Selbstverständnis zeitlebens angewiesen auf Beziehungen zu anderen Menschen; „dialogische Existenz“ bedeutet also sowohl eine menschliche Grundbedingung als auch eine Handlungsmaxime.

Als professionelle „Arbeit am Menschen“ fördert Coaching die Dialogbereitschaft und -fähigkeit des Klienten und stellt selbst ein Modell für dialogisches Handeln dar.

Der Coach anerkennt die grundsätzliche „Andersheit des Anderen“. Dies bedeutet die Offenheit gegenüber dem Unbekannten im Anderen, das Anerkennen seiner Unverfügbarkeit und die Fähigkeit bzw. Bereitschaft, über Unbekanntes zu staunen und sich davon berühren und bereichern zu lassen.

Die dialogische Haltung des Coach impliziert eine doppelte Ebene der Begegnung mit dem Anderen. Dies bedeutet die Polarität zwischen problembezogenen, analysierenden Zugängen in der beratenden Interaktion, mit denen der Andere als „Fall“ gesehen wird, und einer darüber hinausgehenden Sichtweise, in der der Andere in seiner einzigartigen Persönlichkeit in Erscheinung tritt.

Mit seiner dialogischen Haltung anerkennt der Coach auch die Möglichkeit von unüberwindlichen Differenzen und von Grenzen der Verständigung, z. B. bei unvereinbaren Wertorientierungen. In diesem Fall ist allenfalls ein Konsens über den Dissens erreichbar.

Nicht-Reduzierbarkeit des Menschen

Der Mensch hat einen Wert jenseits seiner Funktionen.

Coaching dient dazu, sowohl die Funktionsfähigkeit des Klienten zu fördern als auch den Wert seines Menschseins zu reflektieren und zu stärken.

Der Coach pflegt in der Beratungsbeziehung einen bewussten Umgang mit der Antinomie von Funktionalität und Personalität des Klienten (Verbindung des Postulats „persönliches Wachstum“ mit einer Optimierung der Funktionalität des Klienten).

Der Coach reduziert den Menschen niemals nur auf sein Problem, sondern bringt ihm stets die geschuldete Achtung für sein einzigartiges Personsein entgegen.

Entwicklungsoffenheit des Menschen

Der Mensch ist offen für bisher nicht verwirklichte Lebensmöglichkeiten. Er kann sich lebenslang entwickeln und seine Potenziale entfalten.

Der Coach trägt in der Beratungsbeziehung dazu bei, dass der Klient das wird, was er sein kann und sein will.

Der Coach vermeidet festlegende Aussagen über seine Klienten und betont die Prozesshaftigkeit und Wandelbarkeit von Eigenschaften.

Der Coach unterstützt den Klienten, indem er ihm hilft, seine Möglichkeiten und Grenzen zu erkennen, Hürden und Blockierungen zu überwinden, die eröffneten Wahlmöglichkeiten bewusst wahrzunehmen, zu bewerten und zu ergreifen (einschließlich deren Konsequenzen), Veränderungen anzunehmen und vom bisher Vertrauten Abschied zu nehmen.

Der Coach hält sich offen für das Denk- und Wertesystem anderer Menschen, für das Fremde im Anderen, für neue Handlungsmöglichkeiten und für das nicht auflösbare „Geheimnis“ (Kant) menschlicher Existenz.

Willensfreiheit des Menschen

Der Mensch ist trotz aller Bedingtheit nicht determiniert. Er hat die Wahlfreiheit, die Gegebenheiten seiner Lebenswelt anzunehmen, zu verändern oder abzulehnen.

Der Coach unterstützt einerseits die Wahrnehmung der historischen, sozialen und situativen Bedingungen der jeweils vorfindlichen Realität des Klienten und andererseits den kreativen, gestaltenden Umgang damit.

Der Coach initiiert in der Beratungsbeziehung einen Bewusstwerdungsprozess und begleitet und ermöglicht offene Auseinandersetzungen.

Der Coach bietet Unterstützung zum verantwortlichen Umgang mit der eigenen Wahlfreiheit und mit möglichen Handlungsalternativen, und zwar sowohl für andere bzw. für die Organisation als auch für sich selbst.

Der Coach achtet die Selbstbestimmung, die Entscheidungen der Klienten im Beratungsprozess, aber er gestaltet auch Situationen, in denen Entscheidungen möglich bzw. leichter möglich werden.

Einheit des Menschen

Der Mensch ist nicht teilbar. Er ist ein Leib-Seele-Geist-Subjekt und lebt als solches in intersubjektiven, dialogischen Beziehungen.

Der Coach adressiert alle drei Dimensionen des Klienten (Leib, Seele, Geist).

Der Coach orientiert sich an der Ganzheit als dem leitenden Orientierungspunkt aller Interventionen; auch wenn aktuell nur ein eindimensionaler (z.B. rationaler) Zugang gewählt wird, berücksichtigt er die anderen Dimensionen.

Der Coach macht auch seine eigene Subjektivität zum – professionell reflektierten – Bestandteil der dialogischen Beratungsbeziehung.

Der Coach führt den Dialog in der Begegnung mit anderen Menschen zur Verständigung zwischen Verschiedenheiten im Wissen um die komplexe Interdependenz der beteiligten Akteure.

Grenzen des Erkenntnisvermögens

Der Mensch ist prinzipiell mehr und etwas anderes als alle Zuschreibungen und Typisierungen.

Der Coach ist sich der Begrenztheit seiner Erkenntnismöglichkeiten bewusst.

Der Coach kann in der Beratungsbeziehung auf professionelle und auf alltagsbezogene Typenbildung als Basis zurückgreifen, darf diese aber nicht verabsolutieren, sondern soll sie als Trend oder Präferenz in die Beratung einbinden.

Testverfahren sind als Interpretationsbausteine dienlich, dürfen aber nicht als Festlegung, „letzte Wahrheit“ oder Etikettierung verstanden werden.

Der Coach macht bei allen Interventionen den subjektiven Charakter deutlich.

Der Coach achtet auf die Qualität seines Handelns und agiert in den Grenzen seiner fachlichen und überfachlichen Kompetenz.

Der Coach wächst an den Herausforderungen in einem lebenslangen Bildungsprozess im Sinne kontinuierlicher Persönlichkeitsentwicklung, zunehmender Erkenntnis und Horizonsweiterung.

Arbeit ist existenzieller Teil des Lebens

Arbeit ist ein wesentliches Merkmal der menschlichen Existenzbewältigung und steht immer in einem institutionellen Zusammenhang. So ist der Mensch durch Institutionalisierung und Arbeitswelt gesichert und zugleich bedrängt.

Der Coach unterstützt die Wahrnehmung und Reflexion der jeweiligen institutionellen Bedingungen in ihren Ambivalenzen.

Der Coach untersucht und fördert in der Beratungsbeziehung die Möglichkeiten einer kreativen und realitätsgerechten Gestaltung von institutionellen Bedingungen zum Vorteil für alle Beteiligten und Betroffenen.

Der Coach prüft, wenn die Ambivalenz von Institutionalisierung thematisiert wird, in welchem Verhältnis der Anteil der Sicherung bzw. Stabilisierung des Klienten zum Anteil der Bedrängnis steht (wenn z.B. der Preis der Sicherung in einer nicht erträglichen Bedrängnis besteht, ist ggf. auf einen Wechsel der Institution oder der Position hinzuarbeiten).

Der Coach achtet auf Belastungen und die Grenzen des Vermögens aller Betroffenen und Beteiligten. Er sorgt für eine gute Balance zwischen Geben und Nehmen und zwischen den eigenen existenziellen Belangen und den Belangen Anderer.

Macht ist ein elementarer Bestandteil der zwischenmenschlichen Beziehungen

Sie ist eine notwendige Bedingung der Möglichkeit, im Rahmen legitimer Ordnungen des Miteinander-Handelns seinen Willen im Widerspiel vielfältiger Interessen durchzusetzen.

Da Führungskräfte andere Menschen beeinflussen müssen, unterstützt der Coach die bewusste Wahrnehmung und Anwendung von Macht im Rahmen berechtigter Interessen. Er unterscheidet Macht von Beeinflussung sowie von dem oft synonym verwendeten Begriff der Gewalt mit seinem instrumentellen Charakter des Verfügenskönnens.

Der Coach fördert die offene und bewusste Auseinandersetzung mit Macht und ihren konstruktiven und destruktiven Möglichkeiten. Dabei ist z.B. zwischen persönlicher und institutioneller Macht zu unterscheiden.

Der Coach anerkennt die Gegenseitigkeit der Machtansprüche und fördert einen verantwortungsvollen Umgang mit Macht.

Der Coach unterstützt die Wahrnehmung der Ambivalenz von Macht: So kann die Zuschreibung von Macht an Vorgesetzte sowohl mit Sehnsucht nach einem starken Rückhalt als auch mit Angst vor Unterdrückung verbunden sein.

Der Coach unterstützt die Entwicklung von Selbstmächtigkeit als Aspekt der Selbstsorge des Klienten. Der Coach fördert die Sensibilität für einen offenen (z.B. repressiven oder gewaltsamen) oder verdeckten (z.B. narzisstisch motivierten) Machtmissbrauch im Umgang mit Mitarbeitern, mit Konkurrenten u. a.