

Etični kodeks in vrednote pri coachingu

Etični kodeks za slovenske coache?

Z uveljavljanjem novih poklicev ali dejavnosti nastajajo tudi kodeksi kot temeljne listine ravnanja in delovanja posameznih poklicnih skupin. Nič drugače ni s coachingom. V nekaterih državah je poklic coacha vse bolj uveljavljen in temelji na kodeksih vedenja mednarodnih združenj. Kaj je etika, kakšen je njen pomen, kaj so vrednote in od kod izvirajo? In kako je lahko vse to del coachinga v svojem bistvu, ne le mrtva črka na papirju dokumentov interesnih združenj coachev, ki normativno urejajo coaching? Ali so podpis kodeksa, mednarodni certifikat in formalna zaobljuba coacha dovolj, da bodo etična načela res spoštovana?



Etika, etična načela in njihov pomen¹

Etika je filozofski nauk o dobrem in zlu. Kot filozofska panoga se manj posveča posamičnim normam in življenjskim navodilom, več pa razmišljanju o moralnosti, o tem, kaj je človek in čemu naj bo zavezan pri presojah ter odločitvah. Temeljna etična vprašanja so: kaj je dobro, kaj moram narediti, kakšen človek naj bom in kakšen ne smem biti? Kakšne vrline moram imeti, da sem dober?

Etiko določajo **vrednote**, ki tlakujejo človekovo pot k **dobremu**, ga usmerjajo k temu, kaj

naj stori oziroma kaj mu je **treba storiti**. Kaj mora človek delati, ni samoumevno, ker ni le nagonsko bitje, temveč *Prometej* – bitje ki predvideva. Vse, kar delamo, moramo domisliti, pred-videti, da bi lahko uresničevali svoje življenje. Zato je etika tako zahtevna panoga, sicer samoumevna, vendar ker mora človek o njej razmišljati in tako presojati svoje delovanje, predmet stalnih pretresov in proučevanj.

Od Platona in Aristotela etiko zaposluje problem, ali je njen cilj določen ali pa si kot spretnost postavlja cilj (sproti) na podlagi stalnega neposrednega izkustva. Spričo različnih etičnih izročil, ki se srečujejo in mešajo v sodobni civilizacijski in kulturni zmedbi, posledici mešanja kulturnih in tudi etičnih izročil, je vprašanje etičnih temeljev in ciljev toli-

ko aktualnejše.

Platon je razumel najvišje dobro (ideja dobrega) kot *znano* in je bil prepričan, da k temu vse *teži*, torej je najvišje dobro jasen in določen cilj za etično delujočega človeka. Aristotel pa je svojo filozofijo utemeljeval na sprotne iskanju in preverjanju. Tudi etiko je razumel kot umsko panogo, ki človeku v življenjskem izkustvu odkriva temelje etičnega presojanja in odločanja. Etika je po njem **spretnost**, s katero je človek zmožen urejati svoje življenje in si obenem pridobiti tudi navado (gr. *ét-hos*), da *teži* k dobremu. Teženje k dobremu je po Aristotelu in Tomažu Akvinskem naravno teženje: volja je namreč naravnana k dobremu. Hkrati pa etično prizadevanje ni nikoli končano, človek mora biti stalno na preži, v razmerah svojega vsakdanjega življenja sproti

¹ Povzeto po: Sušnik, 2011, dodala K. E. Sánchez, 2012.

določa, kaj je prav, in si obenem tudi priuči navade, da si za to lahko prizadeva. Vodilo etike je ustvarjati povezavo med **izročilom** in (neposrednim človeškim) **izkustvom**. Njen cilj je omogočiti človeku tako delovanje, da bo dosegel osebno izpolnitev, zadovoljnost, srečo, to pa pomeni, da naj ravna tako, da bo čim bolj razvil (izpo(po)lnil) svoje človeško dostojanstvo. Praviloma je to tisto, kar imenujemo dobro, zato pravijo etiki: »Glavno načelo etike je **delati dobro** oziroma **biti dober človek**.«

Pri tem ne moremo mimo sodil, na podlagi katerih se odločamo, kaj je in kaj ni etično. Etika ne predpisuje odločitev, le svetuje sodila, na katerih naj bi temeljile naše odločitve. Sodila nastajajo s soglasjem večine ljudi (»v dialogu«), na silo ali z verskim razodetjem. Veljala naj bi le etična sodila, s katerimi se strinja večina ljudi. Zagovorniki dialoške etike (nemški filozof Habermas idr.) menijo, da je prav oblikovati etične norme le v svobodnem in argumentiranem razpravljanju med vsemi vpletenimi. Če ni časa ali priložnosti, pomaga namišljeno vprašanje: »Kaj bi rekli drugi?«

Sodila za etično odločanje lahko izvirajo tudi iz religije. Za vernike so absolutna in nespremenljiva, Resnica sama in jih ni treba utemeljevati – takšna sodila so krščanske božje zapovedi, protestantska etika poštenja, skromnosti ter trdega dela in podobni nauki. Kritiki očitajo takšnim sodilom ter etiki togost in neživljenjskost, zagovorniki vidijo v njih moralno hrbtnico človeštva. Lahko so določena tudi na silo in udeleženci jih morda celo upoštevajo, vendar večinoma le, dokler se razmerje moči ne spremeni. Na splošno z nasiljem uveljavljene etične in druge norme izigravamo ali se jim vsaj izogibamo, saj jih nismo vzeli za svoje.

Zanimivih je tudi 10 etičnih zapovedi matematika, filozofa in nobelovca Bertranda Russella:

1. Ne bodi popolnoma prepričan o čemerkoli.
2. Ne misli, da se spleča napredovati s prikrižanjem dokazov, saj bodo gotovo prišli na dan.
3. Nikdar ne skušaj zatirati razmišljanja, saj ti ne more uspeti.
4. Ko naletiš na odpor – najsi bo pri ženi, možu ali otrocih –, ga skušaj obvladati z dokazi, ne z avtoriteto. Zmaga, ki temelji na avtoriteti, je nerealna in navidezna.
5. Ne spoštuj avtoritete drugih, kajti za vsako avtoriteto se najdejo še druge.
6. Nazorov, ki se ti zdijo škodljivi, ne zatiraj s silo – da te ne zatrejo prav ti nazori.
7. Ne boj se čudaških stališč; vsako zdaj veljavno stališče je bilo nekoč čudaško.
8. Najdi več radosti v razumnem nesoglasju kot v pasivnem soglašanju; če namreč ceniš razum, kot je prav, ti več pomeni globlje strinjanje kot pasivno pritrjevanje.
9. Bodi resnicoljuben do konca: resnica morda ni udobna, vendar jo je še bolj neudobno skrivati.
10. Ne zavidaj sreče tistim, ki živijo v norčevskih

nebesih; le norcu se zdi, da je tisto sreča. Najenostavnejše in najbrž najstarejše pa mnogokrat tudi najboljšo pravilo za presojanje etičnosti je tako imenovano zlato pravilo, ki ga pozna večina religij:

Pozitivna oblika: **Stori drugim le tisto, kar hočeš, da bi drugi storili tebi.**

Negativna oblika: **Ne stori drugim tistega, česar nočeš, da bi drugi storili tebi.**

Vrednote – kaj so in od kod izvirajo

Vrednote so kategorije pojavov, ki jih cenimo, oziroma prepričanja o tem, kaj je dobro ali prav in za kaj si je vredno v življenju prizadevati.

»Vrednote so

... so pojmi ...

V svojem bistvu so vrednote zaznavne (kognitivne) predstave človekovih motivov. To niso neposredne zaznave potreb niti ne drugi občutki, marveč z razumom predelane predstave o tem, kaj je za posameznika dobro in zaželeno.

... o temeljnih kategorijah ...

Vrednot ni zelo veliko, saj so to najširše motivacijske kategorije za posameznika, družbeno skupino, družbo in na splošno za živa bitja, ki so edina motivirana. Osebnih vrednot je toliko, kolikor je temeljnih motivov človeka.

... zaželenega ...

Vrednote so brezpogojno zaželeni in to vsem ljudem. Njihov pomen lahko presojamo le relativno (zato tudi merjenje vrednot ne more biti absolutno) – glede na druge vrednote. Vse vrednote so absolutno dobre ter zaželeni in ni slabih ter le delno dobrih vrednot.

Vrednote kot idealizirani, najsplošnejši cilji motivirajo, služijo kot standardi, s katerimi presojamo socialne situacije in sebe, služijo kot splošni načrti odločanja in reševanja konfliktov in so tudi konceptualna orodja za vzdrževanje samopodobe.

Vrednote so »gonilo« v življenju vsakega posameznika. Ko se rodimo, nimamo vrednot. Vrednote se ustvarjajo na podlagi naše interakcije z okoljem, pridobimo si jih na podlagi vedenjskih vzorcev, »posvojimo« vrednote družine, pridobimo jih v šoli, družbi, med prijatelji. So izraz izkušenj z zunanjim svetom in doživljanja sebe. Vrednote, ki si jih pridobimo zelo zgodaj v življenju, so redkokdaj podvržene spremembam.

Vrednote so stvar posameznika, ki presoja, kaj je zanj pomembno ter vredno in kaj ne, zaradi njih smo nekaj pripravljeni storiti ali nečesa nočemo, ne moremo storiti. Vedno delujemo v skladu s svojimi vrednotami. Ko jih kršimo ali ne živimo, to povzroča trpljenje in bolečino. Za doseganje vrednot smo se pripravljeno tudi čemu odreči. V vrednotah se iz-

Temeljne etične dolžnosti:

- **neoporečnost:** človek mora izpolnjevati eksplisitne in implicitne obljube; zato tudi govori resnico, ki je implicitna obljuba na začetku komuniciranja z drugo osebo;
- **popravljanje krivic:** človek mora popravljaliti ali vračati, kar je zagrešil z napačnim ravnanjem;
- **hvaležnost:** človek naj drugim izkazuje hvaležnost za usluge, ki jih je bil deležen;
- **pravičnost:** človek naj skrbi za pravično razdeljevanje dobrin;
- **dobrodelnost:** človek naj stori, kar more, da bi izboljšal položaj drugih;
- **izpopolnjevanje:** človek naj se izpopolnjuje v vrlinah in znanju;
- **neškodljivost:** človek naj ne škoduje drugim.

ražajo naši cilji, ki odsevajo naš kulturni in duhovni razvoj.

Vrednote so ubesedene kot samostalniki (ljubezen, mir, prijateljstvo, ustvarjalnost, učenje, zdravje, uspeh, harmonija ...) in pogosto jih podpirajo trdna prepričanja.

Ker so same po sebi subjektivne, se razlikujejo glede na ljudi in kulturo. Pri razvrščanju v različne skupine lahko govorimo o vrednotah posameznika ali osebnih, kulturnih, družbenih, etičnih/moralnih, ideoloških, religioznih, političnih, estetskih ... vrednotah.

Za delo coacha niso dovolj le kompetence, pomembne so njegove osebne lastnosti in vrline, vrednote, na katere coach kot osebnost prisega.

Vrednote so v hierarhičnem odnosu, vendar hierarhija vrednot ne obstaja v absolutnem smislu, temveč le kot osebna prioriteta ali razvojno sosledje. Hierarhični model ne predpostavlja višjih in pomembnejših vrednot, temveč prikazuje le strukturo odnosov med njimi. Širše skupine vrednot imajo imena, ki sama po sebi niso več vrednote.

Vrednote so običajno trdne ter stabilne in težko spremenljive. Spremenljiv pa je njihov hierarhični, prioriteten odnos. Do spremembe hierarhije vrednot pride v življenju, ko doživimo določeno življenjsko izkušnjo, ki postavi naše vrednote in njihovo prioriteto, pomembnost pod vprašaj (na primer huda bolezen, izguba družine, vojna itd.)

ETIKA (gr. *ethikós* iz *ethós*, nprav, običaj)

1. a) obravnava načela pravnega, dobrega in moralnega delovanja;
b) sistem načel o nravnih dolžnostih ljudi (do družbe, družine, bližnjega);
2. a) moralna načela, norme ravnanja v določenem poklicu;
b) etičnost, npravost, npravstvenost; moralnost.

Vrednote pri coachingu

S coachingom po svetu in tudi pri nas se ukvarjamo ljudje različnih poklicev in izobrazbe. Med coachi so posamezniki s fakultetno izobrazbo, magistri in doktorji znanosti, s srednješolsko izobrazbo. Izobrazba gotovo ni dejavnik, na podlagi katerega bi se odločali za izbiro coacha, saj so za uspešno delo coacha potrebne veščine (odnos, prepričanja, vrednote, osebnostne lastnosti itd.), ki niso odvisne od števila let šolanja. Tako smo coachi ekonomisti, strojniki, psihologi, zdravniki, kadroviki, andragogi, komunikologi, sociologi, socialni delavci, učitelji, gradbeniki itd. Mnogi s(m)o se udeležili usposabljanja (od nekajdnevnega, večmesečnega ali celo eno- in večletnega), na katerem s(m)o pridobivali potrebne veščine in znanje za izvajanje coachinga. Na koncu s(m)o prejeli potrdilo o udeležbi, nekateri pa izpolnili tudi visoka merila za pridobitev mednarodnih certifikatov. Ali je vse to zadosten pokazatelj coacheve usposobljenosti in etičnosti? Gotovo ne.

Coach kot poklic, za katerega bi si lahko posameznik pridobil formalno izobrazbo, še ne obstaja. Za delo coacha niso dovolj le kompetence, pomembne so njegove osebnostne lastnosti in vrline, vrednote, na katere coach kot osebnost prisega.

Za delo coacha moraš biti samozavestna, čuteča, človeška in zrela oseba, ki jo ne obvladuje ego, marveč pristno zanimanje za sočloveka, za njegov razvoj in napredek.

Temelj profesionalnih standardov nekdanjega Evropskega inštituta za coaching, zdaj Mednarodnega inštituta za coaching (Ethical Foundation, 2012) so te ključne vrednote: integriteta; poštenost, jasnost, transparentnost; odličnost, skrb, marljivost; strokovnost in odgovornost. Vse te vrednote, ki se zdijo same po sebi umevne in niso predmet posebne razlage, se tudi zrcalijo v njihovem etičnem kodeksu, ki je več ali manj podoben v nadaljevanju opisanemu. Morda samo besedo ali dve o integriteti, ki jo v strokovnih krogih večkrat imenujemo tudi kongruentnost. Gre za držo oziroma naravnost, pri kateri delujemo skladno s svojimi besedami; delamo tisto, kar govorimo. Po mojem je to najtežje,

kajti to pomeni biti tihi zgled drugim s svojo korektnostjo, ne pa pridigar z namenom, da zakrijemo svoje pomanjkljivosti.

Deklaracija o človekovih pravicah, etični kodeksi in prisege ...

Potreba po tem, da bi človek urejal vedenje pripadnikov družbe, je stara toliko kot človeštvo. Izhaja iz nezaželenih in nesprejemljivih odklonov vedenja ter delovanja posameznikov in skupin v družbi, ki (so) posegli v temeljno bistvo obstoja človeka, njegovo svobodo. Meje človekovega bivanja in delovanja se končajo tam, kjer človek krati svobodo in posega v življenje drugega človeškega bitja. Vprašanje, ki skozi zgodovino zaposluje mislece in filozofe, je, kje se konča svoboda enega in začena svoboda drugega človeka. Svobodnega človeka ne moremo prisiliti v delovanje proti njegovi volji, ne moremo mu preprečiti delovanja po lastni volji in odvzeti njegovih pravično pridobljenih pridobitev. (Svoboda in nesvoboda sodobnega človeka, 2012)

Etični kodeks coachev je sam po sebi dobra listina, toda v svojem bistvu ne zagotavlja, da ga bodo coachi upoštevali in da bo zaživel v praksi.

Svoboda je povezana s človekovimi pravicami. Najbolje pomen takšnih in drugačnih listin, ki urejajo delovanje človeka, povzema preambula *Splošne deklaracije človekovih pravic* (2012), ki jo navajam v celoti:

- *ker pomeni priznanje prirojenega človeškega dostojanstva vseh članov človeške družbe in njihovih enakih in neodtujljivih pravic temelj svobode, pravičnosti in miru na svetu;*
- *ker sta zanikanje in teptanje človekovih pravic privedla do barbarskih dejanj, žaljivih za človeško vest, in ker je bila stvaritev sveta, v katerem bi imeli vsi svobodo govora in verovanja in ne bi živeli v strahu in pomanjkanju, spoznana za najvišje prizadevanje človeštva;*
- *ker je nujno potrebno, da se človekove pravice zavarujejo z močjo prava, da človek ne bi bil prisiljen zatekati se v skrajni sili k uporju zoper tiranijo in nasilje;*
- *ker je nujno potrebno pospeševati razvoj prijateljskih odnosov med narodi;*
- *ker so ljudstva Združenih narodov znova potrdila svojo vero v temeljne človekove pravice in dostojanstvo in vrednost človekove osebnosti, enakopravnost moških in žensk in se odločila, da bodo podpirala družbeni napredek in ustvarjanje boljših*

življenjskih pogojev v večji svobodi;

- *ker so se vse države članice zavezale, da bodo, v sodelovanju z Združenimi narodi, pospeševale splošno in resnično spoštovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin;*
- *ker je skupno razumevanje teh pravic in svoboščin največjega pomena za popolno uresničitev te zaveze.*

Pomembna moralna/etična vodila za delovanje različnih skupin in organizacij so kodeksi organizacij, podjetij, strok in poklicnih skupin. Tako imamo recimo pri nas Kodeks etike Združenja manager, Etični kodeks učiteljev in študentov Univerze v Ljubljani, Etični kodeks psihologov in Etični kodeks organiziranega prostovoljstva ... Obstajata tudi Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu in Etični kodeks zdravnikov.

Pri nas smo še daleč od tega, da bi lahko govorili o normativni ureditvi področja coachinga.

Etični kodeks ni nič drugega kot zbir pravil oziroma norm vedenja, ki naj veljajo za določeno poklicno skupino, interesno združenje ali društvo, recimo: »Ta kodeks opredeljuje minimalne etične standarde študentov, učiteljev in ... Namen kodeksa je graditi in ohranjati visoke poklicne in etične standarde članov ...«

V človeški zgodovini so v poklicih nastajale različne zaobljube in prisege, ki so temeljile na načelih, vrednotah, spoznanjih in tradicionalnih resnicah posamezne poklicne skupine. »Prisega pomeni iniciacijski prehod v zrelo, vestno in odgovorno ravnanje ter ima za tistega, ki prisega, močan simbolni in identifikacijski pomen ...« (Romih, 2011)

Prisega je včasih opisovala značajske lastnosti osebe, ki je prisegala, in poudarjala temeljne vrednote ter vrline v posamezni stroki. Prisege zagotavljajo orientacijo v praksi, potrjujejo in dopolnjujejo kodekse etike. S svojim načeli in vrednotami nas zavezujejo k osebni odgovornosti za tisto, kar storimo, in tudi za tisto, česar ne. Na prvo mesto postavljajo pacienta (klienta), njegovo enkratnost in temeljijo na opisu vrline osebe, ki prisega. Tako prispevajo tudi k uveljavljanju splošnih etičnih načel v družbi.

Prisega pomeni slovesno zaobljubo ali dogovor, da bomo nekaj spoštovali ali pa se izogibali določenim dejanjem. Z njo se zaobljubimo, da bomo spoštovali sebe, paciente, sodelavce in stroko ter upoštevali načela zasebnosti, zaupnosti in zagovornišva. Prisega gradi na podobi ter ugledu poklica in spodbuja spoštovanje določene stroke. (Romih idr., 2011, dopolnila in spremenila K. E. S., 2012) Tudi Hipokratova prisega (2012), eno najbolj znanih grških medicinskih besedil, ni nič drugega kot zaveza zdravnikov, da bodo bra-

nili etične standarde poklica. Leta 1948 je nastala Ženevska deklaracija, ki jo je sprejela Skupščina Svetovnega zdravniškega združenja in je bila mišljena kot revizija Hipokratove prisege, z namenom formulirati moralne resnice, ki bi bile vsebovane in priznane v sodobnosti. Sodobno različico listine iz leta 2006 o zdravnikovi vdanosti humanitarnim ciljem medicine navajam v nadaljevanju:

V trenutku, ko stopam v zdravniški poklic, svečano obljubljam,

- *da bom svoje življenje postavil v službo humanosti;*
- *da bom do svojih učiteljev ohranil vso dolžno hvaležnost in spoštovanje;*
- *da bom svoj poklic opravljal vestno in dostojanstveno;*
- *najpomembnejša mi bo skrb za zdravje mojega pacienta;*
- *spoštoval bom skrivnosti, ki mi jih je zaupal, tudi po njegovi smrti;*
- *z vsemi svojimi močmi bom ohranjal čast in plemenite tradicije zdravniškega poklica;*
- *moji kolegi mi bodo bratje in sestre;*
- *pri izvajanju svoje dolžnosti do bolnika name ne bo vplivala nobena od naštetih okoliščin: starost, bolezen, nemoč, vera, etnično poreklo, nacionalnost, spol, politična pripadnost, rasa, seksualna usmerjenost, razredna pripadnost ali katerakoli druga osebna okoliščina;*
- *absolutno bom spoštoval človeško življenje;*
- *nihi pod vplivom grožnje ne bom dopustil, da se izkoristi moje medicinsko znanje z namenom kršenja človekovih pravic in svoboščin.*

To obljubljam svečano, svobodno, sklicujoč se na svojo čast.

Coaching in etični kodeks coachev

Angleška beseda »coach« je v slovenski jezik prevedena kot kočija, potniški vagon, poštni voz, avtobus, inštruktor, trener. Pravzaprav lahko s prevoznimi sredstvi, ki jih ta beseda opisuje, metaforično izrazimo, da »coach« v resnici pomeni **»nekoga pripeljati od tam, kjer je, tja, kjer želi biti.«** (Witherspoon in White, 1996: 124)

Mednarodno združenje coachev (ICF, 2012) opredeljuje profesionalni **coaching** kot »nemenen proces, ki ljudem pomaga doseči izjemne rezultate v življenju, karieri, podjetjih in organizacijah. Skozi proces coachinga posamezniki poglobijo svojo sposobnost za učenje, povečajo svojo uspešnost in izboljšajo kvaliteto svojega življenja«.

Coaching je interaktiven proces, ki posameznikom in organizacijam pomaga, da se hitreje razvijajo in dosegajo bolj zadovoljive rezultate. Posameznik ob podpori coacha premošča prepad med sedanjostjo in prihodnostjo, proces pa ga popelje tja, kjer želi biti,

zasebno in poklicno.

Glavni cilj coachinga je zmanjšati ovire do ciljev in zagotoviti čim večjo uspešnost posameznika, torej mu pomagati, da popolnoma izrabi svoje potenciale. Naloga vsakega coacha je, da klientu zagotovi podporo in poveča oziroma okrepi spretnosti, vire in ustvarjalno moč, ki so že v njem. Coaching temelji namreč na filozofiji, da je klient po naravi ustvarjalen ter iznajdljiv in da ima vire, ki jih potrebuje, že v sebi, le še odkriti in uporabiti jih je treba.

Profesionalni coach je izurjen, da posluša in opazuje ter prilagaja svoj pristop potrebam posameznika ali organizacije. Poleg poslušanja in govorjenja z namenom (ciljno usmerjenega) coach pri delu s posameznikom (oziroma klientom) uporablja posebej izbrana vprašanja, ki spodbujajo klientovo razmišljanje, iskanje notranjih virov, še neodkritih možnosti in strategij. Klient skozi coaching odkriva lastne rešitve in strategije, do katerih bi sam sicer prišel veliko počasneje in težje ali pa sploh ne.

Coaching klientu omogoča, da se bolj zave lastnih možnosti izbire, kajti coach ga spodbuja k razvijanju prožnosti v vedenju, preskušanju neznanega in spuščanju na nova področja. Ko klient razširi svoj poligon vedenja, se na globlji ravni zave, da so k njegovemu razvoju prispevali njegov lasten trud, njegove lastne odločitve in dejanja ter da uspeh in rezultate lahko pripiše sebi, ne coachu.

Mednarodno združenje coachev takole opiše coaching in coacha:

1. Coachi sprejemajo skupno filozofijo in sledijo skupnim ciljem.
2. Coaching posameznikom in organizacijam pomaga, da se hitreje razvijajo in dosegajo bolj zadovoljive rezultate.
3. Coaching se osredotoča na cilje, ki jih določa klient.
4. Coaching se prilagaja individualnim potrebam klienta.
5. Coaching je interaktiven.
6. Coachi klientu pomagajo odkriti njegove lastne rešitve in strategije.
7. Coachi zagotavljajo svež pogled.
8. Coachi pomagajo klientom, da razvijajo svoje naravne potenciale.
9. Coachi verjamejo, da je klient ustvarjalen in ima vse vire, ki jih potrebuje.
10. Coachi verjamejo, da je za delo, ki ga je treba vložiti, da klient doseže zelene rezultate, odgovoren klient.
11. Coachi opazujejo, kako vsi deli življenja posamezne osebe delujejo kot celota.
12. Moč coachinga je odvisna od tega, kako močna je vez med coachem in klientom.

V nasprotju s svetovalec coach nima odgovorov, rešitev ali napotkov. Svetovalec je strokovnjak za vsebino, coach pa za proces. Največji strokovnjak za vsebino pa je klient. Coachi ali vodje, ki imajo večine coachinga, delajo s posamezniki na vseh področjih: na

V nadaljevanju na kratko predstavljamo strukturo in temeljna načela **Etičnega kodeksa Mednarodnega združenja coachev (ICF, 2009)**. Etični kodeks je razdeljen na tri dele:

1. del obravnava opredelitve coachinga, coaching-odnosa, ICF-profesionalnega coacha in klienta (osebe v procesu coachinga) ter naročnika (plačnik coachinga, kadar ni identičen klientu);
2. del je posvečen ICF-načelom etičnega vedenja;
3. del je coacheva zaobljuba etiki.

poslovnem področju in na področju kariere, financ, zdravja ter odnosov. Na podlagi coachinga posamezniki/podjetja dosegajo višje cilje, so dejavnejši, sprejemajo boljše odločitve in ustvarjalnejše uporabljajo svoje naravne notranje vire ter sposobnosti.

Drugi del: ICF-načela etičnega vedenja

Preambula: Profesionalni coachi ICF si prizadevajo, da njihovo vedenje pozitivno vpliva na poklic coacha; spoštljivi so do različnih pristopov h coachingu; priznavajo, da jih zavzujejo tudi zakoni in predpisi.

Poglavje 1: Profesionalno vedenje na splošno
Kot coach:

1. ne bom namerno v javnost dal nobene neresnične ali zavajajoče izjave o tem, kaj ponujam kot coach, ali se v pisnih dokumentih lažno skliceval na poklic coacha, moje akreditacije ali ICF;
2. sem bom izkazal s svojimi kvalifikacijami, znanjem, izkušnjami, certifikati in ICF-akreditacijami;
3. bom uvidel in spoštoval prizadevanja in prispevke drugih ter jih ne bom predstavljal za svoje; razumem, da kršitev tega načela lahko vodi do odškodninskih zahtevkov tretje strani;
4. se bom vedno trudil prepoznati osebne zadeve, ki lahko škodujejo, so v konfliktu ali posegajo v moje coaching-storitve ali moje profesionalne coaching-odnose; kadarkoli bodo dejstva ali okoliščine to zahtevale, bom nemudoma iskal strokovno pomoč in se odločil za ustrezen ukrep; začasen odlog ali prekinitve mojega coaching-odnosa;
5. se bom vedel v skladu z Etičnim kodeksom ICF na vseh usposabljanjih, mentorstvih in supervizijah iz coachinga;
6. bom strokovno in pošteno izvajal in poročal o raziskavah na temelju znanstvenih

Pomen slabega in dobrega, boljšega in slabšega, je preprosto pomagati ali raniti.

Ralph Waldo Emerson

Ljubiti svojega bližnjega tako kot samega sebe je takšna resnica za uravnanje človeške družbe, da sama po sebi določa vse primere družbene morale.

John Locke

- standardov in predmetnimi navodili; raziskavo bom izvedel ob privolitvi in odobritvi vpletenih in na način, da bom pred potencialno škodo zaščitil udeležence raziskave; svoja raziskovalna prizadevanja bom izvedel skladno z ustreznimi zakoni v državi, v kateri bom raziskavo izvajal;
7. zapise, ki bodo nastali kot rezultat mojich coaching storitev, bom hranil, vzdrževal in ravnal z njimi tako, da bom podpiral zaupnost, varnost in zasebnost ter v skladu z zakoni in dogovori;
 8. s kontaktnimi članskimi informacijami ICF (e-naslovi, telefonskimi številkami itd.) bom razpolagal tako, kot mi to dopušča ICF.

Poglavje 2: Konflikt interesov

Kot coach:

9. se bom trudil izogibati konfliktom interesov in potencialnim konfliktom interesov ter jih bom odkrito razkril; ponudil bom umik, ko bo do njega prišlo;
10. svojemu klientu in njegovemu naročniku bom razkril pričakovana nadomestila s strani tretjih oseb, ki jih bom plačal ali prejel v plačilo za napolitev klienta k meni;
11. storitve, dobrine in druga nematerialna nadomestila kot plačilo za svoje storitve bom sprejel le, če to ne bo škodovalo odnosu s klientom;
12. namerno si ne bom pridobil osebne, profesionalne ali finančne ugodnosti ali koristi iz naslova odnosa coach – klient, razen iz naslova plačila/nadomestila za svoje storitve, če bo tako dogovorjeno v pogodbi.

Poglavje 3: Profesionalno vedenje s klienti

Kot coach:

13. ne bom namerno zavajal ali lažno trdil, kaj lahko coach ali naročnik pridobi s coachingom ali od mene kot coacha;
14. svojim potencialnim klientom ali naročnikom ne bom posredoval lažnih in/ali zavajajočih informacij in nasvetov;

15. bom s svojimi klienti in naročniki sklepal jasne dogovore ali pogodbe in jih spoštoval v duhu profesionalnih coaching-odnosov;
16. bom skrbno razložil in zagotovil, da bosta že pred prvim srečanjem ali na prvem srečanju moj klient in naročnik razumela naravo coachinga, naravo in omejitve zaupnosti, finančne dogovore in druge pogoje, izhajajoče iz dogovora ali pogodbe;
17. bom odgovoren za vzpostavitev jasnih, ustreznih in kulturno občutljivih mej, ki zadevajo fizični stik, ki bi ga lahko imel s klientom ali naročnikom;
18. se ne bom intimno zapletel z nobenim od mojih trenutnih klientov ali naročnikov;
19. bom spoštoval klientovo pravico, da v kateremkoli trenutku coaching-procesa in v skladu z določbami dogovora ali pogodbe konča coaching-odnos; pozoren bom na znake, ki bodo nakazovali, da klient v procesu coachinga nima več koristi;
20. bom spodbujal klienta ali naročnika k spremembi, če bom menil, da bi mu sodelovanje z drugim coachem ali kak drug vir bolje služilo kot sodelovanje z mano;
21. bom svojemu klientu predlagal storitve drugega strokovnjaka, če bom presodil, da je to nujno ali ustrezno.

Poglavje 4: Zaupnost/zasebnost

Ko coach:

22. bom vzdrževal absolutno stopnjo zaupnosti za vse informacije o klientu ali naročniku; informacije drugi osebi bom posredoval v skladu z jasnimi določili v dogovoru ali pogodbi, razen če bo od mene drugače zahteval zakon;
23. se bom jasno dogovoril, katere informacije bomo izmenjali med sabo coach, klient in naročnik;
24. bom, kadar bom v vlogi trenerja šolajočih se coachev, le-tem pojasnil določila zaupnosti;
25. bom pri sodelovanju z drugimi coachi ali posamezniki v procesu coachinga svojih klientov ne glede na njihov položaj (plačano ali prostovoljno delo) z njimi sklenil jasne dogovore ali pogodbe, s katerimi jih bom zavezal k spoštovanju 4. poglavja tega etičnega kodeksa in celotnega etičnega kodeksa do največje možne stopnje.

Tretji del: ICF-zaobljuba etiki

Kot profesionalni coach ICF priznavam in se strinjam, da bom spoštoval etične in zakonske obveznosti glede svojih klientov in naročnikov, kolegov in splošne javnosti. Slovesno obljubljam, da bom upošteval Etični kodeks ICF in udejanjal njegova načela pri vseh, ki jim bom coach.

Če bom prelomil to zaobljubo etiki v katerikoli delu, se strinjam, da me ICF po svoji

volji pozove na odgovornost. Strinjam se tudi, da prelom te zaobljube lahko vključuje tudi sankcije, na primer izgubo članstva in ICF-akreditacij.

Za moj okus (če se postavim v vlogo coacha in tudi klienta) in glede na izkušnje s coachingom je Etični kodeks ICF premalo obsežen in bi ga bilo treba za naše razmere dopolniti. Zanimiv in ambiciozen v svojih ciljih, toda precej nedosleden, je Etični kodeks Glottinih coachev² (2005), ki se morda v nekaterih poglavjih ponavlja, manjka pa mu jasna struktura (ni jasno, kaj so poglavja in kaj načela, členi, ni številčenja členov ...) ter nerazumevanje določenih pojmov (denimo etična zavest je uvrščena med pristojnosti coacha), vendar zajema bistvene elemente, ki se nanašajo na odnos med coachem in klientom, njune pristojnosti in tudi posledice kršitve kodeksa. Predvsem mi je všeč, da je v Glottinem kodeksu govor tudi o obvezi coacha, da se stalno strokovno izpopolnjuje, in navezuje na človekove pravice (predlagam še dodatke iz Deklaracije o človekovih pravicah, predvsem glede enakopravnosti in obravnave klienta ne glede na ...).

Žal kodeks, naj bo še tako dober, ne zagotavlja, da bodo njegovi podpisniki ali celo snovalci živeli in delovali v skladu z njim. Tudi sama imam izkušnje s coachi in trenerji, ki so bili veliki glasniki etike in morale ter celo bolj papeški od papeža, toda sami hudi kršitelji zaupnosti ter spoštovanja osnovnega človekovega dostojanstva, in ki se med drugim predstavljali (in to še vedno počnejo) z lažnimi certifikati/akreditacijami ICF. Pri nas ICF nima akreditirane ustanove za usposabljanje in med slovenskimi coachi ni še nobenega z akreditacijo ICF (čeprav se z njo predstavljajo).

Velja pač pravilo: najboljša je pogodba, ki je ne boste nikdar potegnili iz predala; tako tudi kodeks, na katerega se ne boste nikdar sklicevali, kajti njegova načela bodo vgrajena že v sistem izbire, usposabljanja in akreditacije coachev.

Sklepne misli ali etični kodeks za slovenske coache?

Pri nas smo še daleč od tega, da bi lahko govorili o normativni ureditvi področja coachinga. Samooklicani coachi (med njimi je veliko takih, ki so opravili nekajurne do nekajdnevne tečaje (ali pa še to ne) iz coachinga in so v njem videli predvsem poslovno priložnost) rastejo kot gobe po dežju. Včeraj še zdravilci, svetovalci, trenerji, danes coachi. In tudi kodeks, naj bo še tako lepo zapisan in dobronameran, ni in ne more biti to, od česar si upa-

² Na njem temelji in je skoraj dobesedno prepisan tudi Etični kodeks sekcije NLP coach Slovenije, 2012.

mo pričakovati, da bo vnesel in ohranil etiko v procese coachinga.

Etični kodeks coachev je sam po sebi dobra listina, toda v svojem bistvu ne zagotavlja, da ga bodo coachi upoštevali in da bo zaživel v praksi.

Enako kot licenca zdravniške zbornice ne zagotavlja, da bo nekdo dober zdravnik. Pri tem nastane dilema, kaj pomeni biti dober coach, in zlasti, kdo sploh je lahko coach. Predpisa ali institucije, ki bi normativno urejale, kdo in kako izvaja coaching, ni, so pa zlasti na mednarodni ravni poskusi in združenja, ki si za to prizadevajo, zato podeljujejo licence in akreditacije, ki bolj ali manj pričajo o kompetencah in etični drži coacha, ki jih je pridobil.

Nekje je treba začeti. Menim, da pri sebi: če si želimo postati coachi in biti v ponos na novo nastajajočemu poklicu, je naša dolžnost, da se za to delo temeljito izurimo. V mislih nimam le obrtniških kompetenc, potrebnih za to delo, marveč humanost, srčnost in željo, da bi kot coachi na poti osebnega in profesionalnega razvoja pomagali drugim. To izhaja predvsem iz notranje naravnosti, že skoraj poslanstva, ki ni nekaj, kar si pridobimo na še tako dobrih usposabljanjih za coache doma ali v tujini. V mislih imam poezijo notranjega vzgiba, ki nas sili k stalnemu spraševanju: zakaj počnem, kar počnem, kaj me žene pri tem, kako sem usposobljen, kje so moje prednosti in slabosti, ali bi to delal, tudi če me ne bi plačali, kakšen zgled sem s svojim delovanjem in razmišljanjem, svojim življenjem ...

Prav bi bilo, da bi etični kodeks coachev čim več slovenskih coachev oblikovalo skupaj. Le tako lahko pričakujemo, da ne bodo le njegovi formalni podpisniki, temveč njegovi utemeljitelji, zagovorniki in ambasadorji, saj bodo sodelovali pri njegovem nastajanju in se bodo z njim lahko poistovetili.

Menim, da je pot do tja še dolga. Pred nastankom takšnega kodeksa potrebujemo pri nas nacionalno združenje coachev – nadinteresno telo visoko etičnih strokovnjakov, teoretikov raziskovalcev in predvsem coachev praktikov, ki bodo postavili temelje poklicu coacha (in morda celo njegovi nacionalni poklicni kvalifikaciji): na eni strani minimalne standarde usposabljanja (predlagam najmanj 180 ur, ki s treningi, skupinskim in individualnim delom ter povratnimi informacijami/supervizijo soudeležencev in trenerjev poteka eno leto), na drugi pa konkretne dokazljive praktične izkušnje in visoko etično držo. Da o akreditaciji, ki je naslednja stopnja, sploh ne izgubljam besed. Sicer pa, kdo pa pravi, da moramo vse narediti sami – ozrmo se okrog in pogledimo, kaj nam ponujajo drugi. Da ne

bodo številni samooklicani coachi brez licence ali akreditacije delali škodo vsem, ki smo se za coaching šolali več let in delamo po visokih etičnih standardih, čeprav nismo podpisali etičnega kodeksa. Konec koncev etike in z njo povezanih vrednot v človeka ne vgradimo s podpisom kodeksa. Ali pač?

■ **Karin Elena Sánchez**, univ. dipl. ekonomistka, končuje znanstveni magistririj iz coachinga in ustvarjalnosti, poslovna svetovalka, izobraževalna trenerka, profesionalna moderatorica, NLP-mednarodna licenčna trenerka in NLP-mojster coach, wingwave coach, SDI-trenerka, direktorica KAETRIDE in generalna sekretarka Zveze prijateljev mladine Slovenije ...

Literatura in viri

- Code of Conduct for Coaching and Mentoring (2011). <http://www.coachfederation.org/includes/media/docs/ICFEMCCCODEJune2011.pdf>.
- Deset božjih zapovedi (2012). http://sl.wikipedia.org/wiki/Deset_Bo%C5%BEjih_zapovedi.
- Ethical Foundation (International Institute of Coaching) (2012). http://www.internationalinstituteofcoaching.org/standards_and_ethics.php
- Etični kodeks Glottinih coachev (2005). http://www.centerznanja.si/solazacoache/file.php/1/Brosure/Eticni_kodeks_coach.pdf.
- Etični kodeks sekcije NLP coach Slovenije (2012). http://www.nlpcoach.si/?page_id=18.
- Hipokratova prisega (2012). http://sl.wikipedia.org/wiki/Hipokratova_prisega.
- http://www.zbornica-zveza.si/dokumenti/aktualno/Prisega_Angele_Boskin-Clanek_avtoric.pdf.
- ICF – International Coach Federation (2012). <http://www.coachfederation.org/about-icf/overview/>.
- ICF Code of Ethics/ Etični kodeks coachev Mednarodnega združenja coachev (2009). <http://www.coachfederation.org/includes/media/docs/Ethics-2009.pdf>.
- Juhant, Janez (2003): Etika ali človečnost – filozofski temelji etike.
- Ljubljana: Teološka fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Nikomahova etika (2012): http://sh.wikipedia.org/wiki/Nikomahova_etika.
- Pogačnik, Vid (2002): Raziskava »Lestvica osebnih vrednot«.
- Ljubljana: Center za psihodiagnostična sredstva. <http://www.geocities.com/vidpogacnik/vrednote.htm>.
- Pogačnik, Vid (2008): Vrednote. <http://www.geocities.com/vidpogacnik/vrednote.htm>.
- Romih, Karmen idr. (2011): Prisega Angele Boškin za diplomante študijskega programa prve stopnje zdravstvena nega. Jesenice: Visoka šola za zdravstveno nego Jesenice.
- Sánchez, Karin Elena (2008):

Glottin kodeks opredeljujejo štiri pomembna načela:

1. načelo spoštovanja človekovih in strankinih pravic ter dostojanstva: spoštovanje človekovih pravic, spoštovanje človekovega dostojanstva, spoštovanje strankinih pravic (enakost pravic – enakopravnost, zasebnost in zaupnost);
2. načelo pristojnosti in strokovnosti: pristojnosti Glottinega coacha (etična zavest, omejitve pristojnosti, omejitve postopkov, stalni poklicni in strokovni razvoj);
3. načelo odgovornosti: splošna odgovornost, podaljšana skrb za stranko, razširjena odgovornost, razreševanje etičnih dilem;
4. načelo integritete: poznavanje omejitev, poštenost in verodostojnost, odkritost in odprtost, konflikt interesov in izkoriščanje, kršitve kodeksa poklicne etike.

NLP Poslovni praktik – 5. modul.

Interno seminarsko gradivo.

Ljubljana: Glotta Nova.

Splošna deklaracija človekovih pravic (2011).

<http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102>.

Statement of Standards and Ethics (2012).

http://www.europeancoachinginstitute.org/about-eci/standards_and_ethics.php.

Sušnik, Dušan (2011):

Etika v praksi zdravstvene nege.

Neobjavljeno gradivo za seminar Etika v praksi zdravstvene nege in reševanje konfliktov.

Svoboda in nesvoboda sodobnega človeka (2012).

<http://wearechange.si/svoboda-in-nesvoboda-sodobnega-cloveka/>.

Tavčar, Mitja I. (2008): Voditeljstvo in etika na strateški ravni. Poljče: Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje.

Slovenska vojska. Ministrstvo za obrambo.

Tavzes, Miloš, ur. (2002): Veliki slovar tujk: Ljubljana: Cankarjeva založba.

Vrednota (2008). <http://sl.wikipedia.org/wiki/Vrednota>.

Whiterspoon, Robert, White, P. Randall (1996).

Executive coaching: A continuum of roles.

Consulting Psychology Journal:

Practice and Research, 2, 124–133.

Ženevska deklaracija (2012). http://sl.wikipedia.org/wiki/%C5%BDenevska_deklaracija