

7.3. Verschwiegenheitspflicht und Datenschutz

7.3.1. Supervisor*innen behandeln Informationen über Personen, Sachverhalte und Institutionen, die sie im Zusammenhang mit beruflichen Beziehungen erhalten, grundsätzlich vertraulich. Supervisor*innen 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 Supervisor*in, 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 der*dem Auftraggeber*in ist Gegenstand des Dreieckvertrags und ist bei der Kontraktsschließung zu besprechen und zu vereinbaren.

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

7.3.4. Werden Supervisor*innen ihrerseits supervidiert (in Supervision, Intervention oder Lehrsupervision) sind Supervisor*innen der Verschwiegenheit entbunden, gegebenenfalls ist die Anonymität der Supervisand*innen zu wahren; Lehrsupervisor*innen wie Kolleg*innen bei Intervention sind ihrerseits zur Verschwiegenheit verpflichtet.

7.4. Dokumentationspflicht

Supervisor*innen 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 Supervisand*innen auf.

7.5. Grundsatz der Auswahl

Grundsätzlich erweist sich die Möglichkeit der Auswahl zwischen mehreren Supervisor*innen für die Supervisand*innen als beste und anzustrebende Voraussetzung.

8. KOLLEGIALE ZUSAMMENARBEIT UND KOOPERATION

ÖVS-Supervisor*innen begegnen der Arbeit von Kolleg*innen mit Respekt und enthalten sich jeglicher unsachlichen Kritik an der Berufsausübung anderer Supervisor*innen und der Kolleg*innen angrenzender Berufe. Konkurrenz wird dadurch nicht ausgeschlossen, aber Loyalität, Toleranz und Kooperation berücksichtigt.

9. ETHISCHE GRUNDSÄTZE IM AUSBILDUNGSBEREICH

ÖVS-Supervisor*innen beachten diese „Ethischen Richtlinien“ sinngemäß auch im Ausbildungsbereich und im Verhältnis der Ausbilder*innen zu den Auszubildenden. ÖVS-Mitglieder wirken in Österreich als Lehrsupervisor*innen oder leitende Verantwortliche (für Organisation oder Prozess) in nicht-ÖVS-anerkannten Supervisions-Ausbildungen nicht mit.

Mitglieder, die in der Aus- oder Fortbildung von Supervisor*innen 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 Supervisor*innen an Forschungsvorhaben mitwirken. Supervisor*innen halten sich dabei an wissenschaftliche Redlichkeit und achten in Forschung und Publikationen auf die Rechte der Klient*innen/Kund*innen und Auftraggeber*innen (z. B. Einhaltung der Verschwiegenheitspflicht durch Anonymisierung aller Daten).

11. MITVERANTWORTUNG DER ÖVS UND IHRER MITGLIEDER FÜR DIE BERUFSETHIK

ÖVS-Supervisor*innen verpflichten sich, die ethischen Ziele der ÖVS, wie sie in den „Ethischen Richtlinien“ für Supervisor*innen 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).

ETHISCHE RICHTLINIEN

für Supervisor*innen der ÖVS



Österreichische Vereinigung
für Supervision und Coaching

Mitglied der ANSE
Association of National Organisations
for Supervision in Europe

1. EINLEITUNG

Die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) steht für Professionalität und Qualitätssicherung von Supervision unter Einhaltung von Ausbildungs- und Ausbildungsstandards 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, Auftraggeber*innen sollen über die Ziele der ÖVS, deren Verständnis von Supervision sowie ihre Verbandsgrundsätze informiert werden. Sie sollen – im Sinne von Konsument*innenschutz – wissen, worauf sie sich bei einem bzw. einer ÖVS-Supervisor*in grundsätzlich verlassen können.

2. GRUNDSÄTZLICHES

ÖVS-Supervisor*innen 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.

Supervisor*innen 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*in zu Supervisand*innen,
- in der Beziehung zur*zum Auftraggeber*in und der Organisation, in der die Supervisand*innen tätig sind,
- bezüglich der Auswirkungen auf die Klient*innen/Kund*innen der Supervisand*innen und schließlich
- gegenüber dem gegenwärtigen Stand des Wissens in der Supervision („State of the Art“).

3. GELTUNG

Diese ethischen Grundsätze gelten für alle ÖVS-Supervisor*innen. Gesetzlich verankerte Rechte und Pflichten werden durch diese Vereinbarungen nicht berührt.

4. VERANTWORTLICHKEIT

Supervisor*innen tragen die Verantwortung für ihr berufliches Handeln im Wissen um die möglichen persönlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen auf ihre Klient*innensysteme.

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 Supervisor*innen 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 Supervisand*innen geeigneter wäre, ist die*der Supervisand*in darüber zu informieren bzw. sind weiterführende Empfehlungen auszusprechen. Gegebenenfalls kann ein neues Contracting angeboten werden.

5.2. das Interne Qualitätsmanagement (IQM) alle 3 Jahre zu erbringen. In diesem Zeitraum sind insgesamt 60 Einheiten im Bereich „Reflexion“ und im Bereich „Fachliches, State of the Art“ zu absolvieren. Der Nachweis erfolgt an die Geschäftsstelle der ÖVS. Dafür steht das Formular „Nachweis IQM“ zur Verfügung, das gemeinsam mit den entsprechenden Nachweisen an die Geschäftsstelle zu schicken ist. Auf der Homepage wird dies im Profil mit „Internes Qualitätsmanagement erfüllt“ gekennzeichnet.

Die Formulare, Informationsblätter etc. zum IQM sind unter folgendem Link verfügbar: <https://www.oevs.or.at/oevs-fuer-mitglieder/downloads>

6. VERPFLICHTUNG ZU SACHLICHER UND WAHRER INFORMATION GEGENÜBER DEN SUPERVISAND*INNEN

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

7. VERTRAUENSVERHÄLTNISS, AUFKLÄRUNGS- UND BESONDERE SORGFALTPFLICHTEN DER SUPERVISOR*INNEN

7.1. Auftragsgespräch und Supervisionskontrakt

Folgende wesentlichen Punkte sollen in der Kontraktbildung geklärt und in gegenseitiger Verpflichtung vereinbart werden: Setting, Methode der Supervision, Teilnehmer*innen, Honorar, Ausfallregelung, Zeitrahmen, Verschwiegenheitspflicht, Beschwerdemöglichkeit.

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

7.2. ÖVS-Supervisor*innen achten und fördern die Individualität und Eigenständigkeit der Supervisand*innen 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*der Supervisor*in – gilt als unethisches Verhalten und wird strikt abgelehnt.

Supervisor*innen nutzen weder Informationen von den oder über die Supervisand*innen noch in Supervisionsprozessen erarbeitete Ergebnisse für eigene Interessen oder die anderer Supervisand*innen.