



PROZESSARBEIT DEUTSCHLAND

Richtlinien für ethisches und professionelles Handeln im Institut für Prozessarbeit Deutschland GmbH

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
1.1. Nutzungshinweise	3
1.2 Zweck und Ziel der Richtlinien	5
1.3 Verbindlichkeit der Richtlinien	5
2. Grundsätze der prozessorientierten Psychologie (Prozessarbeit)	5
3. Zielgruppen der Richtlinie	6
3.1 Studierende	6
3.2 Absolvent*innen	6
3.3 Lehrkräfte des Instituts	7
4. Ethische Grundsätze professionellen Handelns	7
4.1 Respekt und Würde	7
4.2 Das Wohl der Klient*innen	7
4.3 Vertraulichkeit und Datenschutz	8
4.4 Offene Kommunikation	8
4.5 Selbstdarstellung	9
4.6 Berufliche Kompetenz und Supervision	9
4.7 Professionelles Handeln	10
4.8 Integrität und Ehrlichkeit	11
4.9 Umgang mit Konflikten, Rang- und Machtdynamiken	11
4.10 Fortbildung und Selbstreflexion	12

5. Rechte und Verantwortung der Studierenden	12
5.1 Rechte der Studierenden	12
5.2 Aktive Gestaltung des Lernprozesses	13
5.3 Offenheit für Feedback und Selbstreflexion	13
5.4 Verstöße gegen ethische Standards	13
6. Verantwortung der Lehrkräfte	14
6.1. Vorbildfunktion	14
6.2 Verantwortung für das Lernklima	15
6.3 Fachliche Verantwortung und Transparenz	15
6.4 Verantwortung im Umgang mit Macht und Rang	15
6.5 Supervision und Selbstreflexion	16
6.6 Vertraulichkeit und Datenschutz	16
6.7. Verstöße gegen die ethische Standardsn Richtlinie	16
7. Sicherstellung der Professionalität des Instituts	16
7.1 Chancengleichheit und Diversität	17
7.2 Handbücher und AGB	17
7.3 (Zusammen-)Arbeit mit Klient*innen durch Studierende	17
7.4 Datenschutz und Vertraulichkeit	18
8. Ethikausschuss	18
8.1 Mitglieder des Ethikausschusses	18
8.2 Aufgaben des Ethikausschusses	18
9. Abschlussbestimmungen	19
9.1 Gültigkeit der Ethikrichtlinien	19
9.2 Verpflichtung zur Einhaltung der Richtlinien	19

1. Einleitung

Das Institut für Prozessarbeit Deutschland ist bestrebt, allen Personen, unabhängig von ihrer Rolle im oder mit dem Institut, eine klare Orientierung in Bezug auf ethisches Handeln, professionelle Standards und die Verantwortung im Umgang miteinander und mit Klient*innen zu bieten. Die Ethikrichtlinien sind ein wesentliches Instrument, um den hohen Anforderungen gerecht zu werden, die an die Studierenden der Weiterbildungen im Institut, an die Absolvent*innen und Lehrkräfte und ihr Zusammenwirken gestellt werden.

Als Prozessarbeiter*innen ist es unser Ziel, Bewusstsein zu fördern. Das umfasst auch ethische Fragen auf persönlicher, Beziehungs- und kollektiver Ebene.

Dieses Dokument beinhaltet grundlegende Prinzipien und Standards ethischen und professionellen Handelns auf dem Hintergrund der Prozessorientierten Psychologie nach Arnold Mindell (Prozessarbeit). Die Richtlinien sind nicht als vollständiges, exklusives oder abschließendes Ergebnis zu betrachten, die das richtige professionelle Verhalten beschreiben.

Es ist unerlässlich, dass die **Richtlinien als lebendiger Bestandteil der täglichen Praxis** betrachtet werden und nicht nur als "formale Verordnung".

Wir hoffen, dass diese Richtlinien nicht nur ein Ort der Rechenschaftspflicht, der Standards und Erwartungen sind, sondern auch eine Grundlage bieten, um mit Neugier ethische Fragen zu erforschen.

Für die Weiterentwicklung und Anpassung der Richtlinien an neue Erkenntnisse und Erfahrungen, wird die Mitgestaltung und das Feedback aller Menschen, die im und mit dem Institut zusammenarbeiten benötigt. Vorschläge, Erfahrungen aus der eigenen Praxis und die Expertise verschiedener Arbeitsfelder mit diesen Richtlinien sind willkommen.

*Das Dokument ist mit Unterstützung von RSPOPUK entstanden. Wir danken den Kolleg*innen in UK für ihre fundierte und umfangreiche Vorarbeit.*

1.1. Nutzungshinweise

Alle Menschen, die im oder für das Institut arbeiten, an einer Weiterbildung teilnehmen oder eine Weiterbildung abgeschlossen haben, sind verpflichtet, die in diesem Dokument enthaltenen ethischen und professionellen Standards einzuhalten. Die Konsequenzen einer Missachtung sind in den jeweiligen Kapiteln beschrieben.

Geschlechtsidentitäten sind vielfältig. Wir möchten in der Anrede und Beschreibung von Menschen und Rollen diese Diversität berücksichtigen. Die Umsetzung von Geschlechtsidentitäten in unserer Sprache wandelt sich. Wir nutzen die Form mit *Gendersternchen*, z.B. Mentor*in.

Der Begriff „**Studierende**“ bezieht sich auf alle Personen, die an einer Jahres-Weiterbildung, am Basis-Lehrgang oder am Diplom-Lehrgang teilnehmen.

Lehrkräfte sind alle für das Institut tätigen Supervisor*innen und Mentor*innen, sowie Personen, die Prozessbegleitung und die Leitung von Seminaren anbieten.

Alle Menschen, mit denen wir im Rahmen von Coaching, Therapie, Beratung, Teambuilding und Organisationsentwicklung oder anderer Kontexte zusammenarbeiten, werden in diesen Richtlinien zur Vereinfachung als „**Klient*innen**“ bezeichnet. Der Begriff „Klient*in“ bezieht sich außerdem auf

Einzelpersonen, Beziehungen, Gruppen oder andere soziale Entitäten, die eine dieser Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

Die Weiterbildungen im Institut zielen alle auf **unterschiedliche Qualifikationen als Facilitator*in** ab (siehe entsprechendes Handbuch).

Unter Facilitation verstehen wir die Entfaltung und Erleichterung von Prozessen. Hierbei wird auch das Potenzial in auftauchenden Hindernissen erkannt und hilfreich für den Prozess der Klient*in genutzt.

In dieser Richtlinie werden alle professionellen Interaktionen mit Klient*innen im Kontext von Beratung, Therapie, Coaching etc. mit dem Begriff „Facilitation“ beschrieben. Die Person, die facilitiert, bezeichnen wir als „**Facilitator*in**“.

Facilitator*innen haben in den jeweiligen Weiterbildungen Kompetenzen erworben, um Methoden der Prozessarbeit und Weltarbeit in ihrem jeweiligen Berufsfeld oder auch freiberuflich anzuwenden.

Die Tätigkeit als Facilitator*in darf nur im Rahmen des eigenen Ausbildungsstandes und unter Berücksichtigung der rechtlichen Grundlagen des jeweiligen Landes ausgeübt werden.

Wir weisen darauf hin, dass Psychotherapie in der Bundesrepublik Deutschland derzeit nur von psychologischen Psychotherapeut*innen, Fachärzt*innen und Heilpraktiker*innen ausgeübt werden darf.

Die erfolgreich abgeschlossene **Jahres-Weiterbildung** berechtigt zum Führen des Titels „Prozessbegleitung in Konflikt- und Gruppenarbeit bzw. Prozessbegleitung für Einzelarbeit (Level 1)

Der erfolgreich abgeschlossene **Basis-Lehrgang** berechtigt zum Führen des Titels „Prozessorientierte Berater*in und Gruppenfacilitator*in nach Arnold Mindell“. (Level 2). Die rechtlichen Voraussetzungen für die Anwendung von Prozessorientierter Beratung und Gruppenfacilitation nach Arnold Mindell im eigenen Berufsfeld sind individuell abzuklären.

Für die Bezeichnung „prozessorientierte Psychologie nach Arnold Mindell“ oder „Prozessarbeit nach Arnold Mindell“ wird der Abschluss des **Diplom-Lehrgangs** benötigt (Master-Level).

Der Titel ist: Diplom Prozessarbeit bzw. Diplom Prozessorientierte Psychologie nach Arnold Mindell.

Für die Anwendung von Prozessarbeit auf dem Gebiet der **Psychotherapie** bedarf es zusätzlich mindestens einer Erlaubnis zur Ausübung der Heilkunde (HPG). Im Rahmen der deutschen Psychotherapierichtlinien bedarf es zusätzlich eines Abschlusses als ärztliche(r) oder psychologische(r) Psychotherapeut*in um den Titel „Prozessorientierte Psychotherapeut*in“ zu führen.

Der Abschluss des Diplom-Lehrgangs wird von der internationalen Dachorganisation IAPOP – International Association of Process Oriented Psychology anerkannt. Der Abschluss dieser hochqualifizierten Ausbildung verleiht jedoch kein Diplom im Sinne eines akademischen Grades.

Sollten Bedenken oder Beschwerden auftreten, die auf einen Verstoß gegen diese Richtlinien durch eine Lehrkraft oder Studierende hinweisen und nicht direkt mit den Betroffenen klärbar ist, wenden Sie sich bitte zunächst an die Geschäftsführung Kirsten Wassermann, die unter Kirsten@institut-prozessarbeit.de oder telefonisch unter +49 (0)176 – 633 877 28 zu erreichen ist.

Für den Fall einer formellen Beschwerde können Sie auch einen **Brief an den Ethikausschuss des Instituts für Prozessarbeit Deutschland** unter folgender Adresse schicken:

Institut für Prozessarbeit Deutschland GmbH

z.Hd. Ethikausschuss

Lotharstr. 132, 54115 Bonn

Bitte den Brief als „privat und vertraulich“ kennzeichnen.

1.2 Zweck und Ziel der Richtlinien

Der Zweck dieser Ethikrichtlinien besteht darin, die Grundsätze festzulegen, die das Handeln und die Interaktionen innerhalb des Instituts (zwischen Lehrkräften, Studierenden) und außerhalb (mit Klient*innen, Kolleg*innen und Kooperationspartner*innen) leiten sollen.

Die Ethikrichtlinien bieten die Grundlage zur Schaffung eines sicheren und unterstützenden Umfelds, das auf gegenseitigem Respekt, professionellem Verhalten und klaren Verantwortlichkeiten beruht. Die Richtlinien sollen eine transparente Kommunikation und das Vertrauen zwischen allen Beteiligten fördern und dafür sorgen, dass ethische Herausforderungen frühzeitig erkannt und angemessen bearbeitet werden können.

Die Hauptziele dieser Richtlinie sind:

- **Förderung von Professionalität und Bewusstsein:** Sicherstellung eines hohen ethischen und professionellen Standards im Umgang mit Klient*innen, Kolleg*innen und Studierenden
- **Qualitätssicherung:** Aufrechterhaltung der Qualitätsstandards in der praktischen Anwendung von Prozessarbeit
- **Schutz der Beteiligten:** Sicherstellung, dass alle Beteiligten – Lehrkräfte, Absolvent*innen, Studierende und Klient*innen – in einem geschützten Rahmen arbeiten, lernen und sich entwickeln können.

1.3 Verbindlichkeit der Richtlinien

Die vorliegenden Ethikrichtlinien sind für alle genannten Zielgruppen bindend. Sie erklären sich damit einverstanden, die hier beschriebenen Standards und Grundsätze zu befolgen. Ein Verstoß gegen die Ethikrichtlinien kann zu rechtlichen Maßnahmen führen, einschließlich der vorzeitigen Beendigung der Weiterbildung oder der Zusammenarbeit mit dem Institut.

Absolvent*innen, Studierende und Lehrkräfte sind dazu aufgerufen, sich regelmäßig mit den Richtlinien auseinanderzusetzen und sich bei Unklarheiten, ethischen Fragestellungen, Feedback oder ergänzenden Beiträgen an den Ethikausschuss zu wenden.

2. Grundsätze der prozessorientierten Psychologie (Prozessarbeit)

Diese Richtlinien sollen eine ethische Praxis und professionelles Handeln auf dem Hintergrund der Prozessorientierten Psychologie nach Arnold Mindell, auch Prozessarbeit genannt, unterstützen.

Aus prozessorientierter Sicht umfasst ethisches Handeln mehr als eine Reihe von Regeln. Wir sind herausgefordert ein reflektierendes Bewusstsein zu entwickeln, das notwendig ist, um mit dem momentanen Feedback von Klient*innen akkurat zu arbeiten. Hierzu gehört auch das Bewusstsein für den potenziellen Einfluss des Facilitators auf den Prozess der Klient*in, sowie das Interesse und die Verpflichtung zu regelmäßiger Fortbildung und Supervision.

Prozessarbeit basiert auf einer Perspektive, die die Weisheit und Kompetenz der Klient*in respektiert und fördert. Dies umfasst auch das Bewusstsein für Grenzen oder Anforderungen, die innerhalb der vertraglichen Beziehung implizit sein können. Das Aufgreifen von Feedback aus allen Anteilen und Kanälen des Prozesses der Klient*in und die bewusste Interaktion mit Feedback führen zu einem tieferen Verständnis darüber, wie und wohin sich der Prozess entfalten möchte. Hierzu gehört auch das

Bewusstsein über Rangdynamiken und Privilegien, die in der professionellen Beziehung mit Klient*innen, innerhalb des Instituts und im Umfeld der Klient*in eine Rolle spielen.

Prozessorientierte Facilitator*innen verpflichten sich, verbales und non-verbales **Feedback als ethischen Regulator** aufzugreifen, Rangbewusstsein zu entwickeln und sich insbesondere mit strukturellen Dynamiken auseinanderzusetzen. Diese gilt es in die eigene Praxis zu integrieren, anstatt ethisches Handeln allein als von außen auferlegte Regeln zu betrachten. Eine Entscheidung oder ein Handeln wird nicht allein dadurch unethisch, dass es umstritten ist oder andere anders gehandelt hätten. Vielmehr besteht die ethische Haltung darin, die Situation so gründlich wie möglich zu reflektieren und für jede getroffene Entscheidung Verantwortung zu übernehmen.

Das Konzept der Tiefen Demokratie (Deep Democracy) ist ein weiteres ethisches Grundprinzip der Prozessarbeit. Tiefe Demokratie bezieht sich darauf, alle Aspekte eines Prozesses bewusst zu repräsentieren und zu unterstützen. Tiefe Demokratie beinhaltet die Offenheit für alle Aspekte des eigenen Selbst, anderer Menschen und der Gesellschaft. Dies bedeutet nicht, dass aggressives, diskriminierendes oder andere Formen grenzüberschreitenden Verhaltens erlaubt sind.

Tiefe Demokratie umfasst die Anerkennung und Wahrung der Würde und des Wertes jedes Menschen, unabhängig von Unterschieden wie Geschlechtsidentität, Hautfarbe, Alter, Kultur, Klasse, Sexualität, Religion, Gesundheitsstatus und Behinderung.

3. Zielgruppen der Richtlinie

Diese Richtlinie richtet sich an drei klar definierte Gruppen innerhalb des Instituts, die jeweils unterschiedliche Verantwortlichkeiten und Rollen haben:

3.1 Studierende

Die Gruppe der Studierenden besteht aus Personen, die sich in einer Jahres-Weiterbildung, im Basis-Lehrgang oder im Diplom-Lehrgang befinden. Für diese Gruppe liegt der Fokus auf der professionellen und persönlichen Entwicklung. Sie sind dazu angehalten, ihren Lernprozess aktiv zu gestalten, eine prozessorientierte ethische Haltung zu erlernen und anzuwenden, sowie sich ihrer eigenen Verhaltens- und Denkweisen und zwischenmenschlicher Dynamiken bewusst zu werden.

In der Weiterbildung spielt die Auseinandersetzung mit der eigenen professionellen Rolle und der Einfluss von Rang- und Machtdynamiken eine zentrale Rolle. Die Studierenden werden dabei unterstützt, ihre eigene Rolle kritisch zu reflektieren und die ethischen Prinzipien des Instituts in ihre Praxis zu integrieren. Hierzu gehört auch der respektvolle Umgang mit den Mitstudierenden, Kolleg*innen und Lehrkräften, sowie die Verpflichtung, vertrauliche Informationen, die im Rahmen der Weiterbildung ausgetauscht werden, zu schützen.

3.2 Absolvent*innen

Diese Gruppe umfasst alle, die eine Weiterbildung im Rahmen einer Jahres-Weiterbildung, des Basis- oder Diplomaltehrgangs abgeschlossen haben und Prozessarbeit in ihrem Arbeitsfeld anwenden bzw. als qualifizierte Prozessarbeiter*innen tätig sind. Sie tragen die Verantwortung, das Gelernte ethisch und verantwortungsvoll anzuwenden. Die Absolvent*innen haben einen besonderen Einfluss auf ihre Umgebung, da sie das erworbene Wissen in der Praxis umsetzen und in vielen Fällen auch in beratender, therapeutischer, führender oder lehrender Funktion tätig sind. Zusätzlich gelten selbstverständlich auch die

ethischen Richtlinien des jeweiligen Berufsfeldes bzw. des Berufsverbandes, innerhalb dessen die Absolvent*innen tätig sind.

Ihre Verantwortung erstreckt sich nicht nur auf den professionellen Umgang mit Klient*innen, sondern auch auf die aktive Mitgestaltung einer ethisch fundierten Arbeitsumgebung. Zudem sind Absolvent*innen aufgefordert, sich kontinuierlich fortzubilden und in regelmäßigen Abständen Supervision in Anspruch zu nehmen, um ihre professionelle Praxis zu reflektieren und zu verbessern.

3.3 Lehrkräfte des Instituts

Die Lehrkräfte im Institut und auch die Gastdozent*innen nehmen eine Schlüsselrolle ein, da sie eine Vorbildfunktion für die Studierenden einnehmen und die Entwicklung der Studierenden maßgeblich beeinflussen. Sie sind dafür verantwortlich, die ethischen Grundsätze des Instituts zu vertreten und die Studierenden anzuleiten, wie sie diese Prinzipien in ihre eigene Praxis integrieren.

Die Lehrkräfte haben die Verpflichtung, ein unterstützendes, respektvolles und dem Lernen förderliches Umfeld zu schaffen, in dem alle Studierenden ihre Kompetenzen und Potentiale entfalten können. Sie müssen transparent mit den Inhalten und Zielen der Weiterbildungen umgehen und sicherstellen, dass alle Studierenden diese Richtlinien und die jeweiligen Handbücher für ihren Lehrgang gelesen und verstanden haben. Zudem sind die Lehrkräfte dazu angehalten, regelmäßig Supervision zu nutzen, um ihre eigene Lehre und Arbeit kontinuierlich zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

4. Ethische Grundsätze professionellen Handelns

4.1 Respekt und Würde

Alle Menschen, die am Institut für Prozessarbeit beteiligt sind, werden mit Respekt und Würde behandelt. Dies gilt für den Umgang miteinander innerhalb der Ausbildungsgruppen sowie in der Interaktion mit Klient*innen und externen Partner*innen. Ein zentrales Anliegen des Instituts ist die Anerkennung von Diversität in Bezug auf Geschlechtsidentität, ethnische und soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion, Alter, Behinderung und anderer sozialer Merkmale, sowie eine gleichberechtigte Behandlung. Diskriminierung in jeglicher Form wird nicht toleriert.

Unabhängig von der Position oder dem strukturellen Rang wird erwartet, dass alle Beteiligten respektvoll miteinander umgehen. Dies schließt die verbale und non-verbale Kommunikation sowie die Art und Weise, wie Feedback gegeben und empfangen wird, ein.

4.2 Das Wohl der Klient*innen

Das Wohl der Klient*in steht im Mittelpunkt der Arbeit aller Prozessorientierten Facilitator*innen. Sie respektieren den Wert und die Würde ihrer Klient*innen und bemühen sich, deren Selbstentwicklung und Autonomie zu fördern. Zu diesem Zweck:

- Streben sie danach, sich des gesamten Prozesses bewusst zu sein und ihn zu unterstützen, sei er intrapsychisch, zwischenmenschlich, sozial oder transpersonal.
- Folgen sie dem Prozess, der durch das Feedback der Klient*in reguliert wird
- Bemühen sie sich, jederzeit Bewusstsein für den Einfluss von Rang und Privilegien auf das soziale, berufliche und psychologische Leben der Klient*innen zu haben.

Sie respektieren die Grenzen der Beziehung zu Klient*innen und verzichten auf:

- jegliche missbräuchliche Handlung gegenüber Klient*innen
- jegliche sexuelle Beziehungen mit Klient*innen
- das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen zur Befriedigung eigener Bedürfnisse
- politische Indoktrination und religiöse Bekehrung
- jede andere Form der Ausbeutung (einschließlich rechtlicher, emotionaler oder finanzieller)

Sie sind bereit, Probleme, Herausforderungen und Fortschritte der Arbeit mit Klient*innen zu besprechen und lassen ihre Arbeit regelmäßig durch Supervision bei entsprechend ausgebildeten Supervisor*innen unterstützen.

4.3 Vertraulichkeit und Datenschutz

Informationen über Klient*innen und Studierende einer Weiterbildung werden streng vertraulich behandelt. Persönlich identifizierbare Informationen sind gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu schützen und aufzubewahren.

In Fällen, in denen eine Gefährdung der physischen oder psychischen Gesundheit einer Person vorliegt, können Ausnahmen von der Vertraulichkeit gemacht werden. Diese Entscheidung muss jedoch im Rahmen der ethischen Prinzipien sorgfältig abgewogen und dokumentiert, sowie wenn möglich, mit der Klient*in besprochen werden.

Klient*innen müssen darüber informiert werden, dass ihr Fall innerhalb einer Supervision in anonymisierter Form besprochen werden kann. Insbesondere bei der Erstellung von Videoaufnahmen der Zusammenarbeit, wird das schriftliche Einverständnis der Klient*in zur Aufzeichnung und zur Supervision benötigt.

4.4 Offene Kommunikation

Facilitator*innen sollten ihre Klient*innen zu Beginn ihrer Arbeit über die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit informieren. Hierzu gehören: Transparenz der Gebühren, Vertraulichkeit, Ziele, voraussichtliche Dauer der gemeinsamen Arbeit, Vereinbarungen für Termine sowie über die Inanspruchnahme von Supervision.

Es sollte sichergestellt sein, dass die Arbeitsbedingungen und Umstände für die Ausübung der Tätigkeit geeignet sind und für das Wohl der Klient*innen gesorgt ist.

Facilitator*innen müssen sich bemühen, alle Rechte und Pflichten des Vertrags mit Klient*innen verständlich klarzustellen. Für Studierende erstreckt sich dies auch auf ihre Beziehung zu ihrem Supportteam.

Ein schriftlicher Vertrag unterstützt im Falle eines Konflikts beide Seiten. Der Vertrag sollte folgendes beinhalten: Erwartungen, Ziele, Methoden, Risiken und mögliche Alternativen, sowie eine Honorarvereinbarung.

Facilitator*innen respektieren auch die Würde und Integrität derjenigen, mit denen sie berufliche Beziehungen haben, insbesondere das Recht dieser Personen auf Selbstbestimmung und Eigenverantwortung. In öffentlichen Äußerungen, ob schriftlich oder mündlich, werden sie darauf

verzichten, abfällige Bemerkungen, Andeutungen oder Anspielungen zu machen, die den Ruf oder die Qualifikation von Kolleg*innen herabsetzen oder das Institut und/oder andere Organisationen/Berufsverbände in Verruf bringen.

4.5 Selbstdarstellung

Facilitator*innen stellen ihre beruflichen Qualifikationen, Erfahrungen und Mitgliedschaften in Fachverbänden in allen schriftlichen und mündlichen Äußerungen und Werbematerialien genau und wahrheitsgemäß dar. Sie berücksichtigen hierbei die rechtlichen Rahmenbedingungen ihres Arbeitsfeldes. Sie dürfen keine Qualifikationen beanspruchen oder implizieren, die sie nicht besitzen.

Hierbei gilt es auch den jeweiligen Abschluss der Weiterbildung in Prozessarbeit gemäß dem erworbenen Zertifikat zu benennen, um Transparenz zu schaffen.

Um Prozessarbeit nach Arnold Mindell als eigenständige psychotherapeutische Methode anzuwenden, ist aufbauend auf den Basis-Lehrgang der Diplomabschluss (Master-Level) und die Qualifikation als Psychologische Psychotherapeutin, Ärzt*in oder eine Erlaubnis zur Ausübung der Heilkunde notwendig.

Studierende müssen in allen Publikationen (online und offline) klarstellen, dass sie sich in einer Weiterbildung befinden, wenn sie Methoden der Prozessarbeit nutzen möchten. Dies gilt auch, wenn sie aufgrund anderer Qualifikationen bereits in einem Berufsfeld, wie z.B. Coaching, Psychotherapie etc. arbeiten.

Werbematerialien dürfen nur beschreibende Aussagen enthalten, auf bewertende oder vergleichende Aussagen mit anderen Modellen oder Angeboten, insbesondere Aussagen, die in irgendeiner Weise implizieren, dass die eigenen Angebote oder Dienstleistungen wirksamer sind als die von anderen, ist zu verzichten.

4.6 Berufliche Kompetenz und Supervision

Sämtliche Tätigkeiten sind auf die Berufsabschlüsse und nachweisbare Kompetenzen beschränkt; Prozessarbeit darf nur in dem im Abschlusszertifikat beschriebenen Ausmaß eingesetzt werden. Übersteigt eine Anfrage berufliche oder persönliche Kompetenzen, sollte auf andere geeignete Dienstleistungen hingewiesen werden.

Sollten in der Beratung, Begleitung, Gruppenmoderation o.ä. Krisen oder Notfälle auftauchen, z.B. Suizidgedanken im Kontext von Coaching oder traumatischen Erfahrungen im Gruppensetting außerhalb von Psychotherapie, dann gilt es diesen Menschen in ein geeignetes Setting zu überweisen.

Regelmäßige Supervision und Fortbildung sind essentieller Bestandteil einer ethischen Praxis.

Um Qualitätsstandards, kontinuierliche Selbstreflexion und Anforderungen an die berufliche Weiterentwicklung zu gewährleisten, werden vom Institut für Prozessarbeit Deutschland in regelmäßigen Abständen Vertiefungstage, Supervisionsgruppen und Fortbildungen angeboten. Wir empfehlen **pro Jahr mindestens 5 Fortbildungstage und 8 Stunden Einzel-Supervision** bei einer IAPOP akkreditierten Supervisor*in.

Die regelmäßige Teilnahme an Supervision ist ein verpflichtender Bestandteil der jeweiligen Weiterbildung. Der Umfang von Supervision für Studierende der unterschiedlichen Lehrgänge ist in den Handbüchern beschrieben.

Regelmäßige Supervision unterstützt dabei, berufliche und persönliche Grenzen, die Identität, Rolle und Glaubenssysteme zu reflektieren und Unterstützung in herausfordernden Situationen zu erhalten. Dies dient dazu, den verantwortungsvollen Umgang mit den Methoden der Prozessarbeit zu fördern. Für Studierende bedeutet die Supervision auch, den eigenen Lernprozess zu reflektieren.

Selbstständige Facilitator*innen müssen sicherstellen, dass ihre berufliche Tätigkeit durch eine angemessene **Haftpflichtversicherung** ausreichend abgedeckt ist. Die entsprechenden Berufsverbände bieten weitere Informationen an.

Im Angestelltenverhältnis ist die rechtliche Situation mit dem Arbeitgeber abzuklären.

Neben diesen Richtlinien gelten auch die **Ethikrichtlinien des jeweiligen Berufsverbandes**, dem die Facilitator*innen in ihrer Ausübung als Coach, Therapeut*in, Berater*in o.ä. angehören. Es gilt zu prüfen, ob die Verbandsrichtlinien übergeordnet oder konfliktuell sind.

Im Falle sich widersprechender Aspekte der Richtlinien kann Unterstützung durch ein Mitglied des Ethikausschusses angefragt werden.

*Liegt ein Vorwurf in Bezug auf einen gesetzlichen Verstoß der eigenen Berufspraxis oder Person vor oder wird ein Verfahren eines Berufsverbandes gegen eine Studierende oder Absolvent*in eingeleitet, muss das Institut darüber informiert werden.*

Eine berufliche Praxis, die den berufsethischen Standards widerspricht, sowie Verstöße gegen die ethischen Richtlinien, die die prozessorientierte Psychologie (Prozessarbeit) in Verruf bringen, führen zu einer Abmahnung.

4.7 Professionelles Handeln

Von allen prozessorientierten Facilitator*innen wird ein hohes Maß an Professionalität erwartet. Dies bezieht sich nicht nur auf die fachliche Kompetenz, sondern auch auf das Verhalten und die zwischenmenschliche Kommunikation.

- **Verantwortungsbewusstsein:** Studierende, Absolvent*innen und Lehrkräfte sind sich ihrer Verantwortung gegenüber anderen bewusst und handeln entsprechend. Dies betrifft sowohl die Vorbereitung auf Sitzungen und Unterricht als auch die Interaktion mit Klient*innen oder Kolleg*innen.
- **Einhaltung professioneller Grenzen:** Es ist von großer Bedeutung, dass professionelle Grenzen gewahrt werden. Dies schließt die klare Abgrenzung zwischen persönlichen und professionellen Beziehungen ein. Unangemessene Nähe oder private Beziehungen sind zu vermeiden.
- **Selbstreflexion:** Studierenden, Absolvent*innen und Lehrkräfte sind dazu angehalten, ihre eigenen Handlungen, Motive und Verhaltensweisen regelmäßig zu reflektieren. Supervision und kollegiale Beratung sind wesentliche Mittel, um sicherzustellen, dass das eigene Verhalten stets im Einklang mit den ethischen Standards steht.

Facilitator*innen sollten sich der Rangunterschiede zu ihren Klient*innen bewusst sein und auftauchende **duale oder multiple Beziehungen** facilitieren. Wenn duale oder multiple Beziehungen unvermeidbar sind, zum Beispiel in einer kleinen Organisation, müssen sie die Verantwortung übernehmen, die Grenzen verschiedener Rollen und Beziehungsebenen klar zu definieren und mit ihnen umzugehen, sowie die

Vertraulichkeit zu wahren. Außerdem sollten sie mit größter Sorgfalt vorgehen, bevor sie eine persönliche Beziehung zu ehemaligen Klient*innen eingehen.

4.8 Integrität und Ehrlichkeit

Integrität und Ehrlichkeit sind grundlegende Prinzipien, die das Handeln aller Beteiligten bestimmen sollen. Dies betrifft sowohl die fachliche Arbeit als auch die zwischenmenschliche Kommunikation und die Art und Weise, wie Konflikte oder ethische Fragestellungen angesprochen werden.

In der Prozessarbeit können komplexe Themen und Herausforderungen auftreten. Es ist wichtig, dass alle Facilitator*innen offen und ehrlich mit diesen Herausforderungen umgehen und sich bei Unsicherheiten oder ethischen Dilemmata Unterstützung holen.

Ehrliche und transparente Kommunikation ist ein zentraler Bestandteil des professionellen Verhaltens. Studierende, Absolvent*innen und Lehrkräfte sollten offen über ihre Bedürfnisse, Bedenken oder Fragen sprechen, um Missverständnisse zu vermeiden und das Vertrauen zu stärken.

4.9 Umgang mit Konflikten, Rang- und Machtdynamiken

Im Kontext von Prozessarbeit spielen Rang- und Machtdynamiken eine bedeutende Rolle. Diese Dynamiken beeinflussen alle Situationen, in denen wir mit anderen Menschen zusammentreffen. Rangdynamiken sind in Beziehungen und innerhalb von Gruppen all gegenwärtig und wirken auch auf die Beziehungen zwischen Lehrkräften und Studierenden und auf die Beziehung mit Klient*innen.

Unbewusste Rangdynamiken führen zu inneren und äußeren Spannungen in zwischenmenschlichen Beziehungen und Gruppen, da es zu verschiedenen Wechselwirkungen zwischen den strukturellen, sozialen und persönlichen Rängen kommt und Menschen die Tendenz haben, sich eher mit ihren niedrigen Rängen zu identifizieren. Unbewusste Rangdynamiken sind die Wurzel von Konflikten und Diskriminierung.

Prozessarbeit ist ein Modell, das Menschen dabei unterstützt, Rangunterschiede zu erkennen und Rangdynamiken bewusst zu machen, so dass Macht nicht missbraucht wird und ein Raum für Diversität geschaffen wird. Hierfür ist die **Fähigkeit zu Rang-Fluidität** von zentraler Bedeutung, d.h. dass wir uns zwischen unseren hohen und niedrigen Rängen in einer Situation bewegen können und in beiden einen Wert finden. Solange wir nur auf Machtzuwachs fokussieren, werden wir von unseren Ohnmachtserfahrungen bestimmt und kontrolliert (Selbstschutz, Verteidigung, Rache). Rang-Fluidität hilft uns aus einer Haltung von Mitgefühl für uns und Andere, Einfluss zum Wohle des Ganzen zu nehmen, Diversität zu fördern und die Situation zu faszinieren.

Das Institut fordert daher alle Lehrkräfte, Absolvent*innen und Studierende dazu auf, sich dieser Dynamiken bewusst zu sein bzw. bewusst zu werden und verantwortungsvoll mit ihnen umzugehen. Hierzu gehört auch die Verantwortung, **sich aktiv mit eigenen Rangdynamiken, Machterfahrungen und Privilegien auseinanderzusetzen.**

Machtmißbrauch durch strukturellen Rang wird im Institut nicht toleriert.

Spannungen und Konflikte mit Klient*innen, Kolleg*innen oder in einer Gruppe sollten frühzeitig erkannt und benannt werden, um gemeinsam nach konstruktiven Lösungen zu suchen.

In Situationen unlösbarer Konflikte, Diskriminierung, Machtmißbrauch oder Unsicherheiten in Bezug auf die eigene Position, Rolle oder persönliche und professionelle Grenzen, kann zusätzlich zur Supervision der

Ethikausschuss miteinbezogen werden.

Absolventinnen sollten den Ethikausschuss als Ressource betrachten, die ihnen hilft, sich in komplexen ethischen oder beruflichen Situationen zurechtzufinden.

4.10 Fortbildung und Selbstreflexion

Die prozessorientierte Arbeit mit Klient*innen erfordert eine ständige Weiterentwicklung und das Aufrechterhalten fachlicher Kompetenzen. Alle Absolvent*innen und Lehrkräfte sind verpflichtet, sich regelmäßig weiterzubilden, um den aktuellen Stand der Wissenschaft und Praxis in ihre Arbeit mit einzubeziehen.

Absolventinnen und Lehrkräfte sollten regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen, um ihre Fähigkeiten zu erweitern und die Qualität ihrer Arbeit sicherzustellen. Insbesondere die Auseinandersetzung mit Dynamiken systemischer Diskriminierung, sowie mit eigenen Grenzen und Privilegien sollten essentieller Bestandteil in der Fürsorge für die Arbeit mit Menschen sein.

Kontinuierliche Selbstreflexion (Innere Arbeit) in der Arbeit mit Menschen und im Austausch mit Kolleg*innen ist ein integraler Bestandteil der Prozessarbeit und sollte durch regelmäßige Supervision und kollegiale Beratung unterstützt werden. Dabei sollte auch "unbequemes" oder kritisches Feedback als Chance zur Weiterentwicklung verstanden werden.

Um die Qualitätsstandards zu halten, die Fürsorge für die Arbeit mit Klient*innen zu unterstützen und eine kontinuierliche Selbstreflexion zu gewährleisten, werden vom Institut für Prozessarbeit Deutschland in regelmäßigen Abständen Vertiefungstage, Supervisionsgruppen und Fortbildungen angeboten.

Wir empfehlen nach Abschluss eines Lehrgangs **pro Jahr mindestens 5 Fortbildungstage**, davon mindestens 2 Tage in Prozessarbeit bei einer IAPOP akkreditierten Organisation und **8 Stunden Fallsupervision** bei einer IAPOP akkreditierten Supervisor*in.

Für Studierende der verschiedenen Weiterbildungen sind gesonderte Bedingungen vorgegeben, die in den jeweiligen Handbüchern beschrieben werden.

5. Rechte und Verantwortung der Studierenden

Studierende des Instituts für Prozessarbeit Deutschland, sei es im Rahmen einer Jahres-Weiterbildung, des Basislehrgangs oder des Diplomelehrgangs, befinden sich in einer intensiven Lern- und Entwicklungsphase. Während dieser Zeit sind sie nicht nur dazu angehalten, ihre fachlichen Fähigkeiten zu entwickeln und zu vertiefen, sondern auch die ethischen und zwischenmenschlichen Prinzipien der Prozessarbeit zu erlernen und zu praktizieren.

5.1 Rechte der Studierenden

Die Studierenden haben das Recht auf eine qualitativ hochwertige Weiterbildung. Das Institut verpflichtet sich, Inhalte anzubieten, die auf dem neuesten Stand der Forschung und Praxis in der Prozessarbeit basieren. Die Lehrinhalte werden von erfahrenen Lehrkräften vermittelt, die die Verantwortung haben, ein förderndes und unterstützendes Lernumfeld zu schaffen und sich fortlaufend weiterzubilden.

Hierzu gehören auch klare und transparente Informationen über den Aufbau der Weiterbildung, die Bewertungskriterien und Erwartungen an ihre Kompetenzen als Facilitator.

Studierende haben Anspruch auf individuelle Betreuung durch die Lehrkräfte sowie auf regelmäßiges Feedback zu ihrem Fortschritt. Dies hilft ihnen, sich in ihrem Lernprozess zu orientieren und gezielt an ihren Lerngrenzen zu arbeiten.

Persönlichen Informationen, die im Rahmen der Weiterbildung geteilt werden, werden vertraulich behandelt. Dies gilt besonders für Informationen, die in der Prozessbegleitung besprochen werden.

5.2 Aktive Gestaltung des Lernprozesses

Studierende verpflichten sich, ihren Lernprozess aktiv zu gestalten und sich mit vollem Engagement in die Weiterbildung einzubringen. Dies beinhaltet die regelmäßige Teilnahme an den geplanten Veranstaltungen und regelmäßige Mentorstunden, Prozessbegleitung und Supervision.

Auch die innere Haltung in Bezug auf die Weiterbildung, das Institut, das Arbeitsfeld und gegenüber sich selbst sind von zentraler Bedeutung. Hier zeigen sich unterschiedliche Rollen, die es im Verlauf des Trainings mehr und mehr zu integrieren gilt:

- der/die Lernende, die mit Metafähigkeiten von Neugier und Interesse an neuen Erfahrungen und einem Forschergeist einhergeht
- die innere Lehrer*in, die uns hilft, eigene Kompetenzen und Fähigkeiten, aber auch Lerngrenzen wahrzunehmen
- die Auseinandersetzung mit inneren Kritikern, Antreibern und deren Glaubenssätzen.
- die Facilitator*in, die die prozessorientierte Ethik verinnerlicht hat

Das Training in Prozessarbeit benötigt die aktive Teilnahme, um mit dem Modell professionell zu arbeiten und es in das eigene Leben zu integrieren - eine passive und "konsumierende" Haltung ist dabei nicht zuträglich.

Neugier und Offenheit gegenüber dem, was sich uns zeigt, vor allem innerhalb herausfordernder Situationen, kann uns helfen, mit Kritik, Scham, Reaktionen, Hindernissen und Störungen prozessorientiert umzugehen.

Diese aktive Auseinandersetzung und Haltung wird auch durch die Lehrkräfte unterstützt und gefördert.

5.3 Offenheit für Feedback und Selbstreflexion

Feedback ist ein bedeutender ethischer Regulator in der Prozessarbeit. Daher verpflichten sich die Studierenden dazu, sich mit Feedback der Lehrkräfte auseinanderzusetzen, es aufzugreifen und umzusetzen und das Feedback als wertvolle Ressource für ihr persönliches Wachstum und ihre berufliche Entwicklung zu betrachten.

Der Lernprozess kann für die Studierenden persönlich herausfordernd sein, da er oftmals tiefgreifende Veränderungen aktiviert. Die Auseinandersetzung mit Herausforderungen ist Bestandteil des Trainings. Hierzu gehört auch, sich dort, wo Schwierigkeiten auftauchen, aktiv Unterstützung einzuholen.

Der Lernprozess im Institut erfordert auch die Bereitschaft, **Selbstreflexion als zentralen Bestandteil** der Weiterbildung zu sehen - das bedeutet: die eigene Identität und Glaubenssätze regelmäßig selbst zu reflektieren und persönliche Dynamiken und Verhaltensweisen kritisch zu hinterfragen.

Eine Feedbackkultur auf Basis eines respektvollen Umgangs miteinander ist hierfür grundlegend. Feedback soll dazu dienen, das Lernen zu fördern und die Selbstwahrnehmung der Studierenden zu schärfen.

5.4 Verstöße gegen ethische Standards

In Fällen von Verstößen gegen die ethischen Standards oder Vertraulichkeitsregeln ist ein Treffen mit dem Supportteam (Mentor*in und Supervisor*in) obligatorisch, um die Situation zu klären und ggf. weitere Maßnahmen einzuleiten. Dies kann auch zum Ausschluss aus der Weiterbildung führen, abhängig von der Schwere des Verstoßes.

Besteht ein ethischer Vorwurf einer Studierenden gegen Ihre bzw. seine Mentor*in oder Supervisor*in, der nicht gemeinsam geklärt werden kann, dann wird ein*e weiter*e Facilitator*in innerhalb oder außerhalb des Instituts hinzugezogen (siehe auch 9.1).

6. Verantwortung der Lehrkräfte

Die Lehrkräfte im Institut für Prozessarbeit Deutschland spielen eine zentrale Rolle, nicht nur in der Vermittlung von Inhalten, sondern auch in der Gestaltung des Lernumfelds und der Förderung der individuellen Entwicklung der Studierenden. Ihre Verantwortung umfasst ethisches Verhalten, fachliche Kompetenz und die Schaffung eines unterstützenden und sicheren Raums für alle Beteiligten. In diesem Kapitel werden die spezifischen Pflichten und Verantwortungen der Lehrkräfte beschrieben.

Der Begriff "Lehrkraft" umfasst alle Rollen im Institut, die eine lehrende oder unterstützende Funktion gegenüber Studierenden einer Weiterbildung haben – dies betrifft Mentor*innen, Supervisor*innen, die Seminarleitung und Prozessbegleitung.

Wie andere Teile dieses Dokuments ist auch dieser Abschnitt nicht vollständig, exklusiv oder endgültig, um zu definieren, was ethisches Handeln oder berufliche Verantwortung betrifft.

Weitere Vereinbarungen zur Mitarbeit im Institut werden auch in den Richtlinien für die Mitarbeit im Institut für Prozessarbeit Deutschland beschrieben.

6.1. Vorbildfunktion

Die Lehrkräfte sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst. Sie repräsentieren nicht nur die Inhalte der Weiterbildung und Methoden der Prozessarbeit, sondern auch die ethischen Grundsätze des Instituts gegenüber der Öffentlichkeit, Kolleg*innen und den Studierenden. Von ihnen wird erwartet, dass sie die ethischen Prinzipien vorleben und die Richtlinien ethischen und professionellen Handelns einhalten.

Die Lehrkräfte dienen als Vorbilder, die Metafähigkeiten von Interesse, Neugierde, Wohlwollen und Eldership individuell vorleben und nach den Grundprinzipien der Prozessarbeit handeln. Hierzu gehören insbesondere die Prinzipien von Tiefer Demokratie, Feedback als ethischer Regulator und die Zentralität von "Innerer Arbeit".

Konflikte mit Studierenden sind unter multiplen Aspekten zu facilitieren:

- Unterstützung des Lernprozesses der Studierenden
- Aufgreifen und bewusst machen störender, konflikthafter oder kritischer Aspekte als Wachstumspotential und wichtiger individueller Anteile des Studierenden

- Übernahme von Verantwortung bei auftauchender Kritik oder Konflikten mit Studierenden und die Wahrnehmung eigener Wachstumsgrenzen
- Bewusstsein darüber, dass die “Lehrkraft”, “Studierende”, das “Institut” auch Rollen auf der Emergenzebene sind
- Verständnis über die verschiedenen Rollen und deren Dynamik, sowie die Fähigkeit, sich mit allen auftauchenden Rollen zu identifizieren, unabhängig davon, ob der Konflikt oder die Kritik gegen die eigene Person, Kolleg*innen oder das Institut gerichtet ist.
- Fähigkeit, Konflikte und Kritik auf der Beziehungsebene, institutionellen Ebene und intrapsychisch zu facilitieren.
- persönliche Grenzen auch unter Supervision zu erforschen.

6.2 Verantwortung für das Lernklima

Die Lehrkräfte tragen die Verantwortung für das Lernklima innerhalb der Weiterbildungsprogramme. Sie sollen ein Umfeld schaffen, das von Offenheit, Vertrauen und gegenseitiger Unterstützung geprägt ist. Die Studierenden sollen sich sicher fühlen, ihre Fähigkeiten und Verhaltensweisen zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Hierfür ist auch eine Sensibilität für Gruppendynamiken notwendig. Lehrkräfte sind dazu angehalten, aufmerksam auf die Dynamiken innerhalb der Gruppe zu achten, insbesondere in Bezug auf Rangdynamiken und strukturelle Diskriminierung, und gegebenenfalls einzugreifen, um ein respektvolles Miteinander zu gewährleisten.

6.3 Fachliche Verantwortung und Transparenz

Lehrkräfte haben die Verantwortung, ihren Unterricht auf dem neuesten Stand der Forschung und Praxis zu halten. Sie müssen sicherstellen, dass die Lehrinhalte korrekt, aktuell und für die Studierenden verständlich und relevant sind. Ihre eigene fachliche Kompetenz ist ein wesentlicher Faktor für die Qualität der Weiterbildung.

Im Kontext der Prozessarbeit bedeutet dies, dass Lehrkräfte kontinuierlich an persönlichen Prozessen innerhalb ihrer Supervision und im Team arbeiten. Persönliche Lerngrenzen tauchen fortlaufend auf. Als Lehrkraft braucht es die Bereitschaft und Kapazität, mit Neugier und Interesse an eigenen Lerngrenzen zu arbeiten und Projektionen von Studierenden in der Rolle einer Autoritätsperson auszuhalten und zu facilitieren. Facilitieren bedeutet in diesem Fall eine anspruchsvolle Balance zu halten, in der Kritik und Angriffe nicht persönlich genommen werden, gleichzeitig aber der Kontakt zu eigenen Bedürfnissen, Verletzlichkeit und Menschlichkeit gehalten wird. Hierfür ist ein hohes Maß an Selbstreflexion essentiell.

Lehrkräfte sind verpflichtet, sich regelmäßig weiterzubilden, um sicherzustellen, dass sie die neuesten Entwicklungen in der Prozessarbeit sowie in angrenzenden Disziplinen berücksichtigen und in ihren Unterricht, ins Mentoring und in die Supervision integrieren.

Lehrkräfte sind auch verpflichtet, Ziele, Inhalte und Bewertungsmaßstäbe der Weiterbildung transparent und klar zu kommunizieren. Die Studierenden sollen jederzeit verstehen, was von ihnen erwartet wird und wie sie in ihrer Ausbildung vorankommen.

Lernen und Lernmethoden gestalten sich dabei individuell verschieden. Die Lehrkräfte berücksichtigen

unterschiedliche Herausforderungen und Lernbedürfnisse der Studierenden. Hierbei sind auch Schwierigkeiten aufgrund von Neurodiversität oder Herkunft zu berücksichtigen.

6.4 Verantwortung im Umgang mit Macht und Rang

Aufgrund ihrer Position haben Lehrkräfte einen höheren strukturellen Rang in der Gruppe. Es ist wichtig, dass sie sich der Wirkung dieses Rangs auf die Studierenden bewusst sind. Sie müssen sicherstellen, dass sie ihre Position nicht missbrauchen und dürfen Studierende weder finanziell, sexuell, emotional noch in irgendeiner anderen Weise ausnutzen. Stattdessen sollen sie den Studierenden helfen, ihre eigenen Potenziale zu entfalten. Das Bewusstsein und das Rahmen vorhandener Rangdynamiken helfen dabei.

Lehrkräfte begegnen den Studierenden unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Religion, Alter oder Behinderung vorbildhaft. Die **Diversität** innerhalb der Gruppe soll als Bereicherung angesehen und aktiv gefördert werden. Sie trägt zum Bewusstsein innerhalb der Gruppe und zum individuellen Wachstum der Studierenden bei.

6.5 Supervision und Selbstreflexion

Lehrkräfte sind verpflichtet, regelmäßig Supervision in Anspruch zu nehmen, um ihre Arbeit mit den Studierenden, Kolleg*innen und innerhalb des Instituts zu reflektieren. Supervision ist ein wichtiges Instrument, um sicherzustellen, dass die eigenen Handlungen im Einklang mit den ethischen Prinzipien stehen und dass Herausforderungen oder Konflikte frühzeitig erkannt und bearbeitet werden können.

Neben der Supervision ist die kontinuierliche Selbstreflexion ein essenzieller Bestandteil der professionellen Entwicklung von Lehrkräften. Sie sind dazu angehalten, ihre eigenen Verhaltensweisen, ihre Wirksamkeit, Belastbarkeit, persönlichen Ressourcen und ihre Kapazität, mit Studierenden zu arbeiten, immer wieder zu überprüfen und sich aktiv um ihr eigenes persönliches und berufliches Wachstum und Wohlergehen zu bemühen.

6.6 Vertraulichkeit und Datenschutz

Lehrkräfte haben Zugang zu einer Vielzahl vertraulicher Informationen über die Studierenden. Es ist ihre Pflicht, diese Informationen vertraulich zu behandeln und sicherzustellen, dass sie nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Person weitergegeben werden.

Der Datenschutz ist im Einklang mit der DSGVO zu gewährleisten, unabhängig vom Wohnort der Lehrkraft.

Die persönliche **Prozessbegleitung** stellt im Besonderen eine wichtige Rolle für die Studierenden innerhalb ihrer Weiterbildung dar. Sie unterstützt die persönliche Entwicklung der Studierenden und steht für die Bearbeitung von Triggersituationen und schwierigen Lebenssituationen zur Verfügung. Diese spezielle Rolle erfordert eine Lehrkraft, die nicht gleichzeitig Mentor*in oder Supervisor*in ist, so dass ein sicherer Raum, unabhängig von der Evaluierung des Lernprozesses, geschaffen werden kann. Die Inhalte der Stunden stehen unter einer gesonderten Schweigepflicht, auch gegenüber den anderen Lehrkräften im Institut. In der Regel ist es jedoch hilfreich, dass die Prozessbegleitung über die Lerngrenzen und Fortschritte durch die Mentor*in bzw. die Supervisor*in informiert wird, um die Studierenden zu unterstützen, mit störenden Erfahrungen besser umgehen zu können und ihr volles Potenzial zu entwickeln.

In bestimmten Fällen, beispielsweise bei einer Gefährdung der Gesundheit oder des Wohls einer Person oder in Situationen, in denen ernsthafte rechtliche, ethische oder Sicherheits-Bedenken vorliegen, kann es

notwendig sein, vertrauliche Informationen der Studierenden innerhalb des Teams der Lehrkräfte weiterzugeben. Die betroffenen Lehrkräfte müssen in solchen Fällen mit der gebotenen Sorgfalt und Transparenz vorgehen und die betroffene Person, soweit möglich, informieren.

6.7. Verstöße gegen die ethische Standards

Verstöße einer Lehrkraft gegen die ethischen Richtlinien werden im Team, mit der Geschäftsführung, mit dem Ethikausschuss und ggf. mithilfe eines externen Facilitators offen besprochen. Die Konsequenzen hängen von verschiedenen Faktoren ab und können bis zum Ausschluss der Lehrkraft aus dem Institut führen.

7. Sicherstellung der Professionalität des Instituts

Das Institut für Prozessarbeit Deutschland GmbH setzt sich nach besten Kräften dafür ein, die Weiterbildungen so durchzuführen, dass sie den Bedürfnissen und den Interessen der Studierenden sowie deren Klient*innen gerecht werden.

Das Ausbildungsteam sowie die am Institut tätigen Gastdozent*innen zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine umfassende und mindestens 7-jährige Ausbildung inklusive eines Lehrtherapeut*innen-, Supervisions- und/oder Fakultätstrainings abgeschlossen haben. Sie haben sich auch in anderen Arbeitsfeldern außerhalb der Prozessarbeit zusätzlich qualifiziert und/oder spezialisiert. Die Lehrkräfte verpflichten sich, die Richtlinien ethischen und professionellen Handelns und die Richtlinien zur Mitarbeit im Institut einzuhalten.

Als Mitglied des Internationalen Dachverbandes **IAPOP- international Association of Process-Oriented Psychology** (www.iapop.com) unterliegt das Institut den internationalen Trainingsstandards des Training Councils der IAPOP. Diese werden stetig nach neuesten Erkenntnissen weiterentwickelt.

Studierende und Absolvent*innen verpflichten sich, die Anforderungen der jeweiligen Weiterbildung bzw. des erworbenen Zertifikats und diese Richtlinien einzuhalten und zum Wohle ihrer Klient*innen zu handeln.

7.1 Chancengleichheit und Diversität

Die Teilnahme an den Weiterbildungen bzw. die Aufnahme als Lehrkraft im Institut ist unabhängig von der Herkunft, Geschlechtsidentität, Hautfarbe, Alter, Kultur, sexueller Orientierung, Religion, Behinderung oder anderer Aspekte gesellschaftlicher Marginalisierung. Keine dieser Faktoren hat Einfluss auf die Teilnahme an einem Lehrgang, auf die Anwendung von Prozessarbeit im eigenen Arbeitsfeld nach Abschluss der Weiterbildung oder auf die Mitarbeit im Institut.

Innerhalb des Instituts und der Weiterbildungen hat der bewusste Umgang mit Diversität, Privilegien, Marginalisierung und Intersektionalität eine zentrale Bedeutung.

Intersektionalität wird als Zusammenwirken verschiedener Positionen sozialer Ungleichheit verstanden (Rangdynamik), wobei vielschichtige Formen der Marginalisierung und Benachteiligung nicht nur additiv wirken, sondern in enger Wechselwirkung zueinanderstehen.

Tiefe Demokratie als Haltung und Methode öffnet den Raum für Diversität: Alle Einstellungen, Perspektiven, Erfahrungen und Realitätsebenen werden wertgeschätzt, Beziehungen zwischen unterschiedlichen Rollen und Positionen werden facilitiert und moderiert. Die prozessorientierte Haltung von „Ich bin ein anderes Du“ ist die Grundlage dafür.

7.2 Handbücher und AGB

Detaillierte Informationen zu den Weiterbildungen im Institut, sowie den AGB sind in den verschiedenen Handbüchern beschrieben, die den Studierenden vor Beginn der jeweiligen Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden.

Das Institut behält sich das Recht vor, den Lehrplan, die Ziele, die Methodik und die Bewertungskriterien nach Maßgabe neuer Entwicklungen und im Austausch mit dem Trainingscouncil der IAPOP anzupassen.

7.3 (Zusammen-)Arbeit mit Klient*innen durch Studierende

Die Interessen der Studierenden und ihrer Klient*innen werden bei der Festlegung der Anforderungen für die jeweilige Weiterbildung berücksichtigt. Die Anforderungen sind in den Handbüchern festgelegt.

Das Institut unterstützt die Studierenden dabei, diese Richtlinien für ethisches und professionelles Handeln in ihre Praxis einzubeziehen.

Die Arbeit der Studierenden mit Klient*innen während der Weiterbildung wird entsprechend engmaschig supervidiert. Die Supervisionsanforderungen sind im jeweiligen Handbuch beschrieben.

7.4 Datenschutz und Vertraulichkeit

Datenschutz und Vertraulichkeit sind wesentliche Grundpfeiler der ethischen Arbeit im Institut für Prozessarbeit Deutschland. Das Institut verpflichtet sich, die persönlichen Daten und Informationen der Studierenden, Absolvent*innen und Lehrkräfte im Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu schützen und sicherzustellen, dass vertrauliche Informationen jederzeit respektiert und sicher behandelt werden.

Alle personenbezogenen Daten werden nur in dem Umfang erhoben, wie es für die Durchführung der Weiterbildung und die Betreuung der Studierenden notwendig ist. Die Verarbeitung erfolgt ausschließlich zu den Zwecken, für die die Daten erhoben wurden, und immer im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

8. Ethikausschuss

Der Ethikausschuss des Instituts für Prozessarbeit Deutschland ist ein zentrales Organ zur Sicherstellung der Einhaltung der ethischen Richtlinien und zur Bearbeitung von Beschwerden und Konflikten.

8.1 Mitglieder des Ethikausschusses

Der Ethikausschuss besteht in der Regel aus drei Personen: Einer externen Expertin mit Diplom Abschluss und mindestens 5-jähriger Berufserfahrung, sowie zwei weiteren Mitgliedern des Instituts und agiert unabhängig.

Der Ausschuss kann nach eigenem Ermessen auch Mitglieder anderer Institute für Prozessarbeit oder der IAPOP mitaufnehmen, insbesondere dann, wenn ethische Fragen, Konflikte oder Vorwürfe der Diskriminierung, ein Mitglied des Ethikausschusses betreffen oder es sich um ein Problem handelt, dass innerhalb des Instituts nicht gelöst werden kann.

Bei komplexen ethischen Fragestellungen oder dem Vorwurf von Machtmißbrauch zwischen Studierenden und Lehrkräften, sowie in Situationen struktureller Diskriminierung, stellen wir eine externe Prozessarbeiter*in zur Unterstützung und Facilitation der Situation zur Verfügung, um den Dialog zwischen den Beteiligten zu erleichtern.

Die IAPOP verfügt über ein Gremium aus Facilitator*innen mit Spezialkenntnissen zu struktureller Diskriminierung, die in solch einer Situation hinzugezogen werden können.

8.2 Aufgaben des Ethikausschusses

- Unterstützung und Facilitation bei ethischen Herausforderungen und Fragen
- Verwaltung des Beschwerdeverfahrens
- Facilitation bei Beschwerden
- Regelmäßige Überprüfung und gegebenenfalls Revision der Ethikrichtlinien
- Kooperation mit und Unterstützung durch andere Fachleute

*Zurzeit besteht der Ethikausschuss aus folgenden Mitglieder*innen:*

Eva Karia, Kirsten Wassermann und Heike Hamann (extern)

Stand 01.11.2024

9. Abschlussbestimmungen

9.1 Gültigkeit der Ethikrichtlinien

Diese Ethikrichtlinien treten mit ihrer Veröffentlichung in Kraft und gelten für alle Studierenden, Absolvent*innen und Lehrkräfte des Instituts. Die Richtlinien werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst, um den aktuellen Entwicklungen im Bereich der Prozessarbeit nach Arnold Mindell und der deutschen Gesetzgebung gerecht zu werden.

9.2 Verpflichtung zur Einhaltung der Richtlinien

Studierende, Absolvent*innen und Lehrkräfte des Instituts sind verpflichtet, die Ethikrichtlinien zu lesen, zu verstehen und in ihrer täglichen Praxis anzuwenden. Sie erhalten diese Richtlinien per Email und bestätigen diese durch ihre Unterschrift.

Diese Richtlinien für ethisches und professionelles Handeln sind gültig ab November 2024 und ersetzen alle bisherigen Dokumente.