

Ethikleitlinien für FCGÖ-Gemeindeberatung

Stand: 2016-06-27

1. Grundlagen

1.1. Ziel der Ethikleitlinien

- beschreiben ein **Werteverständnis** christlicher Beratungsarbeit
- bieten **Handlungsleitlinien** und **Qualitätskriterien** für Berater
- regeln die **Beziehung** zwischen Berater und Klienten und beschreiben einen **Rahmen**, der als Schutz für beide Beteiligten dienen kann
- beschreiben **Rechte und Möglichkeiten** des Klienten
- dienen als **Grundlage für die Abklärung von Beschwerden** siehe Punkt 5

1.2. Geltung

für jeden Coach/Mitarbeiter sind diese Ethikleitlinien verbindlich

1.3. Anthropologische Grundhaltungen

Wir verstehen den Menschen als Geschöpf und Gegenüber Gottes.

In seinem Stellenwert und in seiner Würde ist der Mensch einzigartig. Er ist grundsätzlich fähig, zu reflektieren, zu entscheiden und verantwortlich zu handeln (im Rahmen seiner aktuellen Möglichkeiten).

Jeder Mensch hat physische, psychosoziale und geistliche Stärken und Schwächen und darin die Möglichkeit, eine sinnerfüllte Lebensqualität zu erfahren.

Wir glauben, dass Menschen durch die Liebe Gottes, die uns gemäß der Bibel in Jesus Christus offenbart ist, und die wir durch die Kraft des Heiligen Geistes praktisch erfahren können, wieder hergestellt werden: in ihrer Beziehung zu sich selbst, zu Mitmenschen, zur Schöpfung und zu Gott.

2. Person des Beraters

Der christliche Berater anerkennt und bekennt die Bibel als inspiriertes Wort Gottes und lebt in einer persönlichen Beziehung zu Jesus Christus im Sinne des „Apostolischen Glaubensbekenntnisses“. Er steht in der Verantwortung vor Gott und vertraut darauf, dass die Heilung letztendlich von Gott ausgeht. Er ist in den Kontext geistlicher Autorität in einer christlichen Gemeinschaft (Gemeinde, Werk etc.) eingebunden.

Ein christlicher Berater, Coach ...

- ist bereit, persönliche Glaubensvorstellungen immer wieder an Wirklichkeitskriterien (Früchte, biblischer Befund, ...) zu prüfen und berechnete Kritik bzw. Korrektur anzunehmen.
- rechnet damit, dass Gott weit über begrenzte menschliche Fähigkeiten und Möglichkeiten hinaus wirken kann und sucht dieses Wirken Gottes in seinem Alltag. Das hilft ihm, immer wieder neue Perspektiven zu finden, auch in schwierigen Situationen.
- glaubt an die Kraft des Gebetes und der Fürbitte und strebt danach, sich in seinem eigenen geistlichen Leben weiter zu entwickeln.
(siehe Glaubensgrundlagen FCGÖ)

2.2. Persönliche Gesundheit

Der Berater weiß, dass er als Person das wichtigste Instrument der Beratung ist und achtet deshalb auf angemessene Selbstfürsorge. Insbesondere sucht er Heilung seiner eigenen unerfüllten Bedürfnisse z.B. nach Anerkennung, Macht, Geld oder Sexualität. Er nimmt kompetente Hilfe in Anspruch und steht in ständiger Vertiefung seiner Beziehung zu Gott. Zudem achtet er auf seine emotionalen und physischen Grenzen.

2.3. Fachliche Kompetenz

Definition für Aufnahme ins Beratungsgremium – was muss der Berater können?
Wann qualifiziert er/sie sich für diese Beratungsplattform? Wodurch?

3. Qualitätsentwicklung:

1. Informationen zur Entwicklungen in der Gemeindeberatung im Verband und darüber hinaus: Trends, Werkzeuge, erprobte Ideen ... welche spezielle Situationen beobachten wir in den Gemeinden, welche Aufgabenstellung tritt uns auf Distrikt- und Regionalebene entgegen?

2. Austausch und **Supervision** der FCGÖ Gemeindeberater: Der Berater nimmt Supervision in Anspruch. Supervision dient der Überprüfung, Korrektur und Weiterentwicklung der eigenen Tätigkeit, auch ohne dass bereits Probleme offensichtlich geworden sind.

Austausch mit Beratern anderer Verbände und mit freien Beratern.

Nachweis von Supervision bei ausgebildeten Fachkraft – 2 Einheiten pro Jahr

3. Regelmäßige Fortbildungen: Nachweis von einem Fortbildungstag pro Jahr

4. Vertrauensverhältnis, Aufklärungs- und besondere Sorgfaltspflichten der Gemeindeberater/innen

4.1. Transparenz, Vereinbarungen, Umgang mit Informationen und Daten

Fragen der Dauer der Beratung und über Möglichkeiten der Beendigung der Beratung

4.2. Finanzielle Bedingungen wie Honorar, Zahlungsmodus, Kostenerstattung, und wie versäumte Stunden abgerechnet werden

4.3. Der Berater dokumentiert den Beratungsprozess.

4.4. Er verpflichtet sich zur Verschwiegenheit (außer es ist anders besprochen).

5. Beschwerdemöglichkeit für Beratungskonflikt

5.1. Konfliktlösungsversuch im Beratungskontext – offen angesprochen werden

5.2 Falls nicht möglich, ist die Beschwerde schriftlich an das Kernteam einzureichen (von beiden Seiten)

5.3. Angebot zur Mediation