

## Ethikrichtlinien der Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC)

### Präambel

Coaching ist eine professionelle Form der Begleitung, Reflexion und Unterstützung im beruflichen Alltag durch eine qualifizierte und erfahrene Beratungsfachkraft (Coach). Die Deutsche Gesellschaft für Coaching stellt die Qualität ihrer Coaches durch hohe Standards bei den Ausbildungs- und Aufnahmekriterien sowie durch klare ethische Grundorientierungen sicher.

Für DGfC-Coaches steht der Mensch (Coachee) mit seiner unantastbaren Würde im Mittelpunkt. Dieses humanistische Verständnis bildet die Grundlage und den verbindlichen Maßstab für das Handeln aller DGfC-Coaches. Sie verpflichten sich zur Einhaltung und Umsetzung der Ethikrichtlinien der Deutschen Gesellschaft für Coaching. Die ethischen Standards sind für alle DGfC-Mitglieder bindend und bilden die unverzichtbare Basis für Akquise, Durchführung und Evaluation von Coaching-Prozessen.

Das Coachingverständnis der DGfC wendet sich gegen eine Ökonomisierung aller Lebensbereiche. Nicht jeder Klient ist ein Kunde, nicht jede Interaktion ein Geschäft und nicht in jedem Fall ist das „ökonomisch Machbare“ auch das angestrebte Ziel. Zur „Machbarkeit“ gehört für uns untrennbar die verantwortungsgeleitete Reflexion von Sinnfragen und individueller Lebens- und Berufsbiografie. Auf dieser Grundlage identifiziert Coaching Erfolgsblockaden und aktiviert Ressourcen. Es erweitert die Handlungsoptionen der Klienten und Klientinnen und fördert den menschlichen und beruflichen Erfolg.

Die Humanisierung der Arbeit stellt im Coachingverständnis der DGfC ein zentrales Anliegen dar. Coaching trägt dazu bei, der Arbeit „Herz und Seele zurück zu geben“. Im Coachingverständnis der DGfC verbinden sich Effizienz und Humanität. Im Konfliktfall hat immer Humanität den Vorrang. Nachhaltige Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung und Zielerreichung müssen im Einklang mit dem menschlichen Bedürfnis nach Anerkennung, Sinnerleben und Selbstverwirklichung stehen.

Die DGfC beschreibt ihre ethische Grundhaltung anhand der **Vier Grundinterventionen** nach Heinrich Fallner, die sie als „Grundnahrungsmittel für berufliches Wachstum“ versteht:

- **Schützen**
- **Stützen**
- **Konfrontieren**
- **Fordern**

In diesem Bezugsrahmen lässt sich die ethische Verantwortung von DGfC-Coaches wie folgt beschreiben:

## **Schützen**

Kontakt entsteht, wo sich Menschen an und mit ihren Grenzen begegnen. DGfC-Mitglieder sind sensibel für die Grenzen ihres Gegenübers und respektieren dessen Autonomie. Sie sorgen dafür, dass die Würde und Integrität ihrer Coachees in allen Phasen des Coaching-Prozesses respektiert und geachtet werden.

Coaching findet in einem geschützten Raum statt. DGfC-Mitglieder geben ihrem Coachee einen sicheren und verlässlichen Rahmen durch eine transparente und klare Kontraktgestaltung. Sie stellen dabei ihren eigenen Beratungsansatz, die von ihnen eingesetzten Methoden und ihr ethisches Grundverständnis dar. Sie vereinbaren und achten Vertraulichkeit und Schweigepflicht in allen persönlichen Dingen, die im Coaching zur Sprache kommen.

Coaching ist keine Therapie. DGfC-Mitglieder wissen um die Grenzen ihres fachlichen Handelns und können im Bedarfsfall Empfehlungen für andere geeignete Unterstützungsformen geben. Als Coaches verpflichten sie sich zu kontinuierlicher eigener Fort- und Weiterbildung sowie Supervision, um ihre Fachlichkeit kontinuierlich weiterzuentwickeln und das eigene beraterische Handeln kritisch zu reflektieren.

## **Stützen**

Coaching unterstützt Menschen darin, ihre Arbeit als sinnvolle und erfüllende Tätigkeit zu erleben. Es erweitert die Handlungsmöglichkeiten in ihrer Berufs- und Lebenswelt durch neue Perspektiven sowie das Aktivieren bisher nicht genutzter Ressourcen. Coaches machen ihren Klientinnen und Klienten Mut, der eigenen Wirksamkeit zu trauen, Veränderungen anzubahnen und sich die dafür notwendige Zeit zu nehmen. DGfC-Mitglieder stellen ihre fachlichen, persönlichen und kommunikativen Kompetenzen in den Dienst ihrer Coachees.

DGfC-Coaches kommen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern. Diese beruflich-fachlichen Erfahrungen können - wenn sie hilfreich sind - in den Coaching-Prozess einfließen. Gleichzeitig sind sie sensibel für mögliche Abhängigkeiten in der Beratungsbeziehung. Autonomie und Handlungsfähigkeit des Coachees stehen immer im Vordergrund.

DGfC-Mitglieder begegnen ihren Coachees wertschätzend. Das betrifft sowohl die Person als auch deren biografischen, kulturellen, religiösen und sozialen Kontext. Sie respektieren die Coachees in deren beruflichen Handlungskompetenzen und Handlungsgrenzen. DGfC-Coaches sehen in ihrer Arbeit nicht nur eine individuelle Beratungsleistung, sondern geben auch Impulse für die systemischen Zusammenhänge im beruflichen Kontext ihrer Coachees.

DGfC-Coaches begegnen einander fair und kollegial. In Offenheit und Wertschätzung lernen sie voneinander, unterstützen sich in loyaler Weise und tragen zur kontinuierlichen Professionalisierung der DGfC bei.

## **Konfrontieren**

Ein zentraler Wirkfaktor in Coachingprozessen ist die Beziehung zwischen Coach und Coachee, die immer auf „gleicher Augenhöhe“ stattfindet. DGfC-Mitglieder verpflichten sich zu respektvoller, offener und ehrlicher Rückmeldung gegenüber ihren Coachees. Sie sprechen notwendige unbequeme und unangenehme Themen an, die auch die Coaching-Arbeitsbeziehung betreffen können.

DGfC-Coaches stellen ihre eigenen Wahrnehmungen, Resonanzen und Perspektiven im Prozess zur Verfügung und sind sich dabei stets des Unterschiedes von Wahrnehmung und Wahrheit bewusst. Je nach Coaching-Anlass, Kontrakt und Absprache mit dem Coachee schließt dies gegebenenfalls eine offene Rückmeldung an weitere beteiligte Dritte, z.B. an den Auftrag gebenden Vorgesetzten ein.

## **Fordern**

Coaching braucht Verbindlichkeit auf beiden Seiten, sowohl in Fragen des Kontraktes als auch im Verlauf der gemeinsamen Arbeit. Da im Verständnis der DGfC jeder Mensch das Potenzial hat, sich lebenslang zu entwickeln und sein Umfeld aktiv zu gestalten, fordern DGfC-Coaches die Eigeninitiative und Eigenverantwortlichkeit ihrer Coachees ein.

DGfC-Coaches verstehen ihre Tätigkeit als Hilfe zur Selbsthilfe. Sie geben Impulse, bieten Perspektivwechsel und unterstützen den Coachee bei der Entwicklung neuer Handlungsoptionen. Er oder sie muss diese aktiv gestalten, umsetzen und weiterentwickeln, wenn nachhaltige Veränderung erreicht werden soll.

DGfC-Coaches lassen die Verantwortung für ein Problem bzw. dessen Lösung bei den Coachees. Als Coaches übernehmen sie aktiv die Verantwortung für die professionelle Gestaltung des Beratungsprozesses.