

## Was ist EthikBeratung?

Dieses Angebot wendet sich an PraktikerInnen, die ständig in ihrem Berufsalltag wichtige Entscheidungen fällen und vor allem auch die Folgen einer Entscheidung im Kontakt mit den Betroffenen mittragen müssen.

So verfügen viele **Wirtschaftsunternehmen** über *Ethische Standards*, einen *Ethikkodex*, einen *Verhaltenskodex* oder *Ethikrichtlinien*. Das damit verbundene Wertemanagement obliegt in den meisten Fällen den Führungskräften. Sie müssen darauf achten, dass diese Standards im Arbeitsalltag vor allem von den MitarbeiterInnen, für die sie zuständig sind, berücksichtigt werden. Dabei werden sich Abweichungen ergeben, die evtl. eine Intervention erforderlich machen. Da das meist peinlich ist, bleibt eine Unsicherheit, wie das angemessen geschehen kann, ohne als Moralwächter angesehen zu werden. Zum anderen müssen sich Führungskräfte besonders vorbildlich an diese Standards halten. Aber auch hier gibt es schwierige Situationen, in denen das nicht ganz einfach ist.

Daraus ergibt sich ein Bedarf nach einem Kommunikationsort, an dem diese Schwierigkeiten ausgetauscht und aufgeklärt und angemessene neue Wege gefunden und ausprobiert werden können. Auch kann es sein, dass manche Standards den Erfahrungen angepasst werden müssen. Wenn es diesen Ort nicht gibt, bleiben die Standards in der Luft hängen und werden in Vergessenheit geraten. Dabei können gelebte Tugenden und Werte durchaus das Arbeitsklima verbessern und auch die Arbeitsabläufe reibungsloser gestalten helfen.

Dieser Kommunikationsort kann ein **Gruppencoaching** für 5-8 Führungskräfte sein, bei dem kontinuierlich – z.B. achtmal im Jahr – für 2-3 Stunden konkrete Fälle, die die Mitglieder dieser Gruppe einbringen, durchgearbeitet werden. Es kann auch ein eintägiger **Workshop** sein mit 8-12 Führungskräften, der zweimal im Jahr stattfindet und zu dem man sich anmelden kann. In besonderen Situationen kann auch ein **Einzelcoaching** helfen, mit einem schwierigen moralischen Dilemma angemessen umzugehen oder eine getroffene Entscheidung, die negative Folgen für andere hatte, besser zu verarbeiten.

So verfügen viele **Sozialeinrichtungen** und **Sozialbehörden** häufig über *Leitbilder*, in denen Werte und Umgangsformen festgehalten sind. Hier sind es meist nicht nur die Führungskräfte, auch die professionellen Fachkräfte, die sich in der Verantwortung für die Berücksichtigung dieser Werte und Normen sehen. Das verlangt aber eine gegenseitige Beobachtung und eine kollegiale Bereitschaft, sich darüber Rechenschaft zu geben. Ein nicht ganz einfaches Unterfangen.

Auch hier ergibt sich ein Bedarf nach einem Kommunikationsort, an dem die Schwierigkeiten mit der Umsetzung bearbeitet werden können, aber auch wieder deutlich gemacht werden kann, wie diese Werte auch Orientierung und damit Entlastung im Alltag bringen können.

Dieser Kommunikationsort kann eine **Gruppensupervision** mit 5-8 Fach- und/oder Führungskräften sein, bei der kontinuierlich – z.B. achtmal im Jahr – für 2-3 Stunden konkrete Fälle durchgearbeitet werden. Die EthikBeratung kann aber auch in einen normalen Supervisionsprozess als besondere Fokussierung bei besonderen Anlässen integriert werden.

Gerade in diesem Feld stellen sich viele ethische Fragen. Es ist aber auch so, dass sich viele MitarbeiterInnen unter einen zu starken moralischen Druck setzen. Hier gilt es daher nicht nur zu klären, wofür ich tatsächlich die alleinige Verantwortung trage, sondern auch, wofür nicht oder nur teilweise, wie andere zur Mitverantwortung gezogen werden können und wie ich mich trotzdem um mein Wohlergehen kümmern kann.

So gibt es in vielen **Kliniken Ethikkommissionen** oder *Ethikräte*, die schwierige moralische Fragen klären und Handreichungen für die PraktikerInnen vor Ort anbieten. Nun ist es aber so, dass die Berücksichtigung dieser Empfehlungen in jeder konkreten Situation eine einmalige Interpretationsleistung und damit kreative Anpassung erfordert und zudem in der Praxis immer wieder Fälle auftauchen, für die es keine Empfehlungen gibt. So müssen auch die PraktikerInnen ethisch qualifiziert sein, um je konkrete umgehend angemessen handeln zu können.

Hier bedarf es eines Kommunikationsortes, an dem die Vermittlung der Entscheidungen und Empfehlungen der Ethikkommission mit den jeweiligen konkreten Situationen im Arbeitsalltag hergestellt wird. Zudem sollen die PraktikerInnen einen Ort haben, an dem sie ihre moralische Entscheidungskompetenz erweitern und eine ethische Beurteilungskompetenz erwerben können. Wie im Sozialsektor auch, gilt es aber auch hier, die Sorge um andere um die Sorge für sich zu ergänzen, so dass auch das Recht auf eigenes Wohlbefinden genügend Beachtung findet.

Dieser Kommunikationsort kann eine *Gruppensupervision* sein, in der kontinuierlich an konkreten Fällen der Mitglieder ethische Fragen geklärt werden, aber auch für Entlastung gesorgt wird. Es können auch *Workshops* mit 8-12 TeilnehmerInnen angeboten werden, auf denen Fachleute aus dem Ethikrat und PraktikerInnen gemeinsam an Fällen arbeiten, so dass die künftigen Empfehlungen des Ethikrats möglichst praxisnah ausfallen, aber auch die PraktikerInnen vom EthikWissen der Kommissionsmitglieder profitieren können. Es kann auch ein *Einzelcoaching* sinnvoll sein, wenn eine moralisch schwierige Entscheidung vorbereitet oder verarbeitet werden muss.

Dieses Angebot ist in dieser ausgefeilten Form für mich ein Pilotprojekt. Ich fühle mich dem gewachsen, weil ich

- als Supervisor, Coach und Weiterbildner diese Prozesse steuern kann,
- aus der Inszenierungs- und Aufstellungsarbeit nach Moreno Modelle entwickelt habe, die speziell für die Bearbeitung ethischer Fragen geeignet sind,
- mich als Sozialwissenschaftler mit ethischen Fragen lange auseinander gesetzt habe.

Das Besondere an diesem Angebot besteht darin, dass hier spezielle Lernorte geschaffen werden, bei denen oft allzu abstrakte moralphilosophische Reflexionen konfrontiert werden mit konkreten moralisch schwierigen Alltagssituationen. Erst wenn beide Seiten sich befruchten, können Lösungen aufsteigen, die sowohl ethischen Standards entsprechen als auch in der Praxis handhabbar sind. Und das ist gut für die MitarbeiterInnen, die KundInnen/KlientInnen/PatientInnen, aber auch für die Organisation selbst, da hier unnötige Transaktionskosten minimiert werden.