



GLOBALT ETISK KODEKS

For Coaches & mentorer

INDLEDNING OG FORMÅL

Følgende organisationer har undertegnet dette etiske kodeks:

- Association for Coaching ("AC").
- European Mentoring and Coaching Council ("EMCC").

Som medlemsorganisation er vi forpligtet til at opretholde og fremme en excellent praksis inden for coaching og mentoring. Alle vores medlemmer er, som en del af deres fortsatte medlemskab, enige om at følge bestemmelserne og principperne for dette etiske kodeks. Det etiske kodeks er på linje med indhold og krav i Professional Charter for Coaching and Mentoring. Chartret, som er udarbejdet i overensstemmelse med europæisk lovgivning, er registreret på den dedikerede EU-database, som viser selvreguleringsinitiativer i Europa.

Dette etiske kodeks fastsætter forventningen til hvad en bedste praksis i coaching og mentoring er og tilskynder udviklingen af coaching- og mentoringekspertise. Dets formål er at:

- Fastsætte passende retningslinjer, fremme ansvarlighed og håndhæve standarder for adfærd for alle vores medlemmer.
- Klarlægge hvordan vore medlemmer forventes at agere, opføre sig og udføre praksis, når der arbejdes med klienter.
- I samarbejde med de respektive organisationers faglige kompetencer, at guide vore medlemmers professionelle udvikling og vækst.
- Fungere som en vejledning for de personer, der ikke nødvendigvis identificerer sig selv som professionel coach eller mentor, men alligevel anvender coaching- eller mentoringteknikker i deres arbejde.

Hvor medlemmer ikke lever op til disse forventninger og retningslinjer ved arbejde med kunder, vil dette etiske kodeks blive anvendt som basis for enhver klage eller disciplinære hørelse og handling efter vores organisationers respektive klageprocedurer.

DET ETISKE KODEKS

Det etiske kodeks er inddelt i fire sektioner og dækker organisationernes generelle forventninger til professionel adfærd og udførelse af praksis:

1. Terminologi
2. Arbejde med klienter
3. Professionel adfærd
4. Excellent praksis

1. Terminologi

- a. Organisationerne definerer hver for sig præcist, hvilke af dets medlemmer og andre interessenter der forventes at overholde dette kodeks (som herefter samlet betegnes som "medlem").
- b. For korrekt forståelse af dette etiske kodeks, bør medlemmer være opmærksomme på deres respektive faglige organisationers definitioner og terminologi for den præcise mening af centrale begreber, der anvendes i dette kodeks.

2. Arbejde med klienter

Kontekst

- 2.1 Medlemmet bør gøre deres yderste for at forstå deres kunders og rekvirenters forventninger og nå til enighed om, hvordan de planlægger at møde dem.

Kontrahering

- 2.2 Før arbejdet med en klient påbegyndes, forklarer medlemmet og gør det klart, at deres arbejde efterlever dette kodeks. Medlemmet gør også deres kunder og rekvirenter opmærksomme på deres respektive organisationers klageprocedurer.
- 2.3 Inden arbejdet med en klient påbegyndes, forklarer og tilstræbe medlemmet, at kunden kender og fuldt ud forstår beskaffenhed og vilkår, for enhver coaching- eller mentorkontrakt, herunder finansielle- som logistiske forhold, samt spørgsmålet om fortrolighed.
- 2.4 Medlemmet er åben om de metoder, de bruger, og på anmodning være klar til at forsyne kunden med oplysninger om de anvendte processer og metoder.
- 2.5 Medlemmet sikrer, at varigheden af kontrakten er passende for at opnå kundens og rekvirent mål og vil arbejde aktivt for at undgå kundens afhængighed.

Integritet

- 2.6 Medlemmet repræsenterer præcist og ærligt deres relevante faglige kvalifikationer, erfaring, uddannelse, certificeringer og akkrediteringer til kunder, rekvirenter, medlemmer, trænere og mentorer.
- 2.7 Når man taler med en hvilken som helst part, repræsenterer medlemmet præcist og ærligt den potentielle værdi, deres arbejde som coach eller mentor tilfører.
- 2.8 Medlemmet anerkender ophavsmandens ejerskab af arbejde, ideer og materialer, de anvender og hævder ikke, det er eget værk.

Fortrolighed

- 2.9 Når der arbejdes med en klient, opretholder medlemmet den strengeste grad af fortrolighed med alle klient- og rekvirentoplysninger, medmindre frigivelse af oplysninger er påkrævet ved lov.
- 2.10 Medlemmer opbevarer og bortskaffer alle fortegnelser over kunder, herunder elektroniske filer og kommunikation, på en måde, der sikrer fortrolighed, sikkerhed og privatliv, og som er i overensstemmelse med alle gældende love og aftaler.
- 2.11 Medlemmer har en klar aftale med kunder og rekvirenter om de betingelser, hvorunder fortrolighed ikke vil blive opretholdt (fx ved ulovlig aktivitet, fare for sig selv eller andre) og indgå aftale om denne begrænsning af fortrolighed, når det er muligt.
- 2.12 Medlemmer skal oplyse deres kunder, at de modtager supervision og oplyse om, at klienten godt kan omtales anonymt i denne sammenhæng. Klienten skal forsikres om, at supervisionen i sig selv er et fortroligt forhold.
- 2.13 Hvis klienten er et barn, eller en sårbar voksen, vil medlemmet træffe aftale med kundens rekvirent eller værge, for at sikre en grad af fortrolighed der er i den bedste interesse for den pågældende person, men stadig inden for gældende lovgivning.

Upassende interaktioner

- 2.14 Medlemmer er ansvarlige for at fastsætte og efterleve klare, hensigtsmæssige og kulturelt tilpassede retningslinjer for interaktioner, fysiske eller på anden måde, med kunder eller rekvirent(er).
- 2.15 Medlemmet skal være opmærksomt på og undgå ethvert romantisk eller seksuelt forhold med igangværende kunder, rekvirent(er), studerende eller supervisorer. Desuden vil medlemmet være opmærksomme på risikoen for en potentiel seksuel intimitet mellem de nævnte parter, og træffe passende foranstaltninger for at undgå intimitet, eller annullere engagementet for at opretholde et generelt etisk korrekt miljø.

Interessekonflikt

- 2.16 Medlemmer må ikke udnytte en klient eller søge at opnå nogen form for upassende fordel af forholdet - finansielt eller ikke-finansielt.
- 2.17 For at undgå enhver interessekonflikt, skal medlemmet adskille et coaching- eller mentorforhold fra andre former for relationer, såsom et venskab eller forretningsforbindelse.
- 2.18 Medlemmer skal være opmærksomme på risikoen for at interessekonflikter, enten af kommerciel eller personlig art, opstår gennem samarbejdsrelationen, og behandle disse hurtigt og effektivt for at sikre, at ingen skade forvoldes for hverken kunde, rekvirent eller medlem.
- 2.19 Medlemmer skal overveje virkningen af et ethvert kundeforhold på andre kunderelationer, og diskutere enhver potentiel interessekonflikt med dem, der kunne blive påvirket.
- 2.20 Medlemmet skal åbent oplyse om enhver konflikt med kunden og acceptere at trække sig ud af forholdet, hvis der opstår en konflikt, der ikke effektivt kan styres.

Afslutning af professionelle relationer & igangværende opgaver

- 2.21 Medlemmer skal respektere klientens ret til at opsig engagementet på hvilke som helst tidspunkt i processen, i overensstemmelse med bestemmelserne i coaching- eller mentoraftalen.
- 2.22 Medlemmer skal tilskynde kunde eller rekvirent til at afbryde coaching- eller mentorengagementet, såfremt kunde eller rekvirent ville være bedre tjent med en anden coach, mentor eller en anden form for professionel hjælp.

- 2.23 Medlemmer forstår, at deres professionelle ansvar fortsætter efter ophør af enhver professionel relation. Dette omfatter:
- Efterlevelse af aftalt fortrolighed vedr. alle oplysninger om kunder og rekvirenter.
 - Sikker opbevaring af alle relaterede fortegnelser og data.
 - At afstå fra enhver udnyttelse af den tidligere relation, som ellers kunne sætte spørgsmålstegn ved professionalismismen eller integriteten af medlemmet eller det faglige fællesskab.
 - Overholdelse af enhver opfølgingsaftale, der er blevet indgået.

3. Professionel adfærd

Opretholdelse coaching- og mentoring omdømme

- 3.1 Medlemmet forventes til en hver tid at opføre sig på en måde, der fremmer og øger omdømmet af coaching og mentoring professionen.
- 3.2 Medlemmet skal udvise respekt for de mange forskellige trænere, mentorer, og andre personer i coaching- og mentorhverv samt for de forskellige tilgange, der er til coaching og mentoring.

Anerkendelse af lighed og mangfoldighed

- 3.3 Medlemmet skal respektere deres respektive organisationers forskellighed samt deres erklæringer og politikker.
- 3.4 Medlemmet skal undgå en hvilken som helst form for bevidst diskriminering, og skal hele tiden søge at øge egen bevidsthed om mulige områder for forskelsbehandling.
- 3.5 Medlemmet skal gøre sig bekendt med risikoen for påvirkning fra ubevidste fordomme og søge at sikre, at de har en respektfuld og inkluderende tilgang, der favner og udforsker forskelligheder i personlighed.
- 3.6 Medlemmet skal på en støttende måde udfordre kolleger, medarbejdere, udbydere, klienter eller deltagere, der opfattes som udvisende en diskriminerende adfærd.
- 3.7 Medlemmet skal være opmærksomme på deres sprogbrug: talt, skrevet og non-verbal, for utilsigtet diskrimination.
- 3.8 Medlemmet skal engagere sig i udviklingsaktiviteter, der med sandsynlighed vil øge deres selvbevidsthed i forhold til ligestilling og mangfoldighed.

Overtrædelse af professionel adfærd

- 3.9 Medlemmet accepterer, at ethvert brud, kan medføre sanktioner, herunder tab af akkreditering og/eller medlemskab. Organisationerne kan dele oplysninger om sådanne overtrædelser mellem dem af hensyn til kundens sikkerhed, og for at opretholde kvalitetsstandarder, samt omdømmet af coaching og mentoring.
- 3.10 Medlemmet skal sikre, at ingen falske eller vildledende påstande udtrykkes, hverken eksplicit som implicit, om deres faglige kompetence, kvalifikationer eller akkreditering. Dette hverken i form af trykte medier, reklamemateriale eller andet.
- 3.11 Et medlem kan udfordre et andet medlem, når der er rimelig grund til at tro, at dette medlem handler på en uetisk måde, og i mangel på en løsning kan personen indberettes til organisationen.

Juridiske og lovmæssige forpligtelser

- 3.12 Medlemmet er forpligtet til at holde sig ajour og overholde alle lovmæssige og juridiske krav i det land, hvor deres arbejde finder sted, og arbejde inden for eventuelle organisatoriske politikker og procedurer i den kontekst, hvor coachingen eller mentoringen finder sted.
- 3.13 Medlemmer skal føre passende og nøje fortegnelser over deres arbejde med klienter og sikre, at de behandles fortroligt, opbevares sikkert og overholder deres lands lovgivning om databeskyttelse og privatliv.
- 3.14 I det land, hvor medlemmet opererer, skal medlemmet have en passende erhvervsansvarsforsikring til dækning af deres coaching- og mentorarbejde.

4. Excellent praksis

Evne til at udføre

- 4.1 Medlemmet skal besidde de kvalifikationer, færdigheder og erfaringer, der er passende for at opfylde behovene hos kunden, og operere inden for begrænsningerne af deres kompetence. Medlemmet bør henvise klienten til mere erfarne eller velkvalificerede trænere, mentorer eller fagfolk, hvis det er relevant.
- 4.2 Medlemmet skal være sunde og raske nok til at praktisere som coach eller mentor. Hvis de ikke er, eller er usikker på hvorvidt de er i stand til at praktisere sikkert af helbredsmæssige årsager, skal de søge professionel vejledning og støtte. Om nødvendigt, eller hvis hensigtsmæssigt, bør coachen eller mentoren afslutte arbejdet med klienten og henvise klienten til alternativ hjælp.

Løbende supervision

- 4.3 For at understøtte deres læring og løbende faglig udvikling, skal medlemmet engagere sig i regelmæssig reflektiv praksis.
- 4.4 Medlemmet skal engagere sig i supervision med en kvalificeret supervisor eller kollegial supervisionsgruppe, med et niveau og frekvens, der er passende for deres coaching eller mentoring praksis samt kravene i deres faglige organisation og tillige niveauet for deres akkreditering.
- 4.5 Medlemmet skal sikre sig, at alle andre eksisterende forhold til supervisor ikke forstyrrer kvaliteten af supervisionen.
- 4.6 Medlemmet skal drøfte eventuelle etiske dilemmaer, samt mulige eller faktiske overtrædelser af dette kodeks, med deres supervisor eller kollegial supervisionsgruppe for vejledning.

Fortsat faglig udvikling og refleksion

- 4.7 Medlemmet skal regelmæssigt reflektere over deres coaching og mentoring praksis, samt deres faglige og personlige læring og udvikling.
- 4.8 Medlemmet skal udvikle deres niveau af coaching- og/eller supervisionskompetence ved at deltage i relevant, og passende mængde, uddannelse og/eller løbende faglig udvikling (CPD).
- 4.9 Medlemmet skal bestræbe sig på at yde et bidrag til coaching- og mentoring fællesskabet, passende til deres ekspertiseniveau. Dette kan ske på mange måder, fx igennem uformel gensidig støtte til andre coaches og mentorer, samt igennem udvikling af professionen, forskning og artikler.
- 4.10 Medlemmet skal systematisk evaluere kvaliteten af deres arbejde, fx gennem feedback fra kunder og andre relevante parter.