

Supervision als praktizierte Ethik Jan Bleckwedel

Ethik ist ein fortwährender Suchprozess

Ethik- Eine Einladung zur reflektierten Positionierung¹

Ich arbeite seit vielen Jahren hauptberuflich als selbstständiger Supervisor. In meiner Praxis tun sich immer wieder Situationen auf, in denen sich - für mich und meine Klienten*innen - implizit oder explizit ethische Fragen stellen und ethische Dilemmata auftun. Das gilt genauso für meine Praxis als lehrender Supervisor.

Menschen bewegen sich immer in ethischen Spannungsfeldern, wenn auch in unterschiedlichen Funktionen und Rollen (zum Beispiel als Klienten*innen, als Berater*innen, Therapeuten*innen oder als Supervisoren*innen). Ich glaube nicht, dass wir diesen Spannungsfeldern, den Fragen, den Ambivalenzen, Dilemmata und Entscheidungen, die dort auf uns warten, entrinnen oder ausweichen können. Wer sich „nicht positioniert“, positioniert sich. Es ist unmöglich, sich *nicht zu positionieren*, genauso, wie es unmöglich ist, *nicht zu kommunizieren* (Watzlawik et al. (1969), Bleckwedel, 2008, S. 42-45). Die interessante Frage ist dann, wie ich mich in unterschiedlichen Situationen als Supervisor positioniere, und ob ich das gut begründen kann. Ethik verstehe ich als eine Einladung, die eigene Positionierung zu reflektieren und reflektiert zu begründen. Der Prozess der Ethik sucht nach guten Begründungen für das, was wir *reflektierte Positionierung²* nennen können.

Ethik ist ein fortwährender Suchprozess, der nie abgeschlossen ist. Dieses Skript verdeutlicht einige ethische Prämissen und Positionen, die für mich wichtig geworden sind und an denen ich mich in meiner Arbeit gerne orientiere, sie erscheinen mir sinnvoll, nützlich und hilfreich - zum jetzigen Zeitpunkt. Ethik entwickelt sich in der Konfrontation mit der Praxis. Das Skript versteht sich als Anregung, um über die eigenen Voraussetzungen nachzudenken: Woran orientiere ich mich, und welche Prämissen und Positionen sollen in meiner Beratungswelt gelten?

Ethische Fragen werden meist implizit gestellt, manchmal aber auch explizit formuliert. Dieses Skript enthält Anregungen zum schrittweisen und methodischen Vorgehen, das konkrete Vorgehen im Einzelfall kann flexibel angepasst werden kann.

In jedem Fall sollten die Prämissen, Werte und Überzeugungen, die der eigenen Arbeit zu Grunde liegen, die sie rahmen und leiten, klar und transparent sein, und sich im konkreten Vorgehen zeigen. Als Supervisoren*innen sollten wir in der Lage sein, unsere Prämissen, Werte und Überzeugungen passend zur Situation, zum Klientel und zu den Kontexten in verständlicher Form zu begründen, und das auch zu tun, wenn dies notwendig erscheint. Das können unsere Klienten mit gutem Recht von uns erwarten.

In meiner beruflichen Welt will ich mich aktiv mit fachlichen und ethischen Fragen auseinandersetzen und kreativ in ethischen Spannungsfeldern bewegen. Der erste Hauptsatz in den Verträgen, die ich abschließen, lautet daher: *Supervision reflektiert berufliches Handeln im Kontext von Fachlichkeit und Ethik*. Damit beziehe ich Position, und ein klarer Rahmen wird gesetzt. Wer

¹ Den Ausdruck/Begriff *reflektierte Positionierung* übernehme ich gerne von Dr. Rudolf Heltzel aus seinem Vortrag "Ökonomisierung, Menschlichkeit, Führung und die Parteilichkeit des Beraters"/ISI Tagung 2018

² Abstinenz, Neutralität, Allparteilichkeit, reflektierte Positionierung und Mitgefühl sind für mich zentrale Konzepte, aus denen sich eine supervisorische Haltung zusammensetzt

das nicht möchte, mit dem will ich nicht zusammenarbeiten. Wer mit mir zusammenarbeitet, weiß, dass ich gerne die **gemeinsamen Aufgaben** in den Mittelpunkt stelle, und dass ich für gültige professionelle Standards und Ethikleitlinien eintrete.

Ethik - Eine Definition

Ethik [Ethik: griechisch ἠθική (ἐπιστήμη) *ēthikē (epistēmē)* „das sittliche Verständnis“, von ἦθος *ēthos* „Charakter, Sinnesart“] bezeichnet jenen Teilbereich der Philosophie, der sich mit den Voraussetzungen und der Bewertung menschlichen Handelns befasst. Ethik bildet zusammen mit der Rechts-, Staats- und Sozialphilosophie als Fachgebiet einen Teil der „praktischen Philosophie“.

Im Zentrum der Ethik steht das moralische Handeln, insbesondere hinsichtlich seiner *Begründbarkeit*. In der Tradition Ciceros (*philosophia moralis*) wird Ethik auch als *Moralphilosophie* bezeichnet. Am Anfang der Ethik steht die Frage: „Welches Handeln ist richtig und gut begründbar“? Das Ziel der Ethik ist die Erarbeitung von gültigen Normen und Werten, die das praktische Handeln im besonderen Fall leiten und gut begründen können. Aber Ethik darf nicht mit diesen Normen und Werten verwechselt werden, Ethik bezeichnet vielmehr den *Prozess*, solche Normen und Werte zu erfinden. Ethik ist ein Weg.

Ethik - Ein Weg in die Zukunft

Wir stehen am Beginn einer digitalen Revolution, deren Ausgang niemand vorhersehen kann. In der nahen Zukunft wird sich die Entwicklung von Naturwissenschaften und Technik noch viel rasanter beschleunigen. Die Menschheit steht vor riesigen Herausforderungen. Ohne ein „ethisches Gegenüber, das Maßstäbe und Grenzen setzt, das verlangsamt und Zweifel sät“³ wird es verdammt gefährlich, das spüren sehr viele Menschen. Ethik muss aus der Verbannung in Komitees und Hochglanzbroschüren befreit und gesellschaftlich breiter organisiert werden. Aber auch das wird nicht ausreichen. Ethik, dieser fortwährende Suchprozess nach dem richtigen und guten Handeln, muss sich in jedem von uns und unter uns im Alltäglichen ereignen, wenn das, was wir heute Menschlichkeit nennen, eine Chance zum Überleben behalten soll.

Professionelle Ethiken

Jede Profession entwickelt mit der Zeit eigene, zu den besonderen Tätigkeiten und Bedingungen passende, spezifische Ethikcodes: Kriterien, Standards, Leitlinien, Leitsätze, die für die Ausübung eines jeweiligen Berufes, einer beruflichen Tätigkeit Gültigkeit haben sollen (Den Rahmen für professionelle Ethikrichtlinien bilden gültige staatliche Gesetze und Menschenrechte).

Ethik - ein diskursiver Prozess

Im beruflichen Alltag bedeutet Ethik das nach guten Begründungen suchende, gemeinsame oder individuelle Nachdenken über das richtige professionelle Handeln in der konkreten Praxis, also in einer jeweils bestimmten und besonderen Situation.

In diesem Reflexionsprozess orientieren sich die verschiedenen Professionen an den jeweils gültigen fachlichen Standards und Ethikcodes. Aber Leitlinien und Standards können das konkrete Nachdenken im Einzelfall keineswegs ersetzen. Sie bilden vielmehr die Grundlage für die ethische Reflexion im Einzelfall. Ethik verwirklicht sich erst im Prozess des

³ Mathias Dobrinski, *Hightech und die Folgen*, in der *Süddeutschen Zeitung* vom 19. Mai 2018

individuellen oder gemeinsamen Nachdenkens über konkrete Praxis. Ethik ist also ein diskursiver Prozess, der niemals abgeschlossen ist, sondern immer wieder auf die Frage verweist: „Was kann ich, was können wir tun, um richtig zu handeln“!

Ethik - Ein subversiver Prozess

Da unsere Wirklichkeiten niemals so (perfekt) sind, wie sie sein sollten oder könnten, ist Ethik immer auch subversiv. Ethik stellt die Wirklichkeit, so wie sie ist, in Frage.

Supervision als praktizierte Ethik

Implizit oder explizit reflektiert Supervision berufliches Handeln im Kontext von Ethik und Fachlichkeit. Es erscheint daher angemessen, von Supervision als praktizierter Ethik zu sprechen. Das setzt die Kenntnis der in einem Arbeitsfeld jeweils geltenden Standards, Normen und Regeln voraus. Auf dieser Basis und in enger Verknüpfung mit der konkreten Praxis organisiert Supervision einen nach guten Begründungen suchenden gemeinsamen Prozess des Nachdenkens über ein passendes und angemessenes professionelles Handeln im konkreten Einzelfall.

Die Ethik der Supervision

Für das Arbeitsfeld Supervision gelten naturgemäß besonders hohe ethische Standards, beginnend mit einem ausgeprägten Bewusstsein für die Bedeutung von Ethik. An erster Stelle steht dabei die **Bereitschaft**, selbstkritisch zu überprüfen, ob ich als Supervisor/-in für eine Aufgabe (noch) geeignet bin (den jeweiligen Herausforderungen gewachsen bin) oder eher nicht. Bin ich (schon) zu sehr Teil des Systems? Bringe ich die notwendige Einstellung (Erfahrung, Wissen, Kompetenzen) mit, um hilfreich zu sein? Kann ich die passende Haltung einnehmen und Wahren, um Gutes zu bewirken? Bin ich die richtige Persönlichkeit? Einen bestimmten Auftrag abzulehnen, zurückzugeben oder weiterzugeben (an jemanden, der besser geeignet oder qualifiziert ist) kann ein Beweis hoher professioneller Kompetenz sein. Diese Bereitschaft (zur gütigen aber auch kritischen) Reflexion meiner Eignung für eine bestimmte Aufgabe bildet die Basis für eine Haltung, die von Kollegen*innen und Organisationen, die zur Supervision kommen, das Gleiche einfordert.

Supervision in den Bereichen Beratung, Therapie, Gesundheit, Soziale Arbeit und Pädagogik dient als Instrument zur Reflexion einer guten *Beziehungsgestaltung*. Ziel ist die Sicherung und Entwicklung von *Beziehungsqualität* in der Arbeit mit Menschen nach dem Stand der Kunst, nach den gültigen professionellen Standards und ethischen Leitlinien.

Gegenseitiger Respekt, tragendes Arbeitsbündnis, gemeinsam geteilte Ziele

Beziehungsqualität wird gesichert durch einen stabilen Rahmen aus *gegenseitigem Respekt* und ein solides, *tragendes Arbeitsbündnis* (vgl. Bleckwedel, 2008, Kapitel über Navigation, S. 115-153)). Den Rahmen bilden klare und transparente Regeln für die Zusammenarbeit, verbunden mit einer Atmosphäre der gegenseitigen Anerkennung und Wertschätzung. Das Arbeitsbündnis als Grundlage einer gelingenden Kooperation wird hergestellt durch *gemeinsam geteilte Ziele*. Vertrauen wächst oder schwindet in der Zusammenarbeit.

Gegenseitiges Vertrauen in asymmetrischen Beziehungen

Gegenseitiges Vertrauen ist das höchste Gut in der Beziehungsarbeit. Klienten und Patienten bringen - als Hilfesuchende in einer professionellen Beziehung - Beziehungsarbeitern einen besonderen Vertrauensvorsprung

entgegen. Das erhöht die Abhängigkeit in der Beziehung und damit die Verletzlichkeit, wenn Vertrauen missbraucht wird. Klienten können mit gutem Recht erwarten, dass sie nach bestem Wissen und Gewissen nach dem jeweiligen Stand und den Regeln fachlicher Kunst behandelt werden.

Als Klienten oder Patienten befinden sich auch „Kundige“ in einer *abhängigen*, und damit tendenziell unterlegenen Position gegenüber potenziellen Helfern. Die Asymmetrie (von Macht und Unterlegenheit) ist in der Situation strukturell angelegt. Daran ändert auch ein Arbeiten „auf Augenhöhe“ nichts⁴. Klienten können daher insbesondere erwarten, dass Berater*innen die strukturell gegebene Abhängigkeit, die in der professionellen Beziehung angelegt ist, nicht für eigene Zwecke *gebrauchen*, oder die Macht, die ihnen die Situation zuweist, missbrauchen. Das erfordert auf Seiten der Helfer eine besondere Achtsamkeit und Aufmerksamkeit für bewusste und unbewusste Prozesse. Daraus ergeben sich besondere Regeln, Aufgaben und Verpflichtungen für Beziehungsarbeiter⁵, insbesondere für Supervisoren/-innen.

Innere und äußere Unabhängigkeit

Innere und äußere Unabhängigkeit bildet für Beziehungsarbeiter die Basis, um mit dem entgegengebrachten Vertrauen sorgsam und konstruktiv umzugehen und Klienten vor malignen Verstrickungen zu schützen. Beziehungsarbeiter müssen sich insbesondere darin üben, maligne Abhängigkeitsverhältnisse zu erkennen und aufzulösen.

Innere Unabhängigkeit kann durch Selbsterfahrung, Fortbildung, kollegialen Austausch, fachliche Diskurse, Supervision und Intervention unterstützt werden. Supervisoren/-innen tragen eine erhöhte Verantwortung für Unabhängigkeit.

Krisen im Arbeitsbündnis

Es gilt die Regel: ohne gegenseitigen Respekt und ohne ein tragendes Arbeitsbündnis kann die Arbeit (im engeren Sinne) nicht aufgenommen oder fortgeführt werden. Falls noch kein tragendes Arbeitsbündnis besteht oder es im Arbeitsbündnis zu einer Krise kommt, ist der Profi verpflichtet, dies von sich aus zu thematisieren.

Es kann dann in der passenden Weise am Rahmen aus gegenseitigem Respekt, bzw. am Arbeitsbündnis gearbeitet werden, um Rahmen und/oder Basis wieder herzustellen. Bleibt der Rahmen aus gegenseitigem Respekt dennoch beschädigt, bzw. kommt es dennoch zu keinem tragenden Arbeitsbündnis, sollte die gemeinsame Arbeit in der passenden Weise möglichst wertschätzend, vor allem aber konsequent beendet werden („Aktive Beendigung“).

Schutz des Beziehungsraumes - Verteilung von Verantwortlichkeiten im Beziehungsraum

In Beratung, Therapie, sozialer Arbeit und Supervision entsteht in und durch die Zusammenarbeit von Professionellen und Klienten/Patienten ein spezieller Beziehungsraum. Es gilt, über diesen Beziehungsraum zu wachen und, soweit es irgend geht, alle Beteiligten vor nachhaltigen Schädigungen (Gewalt, Entwertung) zu schützen. Nur so bleibt der Beziehungsraum als guter Entwicklungsraum erhalten. Professionelle Helfer können sich als Hüter dieses Beziehungsraumes verstehen.

⁴ Im Gegenteil, es kann zur Verschleierung, und damit zum Missbrauch von Macht und Abhängigkeitsverhältnissen beitragen und diese begünstigen.

⁵ Natürlich sind Patienten und Klienten auch Kunden, ihre Rechte sind jedoch wesentlich weiter zu fassen, als die Kundenrechte im normalen Marktgeschehen

Professionelle Beziehungsarbeit erfordert unterschiedliche Rollen, und damit auch eine *besondere* Verteilung von Verantwortlichkeiten zwischen professionellen Helfern und dem Klientel. Grundsätzlich kann zwischen *individueller* und *gemeinsamer* Verantwortung unterschieden werden (Bleckwedel, 2008, S. 153-157). Es gilt, wer mehr Macht hat, trägt die höhere Verantwortung (Hierarchie der Verantwortung).

Rollen und Verteilung von Verantwortung sollten möglichst transparent und klar sein. Für Transparenz und Klarheit sind die Professionellen besonders verantwortlich. Die Verantwortungsmatrix weiter unten veranschaulicht den Zusammenhang.

*Therapeuten/-innen
Berater/-innen
Beziehungsarbeiter/-
innen
sind verantwortlich für*

*Gemeinsame
Verantwortung
Alle Beteiligten sind
verantwortlich für*

*Klienten/-innen
sind verantwortlich für*

-
- | | | |
|---|--|---|
| ➤ Rahmung
(Standards,
Regeln, Verteilung
von Verantwortung) | ➤ Gegenseitiger
Respekt | ➤ Kritische
Prüfung/
Einverständnis
mit der Rahmung |
| ➤ Schutz des
kooperativen
Raumes | ➤ Kooperation/
Arbeitsbündnis | ➤ Offenheit für
Formate und
Vorgehensweisen |
| ➤ Aushandeln
gemeinsam
geteilter Ziele | ➤ Gegenseitiges
Vertrauen | ➤ Kooperations-
bereitschaft |
| ➤ Einhaltung
professioneller
Standards (Ethik,
Aktueller Stand
der Kunst,
notwendige
Kompetenzen) | ➤ Einrichten und
Gestalten von
Entwicklungs-
Arrangements | ➤ Verantwortung für
Veränderungen und
Entwicklungen in
der eigenen
Lebenswelt |
| ➤ Prozesssteuerung | | |
| ➤ Prozessgestaltung | | |
| ➤ Selbstfürsorge,
Arbeitsfähigkeit
Arbeitsfreude,
pos. Ausstrahlung | | |
| ➤ Hoffnung | | |
-

Vier ethische Prinzipien

Schütze den Beziehungsraum als Entwicklungsraum

In der Arbeit mit Menschen - speziell in den Arbeitsfeldern
Beratung/Therapie/
Gesundheit/soziale Arbeit/Pädagogik - geht es im Kern um gute
Beziehungsgestaltung. Es gelten zahlreiche differenzierte professionelle

Ethikrichtlinien. Im wesentlichen haben sich vier Prinzipien⁶ herausgebildet und bewährt. Diese können als Maxime das Handeln leiten. In der Zusammenschau werden gleichzeitig ethische Dilemmata deutlich, die in der Praxis regelhaft auftauchen.

1. Respektiere Autonomie und Verbundenheit

- *Handle stets so, dass du das Recht auf Selbstbestimmung und die Weisheit der Selbstorganisation eines Klientensystems, und jedes Einzelnen im Klientensystem, würdigst und achtest.*
- *Respektiere die Entscheidungsmöglichkeiten und die Entscheidungshoheiten von Klientensystemen*
- *Sorge für Transparenz und Klarheit*
- *Ermächtige Klientensysteme, Entscheidungen auf einer angemessenen Informationsbasis treffen zu können*
- *Beachte die Verbundenheit lebender Systeme*

2. Nicht schädigen (nil nocere)

- *Vermeide alles, was das Klientensystem schädigen könnte*
- *Wende Schaden, soweit möglich, vom Klientensystem ab*
- *Vorteile und heilende Wirkungen sollten unvermeidbare Schädigungen überwiegen*
- *Beachte die Grenzen der Möglichkeiten eines Systems*
- *Achte die Begrenzungen der eigenen Möglichkeiten*

3. Bewirke Gutes (bonum facere)

- *Wäge Risiken und Nebenwirken gegen Chancen und mögliche positive Wirkungen sorgfältig ab*
- *Sorge dafür, dass das Klientensystem die denkbar beste (in der Situation erreichbare) Begleitung und Unterstützung erfährt*
- *Handle stets so, dass die Wahlmöglichkeiten aller Beteiligten, auf gute und produktive Weise zu handeln, erweitert werden*
- *Halte deine Hoffnung lebendig (oder beende den Prozess)*

4. Handle fair

- *Behandle Klientensysteme in ähnlichen Ausgangslagen gleich*
- *Differenziere und benenne Rollen und Verantwortlichkeiten klar und verständlich (Hierarchie der Verantwortungen, wer ist wofür primär, sekundär verantwortlich?)*

Wenn das Klienten- oder Patientenwohl ernsthaft gefährdet erscheint - für Klarheit sorgen und Position beziehen

Die Arbeitsfähigkeit/Beziehungsfähigkeit/Unabhängigkeit von Beziehungsarbeitern kann durch persönliche oder berufliche Krisen, körperliche oder seelische Erkrankungen (z.B. Sucht) eingeschränkt werden.

Es muss dann abgeschätzt werden, ob Klienten ausreichend vor möglichen Beeinträchtigungen geschützt sind. Im Zweifelsfall ist eine Fortführung der Tätigkeit aktuell nicht (mehr) zu verantworten - bis zu einem Zeitpunkt, an dem die Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt ist.

⁶ Die Einteilung verarbeitet und erweitert eine Idee von Weymann und Stegemann; Vortrag, gehalten auf dem Europäischen Musiktherapiekongress 2016 in Wien. Buchveröffentlichung in Vorbereitung.

Es kommt vor, dass dem Supervisor, der Supervisorin in einem Supervisionsprozess die undankbare Aufgabe zufällt, hier für KLARHEIT zu sorgen und POSITION zu beziehen. Dabei verbleibt die *operative Verantwortung* bei der Leitung. Ein solcher Klärungsprozess kann für die Beteiligten schwierig (manchmal schmerzvoll) sein, ist aber aus ethischen Gründen geboten. Ethisches Bewusstsein, professionelles Verantwortungsbewusstsein und professionelle Courage (Bleckwedel, 2012) helfen.

Fehlerfreundlichkeit in der Supervision, die Akzeptanz von Vielfalt und Abweichung, braucht einen klaren Rahmen von Normen und Standards. Ohne einen an den Ecken strengen Rahmen und eine klare Positionierung wird Toleranz beliebig und menschliche Güte bedeutungslos.

Fehlerfreundlichkeit⁷ als leitendes Prinzip - Auf das Streben kommt es an

Wir alle machen Fehler. In der Praxis ethischer Reflexion erscheint daher eine Unterscheidung hilfreich und nützlich: die zwischen der Beurteilung einer Situation/eines Ereignisses und der Bewertung von handelnden Personen und Institutionen.

Die Beurteilung einer Situation, eines Ereignisses kann einen klaren Regelverstoß ergeben. Die notwendigen Konsequenzen müssen erfolgen.

Die ethische Bewertung von Personen oder Institutionen bezieht sich aber nicht nur auf Ereignisse und Handlungen in der Vergangenheit. Sie stützt sich vielmehr auch darauf, ob und inwiefern Personen oder Institution bereit sind, für das eigene Handeln in der Vergangenheit Verantwortung zu übernehmen, *jetzt* und in der *Zukunft*. Die Bewertung orientiert sich also: a) an der Übernahme von Verantwortung für vergangene Handlungen und Ereignisse, und b) an der Bereitschaft, zukünftig nach bestem Wissen und Gewissen für die Einhaltung professioneller und ethischer Standards zu sorgen⁸.

Prinzipien, Regeln und Standards müssen von den Beteiligten als sinnvoll akzeptiert werden (können).

Es ist gut Prinzipien, Regeln, und Standards zu entwickeln. Fatal wäre es allerdings, schriftliche Ethikcodes mit der Wirklichkeit zu verwechseln. Die Wirklichkeit, sie ist nicht so.

Nützlich erscheint es, mit der Prämisse zu starten, dass wir Prinzipien, Regeln und Standards entwickeln, weil sie letztlich von niemandem perfekt eingehalten werden (können).

Alle machen Fehler. Die entscheidende ethische Frage ist, ob wir bereit sind, Verantwortung für unser Handeln zu übernehmen, indem wir uns mit diesen Fehlern intensiv beschäftigen, um nützliche Schlüsse für die Zukunft zu ziehen. Entscheidend aus Sicht der Ethik ist also weniger, ob Fehler gemacht werden, sondern wie mit diesen Fehlern umgegangen wird.

Extrem wichtig erscheint daher, eine Atmosphäre zu schaffen, in der offen, lebendig und ohne Tabus über Abweichungen und Fehler, und den zukünftigen Umgang mit schwierigen Situationen und Herausforderungen gesprochen werden kann.

ABLAUF, ARBEITSSCHRITTE, FRAGEN UND METHODEN

Fragen&Aufgaben

Methoden

⁷ Bleckwedel 1993 und 2008, S. 74-80 und www.fehrfeld.de dort *Fehlerfreundlichkeit*

⁸ Bleckwedel, J., Witte, K., Frank-Bleckwedel, E. (2012)

Kontextanalyse und Situationsbeschreibung

Arbeitsfeld / Klientel / Aufgaben ?	<i>Fragen, Symbole, Karten</i>
Wer (oder was) ist direkt oder indirekt beteiligt? Akteure im Feld? Relevante Kontexte?	<i>Verbildlichung: Skizze, Magnet-Figuren</i>
Situationsbeschreibung	<i>Beschreibung aus verschiedenen Perspektiven, Stühle</i>

Werte, Standards, Normen

Welche Werte, Standards und ethischen Normen sind in diesem Kontext und in dieser Situation besonders relevant? Gewichtung?	<i>Sätze sammeln und aufschreiben (Orientierung: Ethikrichtlinien, Vier ethische Prinzipien, Wertematrix)</i>
---	---

Fokusbildung

Zentrale Themen?	<i>Gruppe/Gespräch/Aufschreiben</i>
Zentrale Entscheidungs-Konflikte oder Dilemmata?	

Verantwortungsanalyse

Differenzierende Verantwortungsanalyse: Wer ist in der Situation wofür verantwortlich?	<i>Verantwortungsmatrix Funktion, Rolle&Aufgabe, Verantwortlich für (Beispiel siehe oben)</i>
Verantwortungshierarchie?	
Persönliche und gemeinsame Verantwortung?	<i>Gruppe/Gespräch/Diskussion</i>

Lösungsrichtungen, Lösungsfantasien, Handlungsalternativen

Lösungsfantasien	<i>Brainstorming mit Szenenentwürfen</i>
Wer kann, Könnte - wer müsste, wer wird - wie zu einer Lösung beitragen?	<i>Gespräch, realistische Einschätzung der Situation</i>
Verschiedene Vorgehensweisen und Handlungsalternativen durchdenken, durchspielen, entwickeln	<i>Zukunftsprobe, Übungsraum</i>

Entscheidungen treffen

Welche Werte leiten mich/uns i.d. Situation	<i>Festlegung</i>
Wem gelten meine/unsere Loyalitäten? Welche ist entscheidend?	<i>Loyalitäten-Matrix</i>
Kurzfristige und langfristige Konsequenzen bestimmter Vorgehensweisen? „Nebenwirkungen“?	<i>Gespräch, Einschätzung</i>
Sich für ein bestimmtes Vorgehen entscheiden oder die Entscheidung zur weiteren Bearbeitung vertagen.	<i>Intuitiver Bereitschafts-Check Zweifel und Bedenken ernst nehmen</i>
Wer trägt die Handlungsentscheidung mit (wer nicht)?	<i>Positionierung</i>

Lösungen umsetzen und auswerten

Welche (neuen) ethischen Erkenntnisse, Themen/Fragen/Dilemmata entstehen im Prozess?

Literatur

- Beauchamp, T-L., Childress, J.F. (2013). Principles of biomedical ethics (7th ed.). New York: OUP.
- Bleckwedel, J. (2008). Systemische Therapie in Aktion. Göttingen: V&R.
- Bleckwedel, J., Witte, K., Frank-Bleckwedel, E. (2012). Positionierung und Allparteilichkeit. Leitlinien für Beratung und Supervision in Fällen von sexuellen und gewalttätigen Übergriffen. *Supervision*, 2012, 2, 26-33, ISSN: 1431-7168
- Bleckwedel, J. (2012). Systemische Guerilla Techniken - wie man erstarrte Systeme behutsam zum Tanzen bringen kann. *Zeitschrift für Systemische Therapie und Beratung*, Jg. 30 (2), S 65-71. (Vortrag, gehalten auf der Tagung 2x2=grün, die Vielfalt der systemischen Sozialarbeit an der Fachhochschule Merseburg am 8.Juli 2011).
- Bleckwedel, J., Klein, U., Portier, L. (1993). Einladung zur Fehlerfreundlichkeit. In: *Zeitschrift „Psychodrama“* 2/1993, 290-297.
- Hutterer-Krisch, R, (2007). Grundriss der Psychotherapieethik. Wien: Springer.
- Maio, G. (2012). Mittelpunkt Mensch: Ethik in der Medizin. Stuttgart: Schattauer.
- Weymann, E., Stegemann (2016). Ethics in Music Therapy. Vortrag/Präsentation, Wien, Europäischer Kongress für Musiktherapie 2016.
- Sandel, Michael S. (2008). Plädoyer gegen die Perfektion. Ethik im Zeitalter der genetischen Technik. (Mit einem Vorwort von Jürgen Habermas). Berlin: UP.
- Watzlawik, P., Janet H., Beavin und Don D. Jackson: *Menschliche Kommunikation - Formen, Störungen, Paradoxien*. Huber, Bern 1969. (13., unveränderte Auflage. Hogrefe, Bern 2017, ISBN 978-3-456-85745-9)

Links

Ethische Richtlinien, Linksammlung ZPD:
<https://www.zpid.de/redact/category.php?cat=61>
DGSv Ethische Leitlinien: http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2011/08/ethische_leitlinien_2003.pdf
DGSF Ethische Richtlinien: <https://www.dgsf.org/ueber-uns/ethik-richtlinien.htm>