

---

Theodor-Heuss-Kolleg  
der Robert Bosch Stiftung  
**D O K U M E N T A T I O N**



**Coaching**  
Fortbildung für  
Seminarleiter im  
Theodor-Heuss-Kolleg



in Kooperation mit **IJAB e.V.**

Potsdam – 26.-30.03.2003

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Programm, Teilnehmer und Trainerinnen
2. Einstieg ins Thema: Elemente des Coaching
3. Handlungsweisen des Coachs
4. Kompetenzanalyse: stilles Rundtischgespräch
5. Lösungsorientierte Fragetechniken
6. Kraftfeldanalyse
7. Johari-Fenster
8. Anhang
  - Der IJAB
  - Literaturliste Coaching
  - Ethikkodex für SupervisorInnen

# 1. Programm der Coaching-Fortbildung für Seminarleiter

## Freitag, 28.03.2003

21.00 Vorstellung der Referentinnen, des IJAB & Materialtisch

## Samstag, 29.03.2003

Ort: *Al Globe*

9.00 Tagesansage; Einstieg ins Thema: Elemente des Coaching

10.00 Kompetenzanalyse; Methode: Stilles Rundtischgespräch

11.00 Aktives Zuhören

12.45 Mittagessen und Pause *Madia*

15.00 Kommunikationskompetenzen: lösungsorientierte Fragetechniken

16.30 Pause

17.00 Johari-Fenster

18.00 Transfer in die Praxis

18.30 Auswertung des Tages

20.00 gemeinsames Abendessen *Ort: Al Globe*

## Ort

Al Globe- Brandenburgisches Haus der Kulturen, Potsdam

## Teilnehmer

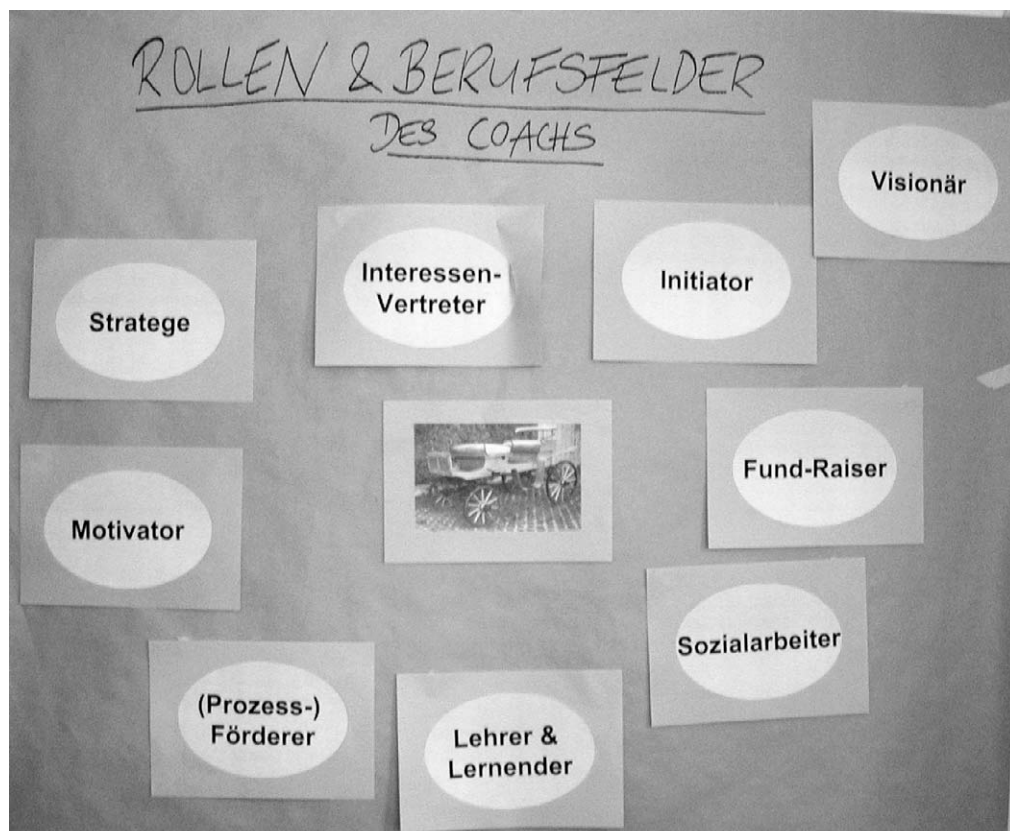
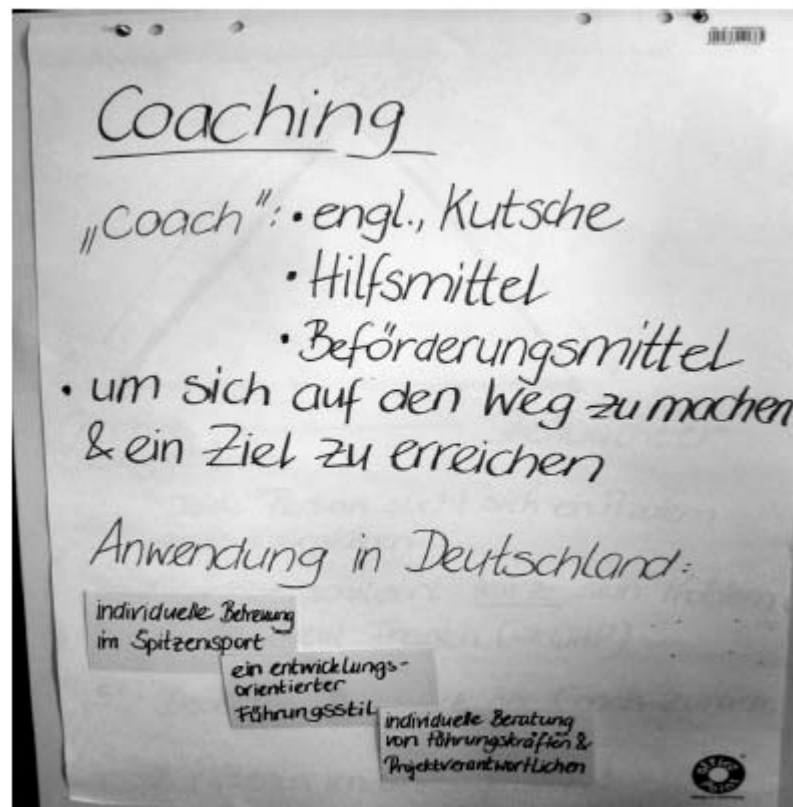
Jurgita Aniunaite  
Arina Bogdzevica  
Waldemar Czachur  
Irine Eпитashvili  
Mirek Gugula  
Matthias Haberl  
Hajo Hahn  
Karen Hauff  
Tobias Hipp  
Nóra Hoffmann  
Oxana Ivanova  
Agnieszka Kaminska  
Martina Nagyova,  
Mariann Nemes  
Monika Nikzentaitis-Stobbe,  
Ekaterina Petchenikhina  
Darius Polok  
Petra Puhová

Stephan Rauer  
Birgit Roser  
Piotr Sankowski  
Andrea SchwarzEliza Skowron  
Monika Sus  
Nino Veltauri  
Margarita Vogelyte  
Annegret Wulff  
Nils-Eyk Zimmermann

## Trainerinnen

Kerstin Giebel  
Corinne Schmutz  
(IJAB -Internationaler Jugendaustausch- und  
besucherdienst der Bunderepublik Deutschland)

## 2. Einstieg ins Thema: Elemente des Coachings



### **3. Handlungsweisen des Coachs**

#### **Der Coach...**

- setzt seiner Arbeit den Rahmen:  
individuelle, zeitlich begrenzte Beratung und Begleitung im beruflichen Kontext
- stellt gemeinsame Spielregeln auf, (er-)klärt Coaching als Vorgehensweise, holt sich gegenseitiges Einverständnis ein, klärt den Auftrag (Kontrakt)
- bietet lösungsorientierte Hilfe zur Selbsthilfe
- sucht Lösungen und Strategien mit dem jugendlichen Coachee
- glaubt an die Ressourcen, Fähigkeiten und Kreativität der Jugendlichen
- fördert die Ressourcen, Fähigkeiten und Kreativität der Jugendlichen
- arbeitet partnerschaftlich und gleichberechtigt mit dem Coachee
- organisiert den dialogischen Prozess der Beratung
- kann zuhören, beobachten und an geeigneter Stelle gezielt nachfragen
- unterstützt die Selbstwahrnehmung und Reflexion des Coachee
- wendet eine große Methodenvielfalt an, je nach seiner konzeptionellen Ausrichtung

© IJAB, 2003







## 5. Lösungsorientierte Fragetechniken

### Feed-Forward

*Von der **Zukunft** auf die Gegenwart blicken:*

“Wir haben das Jahr 2010: Stell dir einen Moment lang vor, das Projekt ist abgeschlossen und du schaust zurück auf die jetzige Situation.

“Ist das Problem irgendwie nützlich gewesen für dein Leben?”

“Was könntest du deinen Kindern erzählen, wozu diese Situation nützlich war und was du dabei gelernt hast?”

### Zirkuläres Fragen

*Etwas über sich selbst **aus der Perspektive eines anderen** sagen:*

“Was würde dein/e beste/r Freund/in sagen, wenn ich ihn/sie fragen würde, wie du mit deinem Projekt zurechtkommst?”

“Was genau würde ein/e Projektbeteiligte/r antworten, wenn ich ihn/sie fragen würde, was das Programm für ihn/sie noch attraktiver macht.”

“Wie würde die Presse auf diese Frage reagieren?”

### Skalierung

***Fortschritte und Motivation** im Prozess benennen*

“Stell dir bitte eine Skala von 1-10 vor. 1 soll den schlechtesten Zustand darstellen, den du vor Beginn der Beratung hattest – 10 dagegen soll bedeuten, dass das Problem gelöst ist – wo befindest du dich heute? Wie bist du dorthin gekommen, was wird der nächste Schritt sein?”

“Wo ordnest du dich bezogen auf dein Projekt im Moment ein: 1 bedeutet „einfach abwarten“ und 10, dass du bereit bist, alles auf der Welt in Bewegung zu setzen

### Wunderfrage/Zielfrage

*Hypothetische **Lösungen und Ziele** benennen*

“Angenommen, während du nachts schläfst, passiert ein Wunder und du wachst morgens auf und dein Problem/deine Schwierigkeiten sind gelöst, ohne dass du dies bewusst gemerkt hast.”

“Woran wirst du am nächsten Tag erkennen, dass das Wunder passiert ist? Woran noch?”

“Was muss am Ende dieses Gesprächs herauskommen, damit du zufrieden nach Hause gehst und sagst: „Das hat mir geholfen!“ ?”

## Analyse-Fragen

Angewendet bei  
**Generalisierungen &  
Verzerrungen**

“Das ist immer das gleiche!”

-Wann genau tritt dieser Fall ein?  
-Wie genau gehst du dann vor?

“Das Projekt läuft mir aus dem Ruder!”

-Was genau läuft dir aus dem Ruder?  
-Woran genau machst du das fest?

## Reframing

Die **Perspektiven  
werden erweitert**

*Bewältigung:*

“Wie hast du das bisher alles ausgehalten?”

“Woher hattest du die Energie?”

“Wer oder was hat dir am meisten dabei geholfen?”

*Ressourcen:*

“So wie du dich kennst, mit all deiner  
Lebenserfahrung – was kann dir jetzt am besten  
nützen?”

*Hut ab:*

“Hut ab...dass du unter diesen Bedingungen so  
lange durchgehalten hast. Das zeigt deine Kraft...  
Ausdauer... Disziplin... etc.”

© IJAB, 2003

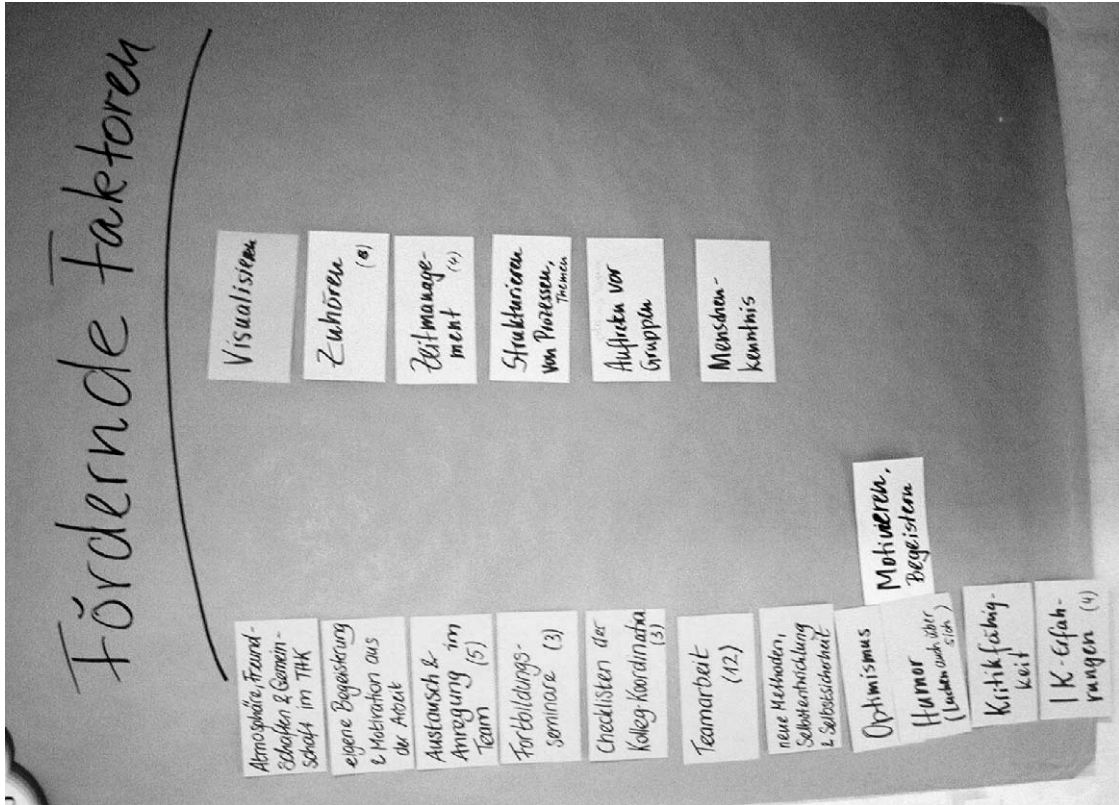
## 6. Kraftfeldanalyse

Die Kraftfeldanalyse ist besonders gut geeignet zur Einführung von Neuerungen oder Veränderungen un bei der Erreichung von vereinbarten Zielen. Zwischenmenschliche Faktoren und motivationale Probleme finden in dieser Methode Berücksichtigung

- 1.** Was ist das **Problem?**  
Was ist das **Ziel?**
  
- 2.** **Hemmende Faktoren**, die dem Ziel entgegenwirken, auflisten
  
- 3.** Die **drei wichtigsten** hemmenden Faktoren auflisten
  
- 4.** **Fördernde Faktoren**, die zur Zielerreichung führen, auflisten
  
- 5.** Die **drei wichtigsten** fördernden Faktoren auflisten
  
- 6.** Maßnahmen festlegen, die die hemmenden Faktoren abschwächen können
  
- 7.** Maßnahmen festlegen, die die fördernden Faktoren noch verstärken können
  
- 8.** Aktionsplan  
Genaue Festlegung der Maßnahmen: Wer? Was? Womit? Wann? Wo?

© Deutsche Gesellschaft für Qualität e.V. - [www.dgq.de/](http://www.dgq.de/)

# Kompetenz-Stärkung: hemmende und fördernde Faktoren



## 7. Johary-Fenster

Method presented during the International Trainers Laboratory, October 2001 by Irena Zweifel (Switzerland), original Chilli Team 2000 For further information on the International Trainers Laboratory, please contact IJAB e.V., Kerstin Giebel, Heussallee 30, D-53225 Bonn, tel.: 0228/9506223, fax: 0228/9506199, email: [giebel@ijab.de](mailto:giebel@ijab.de).

### Field/Content

"Self Perception" and "perception of others".

### Duration

Input / instructions: 15 mins.

Exercise: 20 mins. (longer is better)

Evaluation: 15 – 30 minutes according to size of group

Participants: 12 –20 (work with 2 trainers in bigger groups), 12 yrs. onward

### Aims

- The recognition that the image of ourselves rarely correspond to the image others have of us
- To get to know oneself better
- To apply feedback

### Background

#### *Basic thoughts*

The ability to have a clear perception of one's own personality as well as the personality of others, including their strengths and weaknesses, facilitates the management of conflict situations.

Many misunderstandings and many annoying situations stem from a misinterpretation of the inner motivation of others. Basically, one misinterprets their inner motivation as a particular type of behaviour. Hence I might think of someone as 'jealous and arrogant' when in reality their own inner feelings are more reflective of fear and insecurity. At the same time, particularly in a conflict situation, it is important to take a clear position/stance. 'To bubble on about it' often leads to a deepening of the conflict. If I can clearly recognise and make others recognise what I want and what I feel, this will inevitably in turn lead to clarity in the management of the conflict.

In this respect training of the perceptual abilities of the adults as well as teenagers is of significant importance. Perceptual abilities include 'self perception' as well as the 'perception of others' (meaning: what do I want / what do I feel and what do others think I want / what kind of impression do I leave on others).

Furthermore: You can't always read everything off peoples' faces! This is why a clear and non-insulting give and take of feedback is incorporated in this training. [www.ijab.de/dija](http://www.ijab.de/dija), Modul „Interkulturelles Lernen“

#### *Theoretical basis*

The term 'self perception' denotes how I see myself, how I feel from inside and what impression I believe to make on others. A typical phrase expressing self perception may be 'I feel all small and insecure. But I am sure others won't notice.'

Often, however, there is a fundamental difference between self perception and 'perception of others', meaning how others perceive me, what others might think / feel about me. A typical phrase here would be: 'Paul always comes across as having everything under control, and sometimes he is extremely arrogant.'

The huge complexity of information that people are exposed to requires selection in order to

process that information. By far not everything that happens in and around us is consciously taken in and processed. Much remains unclear and blurred, if left unspoken. But nevertheless it influences our behaviour. Studies have shown that information is first perceived, then in a second step stored and interpreted. It is only after these steps have been taken that one is looking for possible actions to the situations, and finally the execution of these actions. Here are the steps again:

- Perception
- Storage and interpretation
- Search for possible actions
- Selection
- Execution

#### *The Johary Window*

The window model was designed by Johary, a communication scientist. It serves the purpose of looking at 'self perception' as well as 'perception of others'. In constructive conflict management the model serves to find clear limits for appropriate feedback. It also serves to judge the significance of one's own feedback. This refers only ever to certain windows, but never refers to the Taboo window.

The Johary window model consists of 4 elements:

1. The Public
2. The Private
3. The Blind Spot
4. The Taboo

#### *The Public*

This is what I know about myself as well as what all others, who know me a little better, know about me. Example: 'I adore my little sister.' 'If someone was to insult my mother I would get extremely upset.'

According to the individual group and individual constellation of people, other aspects of personality may fall into this category. For my family and myself this can be entirely different than for my colleagues and myself.

#### *The Private*

This is about areas of my personality which are known to me, but which I do not wish to show to others. And this in fact is my 'right', since nobody wants to be 'seen-through'. Things we merely believe others don't know about us belong to this window. This area is, in accordance with the human psyche, often full of fear. I may possibly not like much some of own attributes/ character traits, and hence it may take a lot of energy to hide these from others. My fears consists of others not liking me anymore once they uncover the hidden secrets.

Example: I am very jealous of my best friend. She does better than me in every regard, better at school, better at sports, and even with the boys she is doing better than me. Of course I won't show her that, but only show my happiness for her, which I do honestly feel (apart from the concomitant jealousy).

It is however possible that my friend can feel my jealousy nevertheless. In some cases it might help to show a little bit of my 'shadow' and to, for example, say: 'I am so happy for you, and at the same time I am sometimes jealous.' Again – the technique of constructive feedback is needed here. Other good examples can be found in the area / realms of 'being in love'.

I think A. is brilliant, but I don't want anyone to know about it. OR: I think A. is brilliant, (s) he is aware of this, but nobody else knows. The 3rd option is: I think A. is brilliant, I am completely sure (s)he knows about it (after all I am always extra nice and extra witty in his/her presence). But A. thinks I find him/her stupid. In all these cases we actually speak about The Private. Many misunderstandings result from my belief that others would

recognise things from my 'hidden window' when this is **not** the case. Help can be rendered here via self-expression and feedback.

### *The Blind Spot*

In particular circumstances my environment knows me better than I know myself. A single example can be found in the Lorient sketch: A man is proposing marriage to his girlfriend with spaghetti stuck in his face. His beloved stares at him in disbelief and can hardly listen to him. He, himself, believes that she wants to turn him down. Another example: I myself consider my behaviour as keen (engagiert) but my colleagues think I always need to have the last word. The Blind Spot, hence, is what we do not realise about ourselves, but what others know about us or believe to know about us.

### *The Taboo*

And finally there is the area of my own personality, which is unknown to both myself as well as to others around me. This area belongs to the unconscious. This is what we do not wish to know for biographic-psychological reasons and hence it is left in the unconscious. In the Johary window model this is called the 'taboo' area. For constructive feedback it is highly important to leave this area untouched – that it remains a taboo so to speak. Every (healthy) person rightfully defends him/ herself when others start to 'drill' in their subconscious or try to interpret it or experiment with it. This is a definite and clear 'violation of boundaries'. It often happens that people who are touched in this area (without having asked for it) 'hit back' straight from the unconscious. The work in this area (if required) is therefore exclusively reserved for psychotherapists.

## Materials / Resources

Input sheet with exact description of the columns as well as work sheet, flip chart

## Preparation

Prepare a flip chart with the Johary Window:

	<b>Known to us</b>	<b>Unknown to us</b>
<b>Known to others</b>	My own identity	The blind spot
<b>Unknown to others</b>	My shadow, my wall, my hidden parts	The big unknown ?

## Methodology

- Explain the flip chart and preferably fill in the columns 'my own identity' 'my shadow', 'the blind spot' with personal information. The column 'the big unknown' remains empty.
- Form pairs, but only with someone whom I would like to 'share with' a little bit of my private life.
- Everyone fills in on his / her paper the column 'My own identity' ('the Public') and 'My shadow' ('the Private'), so far as he or she wants to.
- Exchange the papers with your partner and fill in your partners column 'the Blind Spot'. Write 1 or 2 points down of which you think your partner might find them useful. Be careful with the way you articulate yourself.
- Once both papers are filled in the partners sit down together again and exchange their new findings.

*Tips:*

- Tell the participants to not only jot down superficial things because otherwise nothing new will be learned, neither about oneself nor about the others.
- Encourage the participants to try this exercise with their parents, siblings and friends.
- No personal information will be communicated to the group as not to destroy the trust element.
- Everything which is said remains among the participants.

**Evaluation / Debriefing**

How was it / what was it like to communicate your own shadow to others?

Has everybody learned something new about themselves?

Was it difficult to write something negative about the other(s)?

Tip to the trainer: Careful not to cross personal boundaries!

## 8. Anhang

## Der IJAB...

- ist die bundeszentrale Fachstelle für internationale Jugendarbeit
- berät und informiert zu Auslandsaufenthalten und internationalen Begegnungen
- bietet einen Überblick über Programme und Veranstalter (kostenlose Publikationen und Internetangebote)
- bietet Fachprogramme und Sprachkurse für Fachkräfte der internationalen Begegnung
  - entwickelt Trainingsseminare für Fachkräfte der internationalen Begegnung und führt diese (meist in Kooperation) durch
- koordiniert den Qualitätsentwicklungsprozess in Zusammenarbeit mit den Trägern und Verbänden der internationalen Jugendarbeit
- und die Nationalagentur „Jugend“ als Serviceagentur für alle, die das EU-Aktionsprogramm JUGEND nutzen und umsetzen wollen, sind im Internet zu finden unter: [www.ijab.de](http://www.ijab.de)



**Kerstin Giebel**, Studium der Pädagogik und Psychologie in Moskau, Diplompädagogin, war Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentralinstitut für Weiterbildung, Ludwigsfelde, Lehrkraft für Pädagogik und Psychologie an der Fachschule für Sozialpädagogik, Luckenwalde, Jugendbildungsreferentin bei den IJGD e.V. (Internationale Jugendgemeinschaftsdienste, LV Sachsen-Anhalt), langjährige Erfahrung in den Bereichen internationaler Jugendaustausch, Aus- und Fortbildung und Öffentlichkeitsarbeit und arbeitet nun als Koordinatorin für Qualitätsentwicklung beim IJAB e.V. E-Mail: [Giebel@ijab.de](mailto:Giebel@ijab.de)

**Corinne Schmutz**, Studium der Sozialpädagogik mit Schwerpunkt internationale Jugendarbeit, war Sales Assistant bei Digital Corp., Bern, Schulungsleiterin bei ibis acam (Reintegrationsseminare für langzeitarbeitslose Menschen), Projektkoordinatorin und –referentin beim transfer e.V., Köln (Bereich internationale Jugendarbeit, Kinder- und Jugendreisen und sanfter Tourismus), Erfahrungen als Coach, Beraterin und Prozessbegleiterin im Deutschen Jugendherbergswerk, und arbeitet nun als Referentin für Training und Information beim IJAB e.V. E-Mail: [Schmutz@ijab.de](mailto:Schmutz@ijab.de)

## Literaturliste Coaching

Fischer, Michael/ Graf, Pedro (1998): Coaching – Ein Fernworkshop. Alling

**ISBN:** 3499613263

Die Autoren nutzen ihre Veröffentlichung dazu, mir eine Form der Mitarbeiterführung und Leistungsberatung zu vermitteln, für die sich in Manager- und Beraterkreisen immer mehr die Bezeichnung „Coaching“ einbürgert. Auf diesem Hintergrund etablierten sich die Autoren in dreifacher Absicht, um Coaching als ein Gestaltungsforum von Reflektion und Lernprozessen deutlich zu machen. Die Autoren sind bemüht, in erster Linie direkt an den praktischen Erfahrungen der Leser anzuknüpfen und auf deren Wunsch nach Erweiterung ihrer Verhaltensmöglichkeiten einzugehen. Sie bringen ihre systemische Sicht und Vorgehensweise mir nahe, die sie angesichts einer wachsenden Komplexität und eines beschleunigten Wandels sozialer Beziehungen und Strukturen als besonders hilfreich in der Bewältigung von Führungs- und Beratungsaufgaben ansehen. Sie wollen indirekt auch einen Beitrag zur notwendigen Reform und Effizienzsteigerung der sozialen Dienste in der Bundesrepublik leisten und damit das Grundanliegen der Reihe dieses Verlages unterstützen, in welcher dieser Werkstattbericht erscheint. Ansprechen wollen sie Führungskräfte und BeraterInnen.



**ISBN:** 3934214584

Dieses Buch ist ein Volltreffer für alle, die mit Coaching zu tun haben. Es ist klar gegliedert, gut geschrieben, sehr anschaulich illustriert und leicht lesbar. Viele Fallgeschichten ziehen sich durch das ganze Buch und werden immer wieder an Hand der vorgestellten Theorie reflektiert. Nach einer kurzen Einführung über ihr Verständnis von Coaching macht die Autorin ihren Werkzeugkoffer auf. Die hier beschriebenen Erklärungsmodelle, Beratungsmethoden und Interventionstechniken sind keine Neuerfindungen. Kommunikationsprofis werden manches wieder erkennen, finden aber neben einer ausgesprochen präzisen Darstellung eine hervorragende Übersetzung auf den Anwendungsbereich Coaching. Dabei verschreibt sich die Autorin keiner bestimmten Schule.

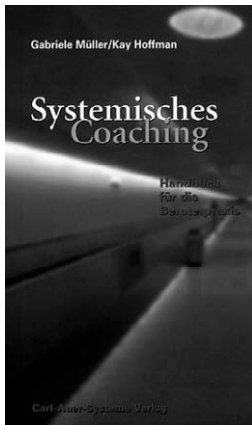


**ISBN:** 3407252668

"Systemisches Coaching" verbindet eine systemtheoretische Grundlage mit langjähriger praktischer Coaching-Erfahrung der Autoren. Diese Verknüpfung von Theorie und Praxis sowie die detaillierte didaktische Aufbereitung des Coaching-Prozesses machen dieses Handbuch zu einem Standardwerk für alle, die als Coaches arbeiten oder arbeiten möchten.

"Was ist Coaching? Wie führt man ein Coachinggespräch? Wie coacht man Mitarbeiter? Wie coacht man bei Konflikten? Wie lassen sich Führungsprobleme, Schwierigkeiten im Projekt oder beim Zeitmanagement im Coaching bearbeiten?"

Auf diese Fragen finden Sie in diesem Buch die Antworten. Es ist ein Handbuch, das Führungskräfte und Coaches unterstützen, Coaching zu lernen. Schrittweise werden Sie dazu geführt, komplexere Coachinggespräche zu führen; konkrete Checklisten geben Hinweise darauf, was Sie beachten müssen." (Aus dem Vorwort von Eckard König).



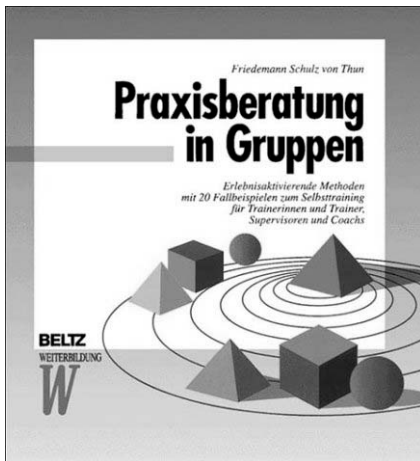
**ISBN: 389670270X**

Coaching als Beratungs- und Betreuungsprozess, der Klienten dabei unterstützen soll, selbstständig Lösungen für bestimmte berufliche und private Probleme zu entwickeln, bietet sich für einen systemischen Zugang besonders an. Das theoretische und praktische Rüstzeug für systemisches Vorgehen im Coachingprozess wird in diesem Buch ausführlich dargelegt. Von A wie "Absicht" bis Z wie "Ziele" behandeln Gabriele Müller und Kay Hoffman systemisch bedeutsame Stichworte aus dem Coachingalltag. Anhand gängiger Fragen aus der Beratungspraxis stellen sie die zentralen systemischen Coachingtechniken und Managementstrategien dar. Abgerundet werden die Einträge durch Zitate und Aphorismen zum jeweiligen Stichwort.



**ISBN: 3446222553**

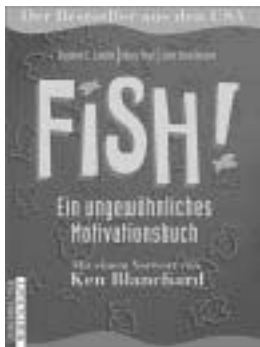
Was tun, wenn die versprochene Gehaltserhöhung ausbleibt? Wie bereite ich mich auf ein Assessment Center vor? Wie verhalte ich mich, wenn mein Konkurrent mein Stellvertreter wird? Fragen wie diese beschäftigen unzählige Mitarbeiter in Unternehmen. Dieses Buch behandelt typische Fragestellungen aus der Praxis - und liefert die Ratschläge professioneller Coaches. Das Besondere: Zu jedem "Fall" nehmen mehrere Coaches Stellung. Im Anhang: eine Toolbox von bewährten Methoden, Checklisten und Übungen.



**ISBN:** 3407363257

Eine grundlegende Einführung in die erlebnisaktivierende Praxisberatung: Konzept, Einsatzbereiche, Fallbeispiele. Jenseits traditioneller Verhaltensschulung wird hier ein anderer Weg des Erlernens von sozialer Kompetenz vorgestellt. Persönliche Selbsterfahrung und das Entstehen der Lösungen aus dem Gruppenprozess heraus stehen im Mittelpunkt.

Seminare bleiben oft folgenlos, wenn ein Verhalten eingeübt wird, das unter Schulungsgesichtspunkten günstig erscheint, aber der jeweiligen Person nicht entspricht. Wie kann man das verhindern? - Schulz von Thun führt vor Augen, dass dies vermieden werden kann, wenn der einzelne Teilnehmer im Mittelpunkt steht mit seinem persönlichen Anliegen. Anhand von zwanzig Fallbeispielen aus der Seminarpraxis erläutert er ausführlich die gewählten Vorgehensweisen. Der Leser wird so nach und nach in die Prinzipien, Hintergründe und Methoden erlebnisaktivierender Arbeit eingeführt.



**ISBN:** 3832307567

Die Hauptrolle in der authentischen Geschichte rund um die Firma First Guarantee spielt die Abteilungsleiterin Mary Jane, die die interne Abwicklungsabteilung durch eine sehr ungewöhnliche Motivations-Methode auf Trab bringen will. Die umgängliche Vorgesetzte hat das ständige Gejammer satt, das sie sogar in der Mittagspause aus dem Firmen-Gebäude treibt. Als dann auch noch Druck von oben kommt, beschließt sie zu handeln. Ihre Zauberwaffe findet sie auf dem weltberühmten Pike Place Fischmarkt. Jeder, der Fischmärkte kennt, weiß um die magische Anziehungskraft der gut gelaunten und motivierten Fischverkäufer. Mary Jane filterte heraus, dass dort trotz der harten Arbeit gelacht wird, die Verkäufer präsent sind und der Kunde absolut wichtig genommen wird. Sie will ihren Mitarbeitern an diesem Beispiel zeigen, dass sie ihre Einstellung zur Arbeit selbst bestimmen können.



**ISBN:** 3879200637

Das Praxishandbuch erläutert Eckpunkte internationaler Jugendarbeit. Es werden Handlungsfelder beschrieben, Begriffe erschlossen und Praxisbeispiele gegeben. Behandelt werden beispielsweise Themen wie: Anfangssituationen, Finanzierung, geschlechtsspezifische Aspekte, interkulturelle Kompetenz, rechtliche Grundlagen und Qualitätsentwicklung. Die einzelnen Beiträge sind von Expertinnen und Experten verfasst, die in den unterschiedlichsten Funktionen und Zuständigkeiten im Feld der internationalen Jugendarbeit tätig sind.

# **Berufsverband für Supervision und Organisationsberatung - Ethikkodex für SupervisorInnen**

## **Präambel**

Der vorliegende Ethikkodex für SupervisorInnen und OrganisationsberaterInnen soll uns anleiten, unseren Beruf glaubwürdig auszuüben. In Anlehnung an die UNO-Menschenrechtscharta bilden für uns folgende Grundüberzeugungen die Basis unseres beruflichen Handelns:

- Jeder Mensch ist einmalig und eine eigenständige Persönlichkeit. Er bleibt sein Leben lang lern-, veränderungs- und damit entwicklungsfähig.
- Allen Menschen gebührt Achtung unabhängig von Herkunft, Geschlecht und Kultur. Wertschätzung und umfassende Integrität des einzelnen Menschen stehen für uns an erster Stelle.
- Alle Menschen haben das Recht auf Gedankens-, Gewissens-, Religions- und Meinungsäußerungsfreiheit sowie das Recht auf Bildung und Entfaltung ihrer Persönlichkeit.
- Menschen sind abhängig von ihren Beziehungen und ihrem sozialen Umfeld. Sie streben danach, ihr Leben eigenverantwortlich gestalten zu können und haben das Bedürfnis nach Anerkennung.
- Unsere Sicht der Welt als vernetztes System verpflichtet uns zur Solidarität mit anderen Menschen und zur Rücksichtnahme gegenüber der Umwelt. Aufträge totalitärer, fremdenfeindlicher, sexistischer oder rassistischer Organisationen, Unternehmen oder Parteien lehnen wir ab.
- Als Mitglieder des BSO verpflichten wir uns zur Einhaltung folgender berufsethischer Verhaltensregeln:

## **Berufsethische Verhaltensregeln**

1.  
Die beratende Person schafft Transparenz bezüglich ihres beruflichen und persönlichen Hintergrundes, ihres Arbeitsverständnisses, ihrer Arbeitsform und ihrer Mitgliedschaft im Berufsverband sowie über institutionelle und persönliche Bindungen, soweit diese für die betroffenen Personen und Institutionen von Bedeutung sind.
2.  
Die beratende Person ist sich bewusst, dass sie in ihrer Beratungsrolle immer in Spannungsfeldern steht und diese nicht auflösen kann, sondern aushalten und kreativ gestalten muss. Solche Spannungsfelder entstehen z.B. zwischen kritischer Distanz und Solidarität, zwischen institutionellem Auftrag und den Bedürfnissen der beteiligten Personen oder zwischen knappen Ressourcen und anstehenden Problemen.
3.  
Die beratende Person achtet die unantastbare Würde der Menschen, mit denen sie in Erfüllung ihres Auftrages zu tun hat, deren situationsbedingte Möglichkeiten und Grenzen, wie auch deren Eingebundensein in ihre institutionellen Zusammenhänge. Sie ist sich der Gefahren bewusst, die sich aus der zunehmenden Nähe zu den Klientinnen und Klienten ergeben können. Sie begeht keinerlei sexuelle Übergriffe und vermeidet Verhaltensweisen, die aus übermäßiger narzisstischer Bedürftigkeit entstehen.

4.  
Die beratende Person fördert verantwortliches Handeln. Sie achtet die Eigenständigkeit der Klientinnen und Klienten insbesondere bezüglich Urteilsbildung und Entscheidung. Das entbindet die beratende Person nicht davon, kritisch Stellung zu nehmen, alternative Sichtweisen einzubringen und auf allfällige Folgen und Konsequenzen von Entscheiden hinzuweisen.
5.  
Die beratende Person gewährleistet die volle Diskretion. Die Weitergabe von Informationen bedarf der Zustimmung der Beteiligten.
6.  
Die beratende Person auferlegt sich in ihrer Arbeit grösstmögliche Echtheit und Übereinstimmung zwischen ihren beruflichen Handlungsmaximen und der eigenen Lebenspraxis. Dazu gehört kontinuierliche Auseinandersetzung mit sich selbst sowie mit ihrer Beratungstätigkeit in einer Kontrollgruppe oder einer anderen Form der kritischen Arbeitsreflexion.
7.  
Die beratende Person gibt der Optimierung des Beratungsprozesses gegenüber den eigenen ökonomischen Bedürfnissen den Vorrang. Das gilt bezüglich Intensität und Dauer des Beratungsprozesses, aber auch im Blick auf die Weitergabe des Auftrags an andere Fachleute. Die Honorarforderungen halten sich in der Regel im Rahmen der vom Berufsverband festgelegten Richtlinien.

## **Für die Präambel verwendete Literatur**

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UNO 1948
- Muster eines Ethikkodex, Übersetzung aus dem Englischen, basierend auf Unger, Stephen: Ethics and the Responsible Engineer, New York 1982
- Berufskodex des schweizerischen Berufsverbandes dipl. SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen, 1990
- Journalistischer Berufskodex, 1994
- Unterlagen zum Ethik Studientag AEB-Kurs 93B Luzern von Plasch Spescha, Biel 1995

Quelle: <http://www.bso.ch>