

Ethische Richtlinien für SupervisorInnen der ÖVS

Folgende Punkte werden in diesen Richtlinien behandelt:

1. Einleitung

Die Österreichische Vereinigung für Supervision (ÖVS) steht für Professionalität und Qualitätssicherung von Supervision unter Einhaltung von Ausbildungs- und Ausübungsstandards auf hohem Niveau. Zentraler Bestandteil der Ausübungsstandards sind die ethischen Richtlinien.

Ethische Richtlinien unterstützen die kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung. Dies ist ein ständiger Prozess der Rückbesinnung, Bewertung und Abwägung von Grundsätzen, Normen, Werten, Standards und Interessen im Rahmen der Supervision. Den Mitgliedern und Organen der ÖVS soll damit eine dreifache Orientierungshilfe geboten werden:

- für deren Identität und Selbstverständnis
- für die entsprechende Umsetzung in der supervisorischen Arbeit sowie
- in der Gestaltung der Vereinsaktivitäten.

Außenstehende Personen, Institutionen, Behörden, AuftraggeberInnen sollen über die Ziele der ÖVS, deren Verständnis von Supervision sowie ihre Verbandsgrundsätze informiert werden. Sie sollen – im Sinne von Konsumentenschutz – wissen, worauf sie sich bei einem bzw. einer ÖVS-SupervisorIn grundsätzlich verlassen können.

2. Grundsätzliches

ÖVS-SupervisorInnen sehen jeden Menschen als eigenverantwortliche Person, deren Würde unantastbar ist und geschützt werden muss. Sie gehen davon aus, dass Menschen und Organisationen lern-, wachstums- und entwicklungsfähig sind und bleiben.

SupervisorInnen respektieren die Würde und Integrität der Personen, mit denen sie in direkter oder indirekter beruflicher Beziehung stehen, insbesondere ihr Recht auf Selbstbestimmung und Selbstverantwortung.

Ethische Verpflichtungen ergeben sich in der Supervision auf vier Ebenen:

- in der Beziehung von Supervisor bzw. Supervisorin zu SupervisandInnen,

- in der Beziehung zum Auftraggeber bzw. der Auftraggeberin und der Organisation, in der die SupervisandInnen tätig sind,
- bezüglich der Auswirkungen auf die KlientInnen/KundInnen der SupervisandInnen und schließlich
- gegenüber dem gegenwärtigen Stand des Wissens in der Supervision ("state of the art").

3. Geltung

Diese ethischen Grundsätze gelten für alle ÖVS-SupervisorInnen.

Zusatz Punkt 3: Gesetzlich verankerte Rechte und Pflichten werden durch diese Vereinbarungen nicht berührt.

(beschlossen anlässlich der Generalversammlung am 17.05.2009)

4. Verantwortlichkeit

SupervisorInnen tragen die Verantwortung für ihr berufliches Handeln im Wissen um die möglichen persönlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen auf ihre Klientensysteme.

4.1. Sie verhalten sich so, dass vorhersagbarer und vermeidbarer Schaden verhindert wird.

4.2. Sie lehnen Aufträge ab, die sie nicht fachgerecht ausführen können oder die den „Ethischen Richtlinien“ der ÖVS widersprechen.

4.3. Sie beenden Aufträge, bei denen sich im Arbeitsprozess herausstellt, dass sie diese nicht fachgerecht ausführen können oder dass sie den „Ethischen Richtlinien“ der ÖVS widersprechen.

4.4. Sie lehnen auch Aufträge ab oder brechen sie ab, wenn sich herausstellt, dass sie den Menschenrechten, gemäß UN-Menschenrechtskonvention, widersprechende Zielsetzungen beinhalten.

5. Fachliche Kompetenz und Qualitätsentwicklung

Die Erfüllung supervisorischer Aufgaben erfordert die ständige selbstkritische Prüfung der eigenen persönlichen und fachlichen Qualifikation und Kompetenz, das ständige Bemühen um Weiterentwicklung in fachlichen, methodischen und persönlichen Bereichen und die Beachtung der eigenen Grenzen. Daraus ergeben sich für SupervisorInnen die konkreten Verpflichtungen:

5.1. sich auf jene supervisorische Leistung zu beschränken, die vereinbart wurde und die in eigener entsprechender Kompetenz liegt. In der Supervision ist auf eine möglichst klare Abgrenzung zu anderen – gegebenenfalls ergänzenden – Nachbardisziplinen zu achten (z.B.

Psychotherapie, Unternehmensberatung, Mediation, Moderation, aber auch Selbsterfahrung oder Unterricht und Organisationsentwicklung).

Wenn sich im Prozess zeigt, dass eine andere Profession bzw. ein anderes Angebot in Bezug auf die Bedürfnisse der SupervisorInnen geeigneter wäre, ist der/die SupervisorIn darüber zu informieren

bzw. sind weiterführende Empfehlungen auszusprechen. Gegebenenfalls kann ein neues Contracting angeboten werden.

5.2. die Durchführung des QEG (Qualitätsentwicklungsgespräch), in dem mind. alle 3 Jahre die eigene Praxis – insbesondere Beratungskonzept, Auftragsklärung & Contracting, Evaluation & regelmäßige persönliche Reflexion (Intervision, Supervision der eigenen Supervision), Weiterbildung (im Ausmaß von mind. 60 Arbeitseinheiten in 3 Jahren) – einer Qualitätssicherung im kollegialen Austauschverfahren unterzogen wird.

(beschlossen anlässlich der Generalversammlung am 13.10.2012)

6. Verpflichtung zu sachlicher und wahrer Information gegenüber den SupervisorInnen

SupervisorInnen dürfen für sich und ihre Dienstleistungen werben, soweit die Angaben sachlich richtig und berufsbezogen sind. Wahrheitswidrige und irreführende Informationen sind unzulässig

7. Vertrauensverhältnis, Aufklärungs- und besondere Sorgfaltspflichten der SupervisorInnen

7.1. Auftragsgespräch und Supervisionskontrakt

Folgende wesentliche Punkte sollen in der Kontraktbildung geklärt und in gegenseitiger Verpflichtung vereinbart werden: Setting, Methode der Supervision, TeilnehmerInnen, Honorar, Ausfallregelung, Zeitrahmen, Verschwiegenheitspflicht, Beschwerdemöglichkeit.

Persönliche Haltungen, Erfahrungen, eigener beruflicher und institutioneller Hintergrund, gegebenenfalls Hinderungsgründe in Bezug zum bzw. zur SupervisorIn, zur Organisation oder zum Supervisionsthema werden bei der Kontraktbildung angesprochen.

7.2. ÖVS-SupervisorInnen achten und fördern die Individualität und Eigenständigkeit der SupervisorInnen und legen ein gewichtiges Augenmerk auf einen verantwortungsvollen Umgang mit dem besonderen Vertrauensverhältnis in der supervisorischen Beziehung. Jeder Missbrauch dieses Vertrauensverhältnisses – ob zugunsten wirtschaftlicher, sozialer, sexueller oder anderer persönlicher Interessen des Supervisors/der Supervisorin – gilt als unethisches Verhalten und wird strikt abgelehnt.

SupervisorInnen nutzen weder Informationen von den oder über die SupervisorInnen noch in Supervisionsprozessen erarbeitete Ergebnisse für eigene Interessen oder die anderer SupervisorInnen.

7.3. Verschwiegenheitspflicht und Datenschutz

SupervisorInnen behandeln Informationen über Personen, Sachverhalte und Institutionen, die sie im Zusammenhang mit beruflichen Beziehungen erhalten, grundsätzlich vertraulich. SupervisorInnen sorgen dafür, dass alle schriftlichen Unterlagen mit vertraulichem Inhalt in ihrer Obhut vor dem Zugriff Dritter geschützt sind und/oder Daten vollständig anonymisiert werden. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch über die Beendigung der auftragsgemäßen Tätigkeit hinaus.

Die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht ist dann entschuldbar, wenn – nach Ermessen des bzw. der SupervisorIn, jedoch nachvollzieh- und legitimierbar – dadurch eine unmittelbar drohende Gefahr oder bedeutender Schaden von sich oder einer anderen Person abgewendet werden kann.

7.3.2. Der Umgang mit Informationen aus dem Supervisionsprozess gegenüber dem/der AuftraggeberIn ist Gegenstand des Dreieckvertrags und ist bei der Kontraktsschließung zu besprechen und zu vereinbaren.

7.3.3. Eine Verschwiegenheitspflicht auf Seiten der SupervisandInnen (wenn es nicht ihre eigene Supervision betrifft, sondern z. B. Team- oder Gruppensupervision) gegenüber Dritten ist gegebenenfalls zu vereinbaren.

7.3.4. Werden SupervisorInnen ihrerseits supervidiert (in Supervision, Intervision oder Lehrsupervision) sind SupervisorInnen der Verschwiegenheit entbunden, gegebenenfalls ist die Anonymität der SupervisandInnen zu wahren; LehrsupervisorInnen wie KollegInnen bei Intervision sind ihrerseits zur Verschwiegenheit verpflichtet.

7.4. Dokumentationspflicht

SupervisorInnen dokumentieren Daten der Supervision (z.B. Beginn und Endes des Supervisionsprozesses, Datum und Dauer der einzelnen Stunden, die vereinbarte Honorierung, Änderungen des Settings und sonstige Bedingungen des Arbeitsvertrages).

Diese Dokumente werden bis mindestens 3 Jahre nach Beendigung des Auftrags aufbewahrt.

Sie führen auch schriftliche Aufzeichnungen über Prozessverläufe, die in erster Linie der eigenen Reflexion dienen und bewahren sie unter Schutz der Anonymität der SupervisandInnen auf.

7.5. Grundsatz der Auswahl

Grundsätzlich erweist sich die Möglichkeit der Auswahl zwischen mehreren SupervisorInnen für die SupervisandInnen als beste und anzustrebende Voraussetzung.

8. Kollegiale Zusammenarbeit und Kooperation

ÖVS-SupervisorInnen begegnen der Arbeit von KollegInnen mit Respekt und enthalten sich jeglicher unsachlichen Kritik an der Berufsausübung anderer SupervisorInnen und der

KollegInnen angrenzender Berufe. Konkurrenz wird dadurch nicht ausgeschlossen, aber Loyalität, Toleranz und Kooperation berücksichtigt.

9. Ethische Grundsätze im Ausbildungsbereich

ÖVS-SupervisorInnen beachten diese „Ethischen Richtlinien“ sinngemäß auch im Ausbildungsbereich und im Verhältnis der AusbilderInnen zu den Auszubildenden. Zusatz: ÖVS-Mitglieder wirken in Österreich als LehrsupervisorInnen oder leitend Verantwortliche (für Organisation oder Prozess) in nicht-ÖVS-anerkannten Supervisions-Ausbildungen nicht mit (beschlossen anlässlich der GV, 09.10.2010).

Mitglieder, die in der Aus- oder Fortbildung von SupervisorInnen tätig sind, verpflichten sich, für die aktive Auseinandersetzung mit den „Ethischen Richtlinien“ zu sorgen.

10. Forschung

Im Interesse der wissenschaftlichen Weiterentwicklung von Supervision sowie ihrer Wirkungsforschung ist es sehr zu begrüßen, dass SupervisorInnen an Forschungsvorhaben mitwirken. SupervisorInnen halten sich dabei an wissenschaftliche Redlichkeit und achten in Forschung und Publikationen auf die Rechte der KlientInnen/KundInnen und AuftraggeberInnen (z. B. Einhaltung der Verschwiegenheitspflicht durch Anonymisierung aller Daten).

11. Mitverantwortung der ÖVS und ihrer Mitglieder für die Berufsethik

ÖVS-SupervisorInnen verpflichten sich, die ethischen Ziele der ÖVS, wie sie in den „Ethischen Richtlinien“ für SupervisorInnen der ÖVS formuliert sind, zu unterstützen.

Sie verpflichten sich, in Beschwerdefällen einschlägige Auskunft zu erteilen und zur Aufklärung der Sachlage beizutragen (unter Beachtung von Verschwiegenheit und Datenschutz).