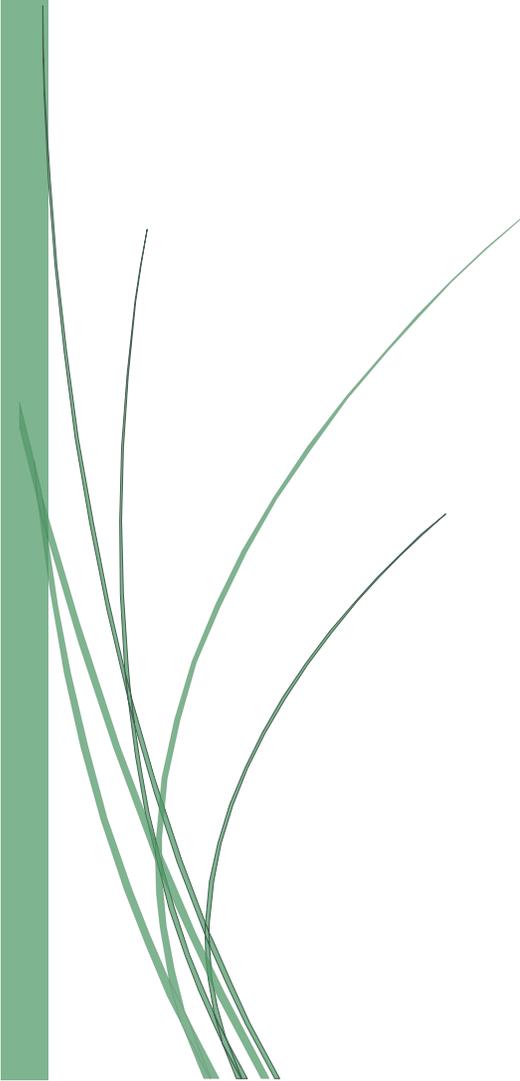




ETHISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Hakomi Education Network (HEN)



for you, in praise of mistakes

today, I accidentally

wrote of a time

that we could be

at peach

with one another,

and a vision

of our sweet juiciness

came to me.

How we might come to fruition

at just the right time,

offer each other

our tender

furry skins, and mingle

our dense pink flesh

with all the other fruits.

Or fall uneaten,

to feed the ground

and the birds

and all the little

invisible lives

we depend upon.

Relishing our ripening

and rotting.

*How our strong interiors
would carry us forward
as they split open
and spill their
future lives
without knowing
what will happen.
Just trusting,
trusting
life.*

*Indeed I wish us all
to be
at peach.*

~Trudy Johnston

INHALTSVERZEICHNIS

HAKOMI-ETHISCHE RAHMENBEDINGUNGEN – GRUNDLAGEN.....	6
Sich vor dem Unvermeidlichen verbeugen: ein Mensch zu sein, verletzlich, erreichbar und verlässlich.....	6
Die Anwendung der Rahmenbedingungen.....	6
Die Hakomi-Prinzipien in Bezug auf die Ethik.....	8
Organizität.....	8
Achtsamkeit.....	8
Gewaltfreiheit.....	8
Holismus und Einheit.....	9
Liebevolle Präsenz.....	9
Problemfelder.....	9
Vertraulichkeit.....	10
Doppelbeziehungen.....	10
Beziehungen zwischen Teilnehmenden.....	10
Verzerrungen/Fehler/Fehlverhalten.....	10
Intimität und Kontakt.....	11
ERSTER INFORMELLER PROZESS.....	12
Ein unterstützendes Gespräch einrichten.....	13
Richtlinien für unterstützte Gespräche.....	13
1. Das Tatsächliche feststellen.....	13
2. Gehört werden.....	14
3. Das Gehörte wiederholen.....	14
4. Schlichtung und Abschluss.....	14
5. Rechenschaftspflicht und Wiedergutmachung.....	14
FORMALES BESCHWERDEVERFAHREN	14

Der Prozess.....	15
Empfangen einer Beschwerde.....	15
Untersuchung einer Beschwerde.....	16
Feststellungen des Ethikausschlusses.....	16
Einsprüche.. ..	17
Abstimmung/Konsequenzen.....	17
Teilliste möglicher Beschlüsse der Ethik-Kommission.....	17
Unterstützung für aller Beteiligten.....	18
ANHANG I. DEFINITIONEN.....	19
ANHANG II - MISSBRAUCH VON MACHT	19
ANHANG III - INTIMITÄT UND KONTAKT	19
ANHANG IV - ANDERE MÖGLICHE ERGEBNISSE.....	20
ANHANG V - ABLAUFDIAGRAMM DES FORMELLEN BESCHWERDEVERFAHRENS.....	22
ANHANG VI - ZEITLICHER ABLAUF DES FORMELLEN BESCHWERDEVERFAHRENS.....	23

Ethische Rahmenbedingungen im Hakomi- Grundlagen

Diese Rahmenbedingungen stellen den Wunsch der Hakomi-Gemeinschaft dar, ein unterstützendes und sicheres Umfeld zur Förderung einer wirksamen Therapie und Ausbildung zu schaffen. Wir wollen den Reichtum und das Mysterium menschlicher Beziehungen anerkennen und deshalb einen Rahmen schaffen, der wie Hakomi versucht, eine Antwort auf komplexe menschliche Motivationen und die Kraft des Unbewussten zu sein.

Im Folgenden wird ein stufenweiser Ansatz verfolgt. Dabei haben Menschen einem gemeinsamen Rahmen für die Unterstützung ethischen Verhaltens und der Hilfe zur Konfliktbewältigung zugestimmt. Dieser Rahmen soll jedem, der über die Handlungen einer Person besorgt ist, ermöglichen, auf einen festgelegten Prozess zurückzugreifen. An diesem Prozess ist ein Komitee von ausgebildeten, ehrenamtlichen Praktizierenden beteiligt, die mit den relevanten Richtlinien der Hakomi-Prinzipien arbeiten.

In vielen Fällen sind zertifizierte Hakomi-Praktizierende gleichzeitig in einer anderen Behandlungsmodalität qualifiziert. Damit gehören sie einer Organisation an, die ebenfalls über ethische Richtlinien verfügt, zu deren Einhaltung sie sich verpflichtet haben. Alle Beschwerden oder Bedenken, die vorgebracht werden, werden mit Zustimmung des Praktizierenden an die entsprechende Organisation weitergeleitet.

Sich vor dem Unausweichlichen verbeugen: Menschlich, verletzlich, reaktionsfähig und verantwortungsbewusst sein

Die Rahmenbedingungen nutzen:

Im Gegensatz zu vielen traditionellen „ethischen Kodizes“, laden die hier vorliegenden Rahmenbedingungen dazu ein, uns mit unserem eigenen Verständnis davon auseinanderzusetzen, was ethisch vertretbar ist. Wir erkennen an, dass dies Mut und Offenheit erfordert. Vor allem aber bedarf es eines Zuhörenden, der uns darin unterstützen kann, unheilsame Verhaltensweisen aufzulösen. Implizit verweist dies auf eine reife Haltung. Die Verantwortung wird in die Hände des Praktizierenden gelegt, anstatt sie an ein externes Regelwerk abzugeben. Um herauszufinden, was in einer bestimmten Situation angemessen ist, müssen wir Prinzipien, welche gelegentlich im Widerspruch miteinander stehen, abwägen: z.B. Nicht-Pathologisieren und das Prinzip des Holismus mit achtsamer Selbstfürsorge. Ohne spezifische „Regeln“ besteht die Aufgabe darin, wachsam zu bleiben, um Machtunterschiede, persönliche Präferenzen und Schwachstellen, trennende soziale Konstrukte und blinde Flecken zu erkennen. Wir können dies mit unseren eigenen Methoden erreichen, mit stabilen Freundschaften, guter Supervision und der Anerkennung, dass es eine fortwährende Praxis ist.

Diese Rahmenbedingungen dienen dazu, die Praxis, Offenheit und Transparenz, bestmöglich für alle Teilnehmenden, einschließlich Klienten, Studierenden, Praktizierenden, Lehrenden und Trainer, zu unterstützen. Zusätzlich zu diesen Rahmenbedingungen empfehlen wir ausdrücklich, dass alle Teilnehmende, zertifizierte Praktizierende, Lehrende und Trainer sich mit Dr. Cedar Barstow's ethischem Ansatz vertraut machen. Es wird empfohlen, ihr Buch „The Right Use of Power: The Heart of Ethics“ (Der richtige Gebrauch von Macht), zu lesen und sich als Ressource anzuschaffen. Weiterhin

können sie den RUP E-Kurs abschließen, an einem RUP Training oder an einem von HEN entwickeltem Training „Die Verkörperte Ethische Grundhaltung“ teilnehmen.

<http://www.rightuseofpower.org>

Alle zertifizierten Praktizierenden, Lehrenden und Trainer verpflichten sich, die Prinzipien der ethischen Praxis zu erlernen und zu beachten.

Hakomi ist ein begleitetes Selbststudium und somit erwarten wir, dass zertifizierte Hakomi-Trainer, Lehrende und Praktizierende sich mit einer Praxis der fortwährenden Supervision und Selbstreflexion über ihre Arbeit auseinandersetzen. Dies könnte mit anderen Hakomi-Praktizierenden von anderen Ausbildungsgruppen als Unterstützungspartner geschehen, z.B. über eine virtuelle Plattform, wenn die Entfernung ein Problem darstellt. Diese Unterstützung erfolgt von ganzem Herzen im Geiste der Grundsätze und wird als Zusammenarbeit und Fortschritt angesehen, nicht als kritische Aufsicht.

Diese Rahmenbedingungen enthalten die Schlüsselprinzipien, die sich in allen therapeutischen Modalitäten finden lassen. Demnach sind alle wirksamen therapeutischen Beziehungen:

- nicht-pathologisierend
- den Klienten ermächtigend („Empowerment“)
- zusammenwirkend (kollaborativ)
- fokussiert (auf die Bedürfnisse des Klienten, nicht auf die des Therapeuten)
- basierend auf der Verwendung des "Selbst" (achtsame liebevolle Präsenz).
- mitfühlend
- Tiefe fördernd

Alle therapeutischen Normen bzw. Kodizes erkennen an, dass Therapie oder Trainingsbeziehungen nicht zum unangemessenen sozialen oder emotionalen Nutzen des Therapeuten sein dürfen und wahren in jedem Moment die Würde des Klienten. Alle Klienten sollten unabhängig von Rasse, Geschlecht, Sexualität, Religion oder Alter gleich behandelt werden.

Wir erkennen an, dass sogar eine sehr gute Therapie unvollkommen ist und dass wir manchmal nicht helfen können. Wir möchten alle Teilnehmenden und Praktizierenden einladen, anzuerkennen, dass wir alle fehlbar und verwundbar sind und dass die Organisation unseres eigenen inneren Systems nicht immer der besten Praxis dient bzw. den besten therapeutischen Prozess ermöglicht. Vieles, was schwierig zwischen Menschen ist und zu Konflikten führt, ist unbeabsichtigt (und wahrscheinlich auch unbewusst). Wir ermutigen jedoch alle, sich Schwierigkeiten zu zuwenden, insbesondere den Schwierigkeiten, die sich aus Machtunterschieden ergeben.

Alle Praktizierenden und Trainer haben die Verantwortung, zu erkennen und zu berücksichtigen, dass sie in einer Machtposition sind und dementsprechend handeln sollten – einschließlich, wo immer es möglich ist, entstehende Konflikte zu lösen. Obwohl in einer Beziehung alle Parteien 100% verantwortlich sind, haben die Hakomi-Praktizierenden und Trainer eine größere Verantwortung und werden daher dazu ermutigt, die Grundsätze zu 150% anzuwenden (siehe Appendix 1)

Wir müssen stabil genug sein, um Demut, Menschlichkeit, Mut, Offenheit, Neugierde und die Fähigkeit zur Selbstreflexion und Nicht-Verteidigung als Vorbilder zu verkörpern. Da dieser Prozess nicht unbedingt immer bequem oder einfach ist, benötigen wir selbst wahrscheinlich wesentliche

Unterstützung durch Supervisoren, Peer-Support-Partner, eigene therapeutische Arbeit und eine eigene Achtsamkeitspraxis.

Hakomi-Prinzipien in Beziehung zur Ethik

Organizität

Wir vertrauen darauf, dass alles, was passiert, einen Platz im "Feld" hat und nichts zufällig da ist. Das Vertrauen, dass sich Dinge so entfalten, wie sie sollen, bedeutet jedoch nicht, dass alles, was geschieht auch therapeutisch wirkt. Obwohl "Fehler" zu therapeutischen Möglichkeiten werden können, müssen Therapeuten auch bescheiden, mutig und offen genug sein, um zu erforschen, wann sie beispielsweise übermäßig oder unangemessen an eine Agenda gebunden sind oder nicht-therapeutisch oder ungeschickt in der therapeutischen oder Trainer-Schülerbeziehung waren. Tritt ein Konflikt zwischen einem Teilnehmenden/Klienten und einem zertifizierten Praktizierenden oder Lehrenden auf, ist die Person in der Machtposition (also der zertifizierte Praktizierende oder Lehrende) verantwortlich, den Konflikt nach dem „Stand der therapeutischen Kunst“ zu behandeln. Auch wenn wir mit der Perspektive des Anderen nicht einverstanden sein mögen, müssen wir jedoch in der Lage sein, über diese Perspektive hinauszugehen und uns zu fragen: "Kann ich die Wahrheit in der Erfahrung des Anderen finden und diese würdigen?"

Achtsamkeit

Da für Hakomi-Therapeuten der Kern ihrer Praxis in der eigenen Fähigkeit zur achtsamen Beziehung liegt, vertrauen wir darauf, dass sie wachsam bleiben und sich ihrer eigenen Wirkung in einer Beziehung bewusst sind. Dies bedeutet auch, sich ihrer Grenzen bewusst zu sein und dem Klienten nicht mehr zu versprechen, als sie leisten können. Wir bemühen uns darum, alle gegenwärtigen Herausforderungen im Leben zu berücksichtigen, die unsere Fähigkeit beeinträchtigen können, ein wirksamer Praktizierender zu sein. Wir ermutigen alle Praktizierenden, eine kontinuierliche Achtsamkeitspraxis zu kultivieren, die zu ihnen passt und ihre eigene Praxis nährt und belebt.

Gewaltfreiheit

Gewaltfreiheit ist ein subtiles und komplexes Zusammenspiel von Führen und Folgen. Es geht darum wie wir uns in einer therapeutischen Beziehung verhalten. Gewaltfreiheit ist ein Grundprinzip im Hakomi, das viele Facetten hat, die kompetente und flexible Reaktionen des Praktizierenden erfordern. Das Ziel ist immer, die Integrität der Klienten zu respektieren und ihren Prozess nicht zu pathologisieren. Therapeuten sollten sich darüber bewusst werden, wenn z.B. ihr eigener Wunsch im Vordergrund steht, Klienten zu helfen und sich zu verändern, anstatt ihnen zu erlauben, sich in ihrem eigenen Tempo zu ändern. Dieselbe Bewusstheit gilt für Situationen, in denen sie Klienten dazu bringen, sich vom „Fachwissen“ des Therapeuten abhängig zu machen anstatt sich auf die eigenen Ressourcen zu verlassen.

Hakomi bietet viele Strategien, die im Prozess einer therapeutischen Sitzung angewendet werden können. Allerdings ist es ebenso wichtig, dass zertifizierte Hakomi-Praktizierende und Lehrende allgemeine Fähigkeiten in Gewaltfreiheit, in ihren Beziehungen zu Teilnehmenden und Klienten entwickeln - nicht nur im Rahmen des Trainings- oder Therapiesettings.

Hakomi bietet uns den Luxus, mehr Offenheit und weniger Abgrenzung im Umgang mit den Teilnehmenden und Klienten zu haben als viele andere Psychotherapieformen. Wir sollten uns der Vorteile bewusst sein, die sich aus dieser besonderen Begegnung mit Teilnehmenden/Klienten ergeben. Gleichzeitig ist es wichtig, dass wir permanent und konsequent auf das Machtgefälle achten, das diesen sozialen Beziehungen innewohnt und mit diesem umgehen. Die Praxis der Gewaltlosigkeit in diesen Beziehungen (in welcher Form auch immer) soll sicherstellen, dass wir uns nicht in Art und Weisen verhalten, die den Klienten/Studierenden außerhalb des Therapie- oder Schulungsraumes Schaden zufügen könnten.

Holismus und Einheit

Wir sind Teil des "Feldes" des Klienten, ebenso wie der Klient Teil des "Feldes" des Therapeuten ist. Das Bestreben ist, raumgebend, offen und zugänglich für diese Verbundenheit zu sein und zu erkennen, dass es in dieser Verbundenheit für alle eine Möglichkeit gibt, in Weisheit zu wachsen und sich zu entwickeln. Praktizierende und Lehrende/Trainer sollten achtsam und selbstverantwortlich mit ihren Bedürfnissen nach Nähe, Wertschätzung, Status oder Wert umgehen, damit Teilnehmende oder Klienten nicht versuchen, die unerfüllten Bedürfnisse des Therapeuten auf unangemessene Weise zu befriedigen.

Liebevolle Präsenz

Die Qualität der liebevollen Präsenz ist das Herzstück des Hakomi. Es stellt die Verpflichtung des Therapeuten dar, in jedem Klienten etwas zu finden, das ihn inspiriert. Wenn ein Therapeut dies als schwierig empfindet, muss er sich bewusst werden, was ihn hemmt, und die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um Inspiration und liebevolle Präsenz entweder in sich selbst zu erzeugen oder wenn dies nicht möglich ist, die Beziehung angemessen zu beenden.

Eine derartige Situation ist ein weiteres Beispiel dafür, wo kollegiale Unterstützung uns darin unterstützen kann, über unsere eigene Organisation zu reflektieren und darüber wie diese unseren Geisteszustand in Bezug auf eine andere Person beeinflusst.

Die therapeutischen Schlüsselprinzipien, wie auf Seite 7 beschrieben, bilden neben den Hakomi-Prinzipien eine Grundlage für ethische Entscheidungsfindung und Konfliktmanagement. Ein ethisches Dilemma **ist** ein Dilemma, denn es gibt nicht unbedingt eine einzige Lösung oder Antwort. Diese Leitlinien bieten Unterstützung und Transparenz zwischen Therapeuten/Praktizierenden und Klienten/Teilnehmenden, um die besten Wege für Weiterentwicklung zu bestimmen und mögliche Problembereiche zu identifizieren.

Alle zertifizierten Praktizierenden, Lehrenden und Trainer haben die Rahmenbedingungen gelesen und sich damit einverstanden erklärt.

Problemfelder

Es gibt verschiedene Bereiche, in denen wir uns der unterschiedlichen Dimensionen bewusst sein müssen, wo Schaden entstehen kann.

Vertraulichkeit

Die Teilnahme am Hakomi-Training erfordert den Einsatz von Achtsamkeit und die Enthüllung unbewussten Materials, was in einer bedeutsamen und bewussten Weise Verletzlichkeit einlädt. Um eine Atmosphäre der emotionalen Sicherheit zu schaffen, praktizieren wir Vertraulichkeit. Hakomi-Sitzungen/Trainings sind Orte, an denen Klienten/Teilnehmende sich mit sensiblen Themen auseinandersetzen, die private und persönliche Informationen mit einschließen, um emotionale Heilung zu ermöglichen. Gewaltlosigkeit im Sinne der Vertraulichkeit zu praktizieren, bedeutet, dass Informationen, die von anderen diskutiert werden, außerhalb des spezifischen Kontextes, in dem sie weitergegeben wurden, nicht wiederholt oder missbraucht werden.

Doppelbeziehungen

Innerhalb vieler Hakomi-Ausbildungen bestehen häufig Doppelbeziehungen, bei denen Lehrende/Trainer/Assistierende entweder Therapeuten oder Supervisoren für Teilnehmende oder Assistierende sind. Diese fließenden Beziehungen können sehr bereichernd sein, wenn anerkannt wird, dass alle Parteien als Menschen gleichberechtigt sind.

Wir wollen jedoch anerkennen, dass dennoch Machtgefälle bestehen und schädlich sein können, wenn man nicht sensibel und vorsichtig mit ihnen umgeht. Niemand sollte sich von einer anderen Person zu ihrem Vorteil ausgenutzt fühlen, sei es finanziell, emotional, sexuell, oder um das Bedürfnis einer anderen Person nach Bestätigung/Status zu befriedigen. Wir verstehen, dass diese Indiskretionen möglicherweise nicht aus Absicht, sondern aus unbewusstem Kernmaterial entstehen (siehe Anhang II).

Als Praktizierende und Trainer brauchen wir alle Unterstützung bei der Auseinandersetzung mit der unbewussten Natur dessen, wie unser Kernmaterial unser Verhalten in therapeutischen Beziehungen prägt. Aus diesem Grund erwarten und ermutigen wir alle Personen in Machtpositionen, regelmäßige Supervision und Unterstützung zu erhalten, um ihre Praxis und sich selbst gesund zu erhalten.

Beziehungen zwischen Teilnehmenden

Wir ermutigen die Teilnehmenden, sich bewusst zu sein, dass der Trainingskontext ein kraftvoller Rahmen für starke und gesteigerte Emotionen sein kann, der einen wahrgenommenen Mangel im "Alltagsleben" ausfüllen kann. Die Teilnehmenden sind eingeladen, achtsam, selbstgewahr und selbstverantwortlich zu bleiben, bevor sie sich auf eine intime Beziehung mit einem anderen Teilnehmenden einlassen.

Teilnehmende können auch konfliktreiche Beziehungen haben. Wir ermutigen alle Teilnehmenden, die anderen Teilnehmenden mit der Sorgfalt zu behandeln, die sie für sich selbst wünschen würden. Häufig gibt es in offenen Gruppen keine festgelegten Regeln oder Verträge in Bezug Vertraulichkeit, daher müssen Sorgfalt und Umsicht gefördert und ermöglicht werden.

Wir ermutigen alle Lehrenden/Trainer, in ihren Schulungen explizite Richtlinien zur Vertraulichkeit zu haben und die Teilnehmenden zu bitten, ihnen zuzustimmen.

Verzerrungen/Fehler/Fehlverhalten

Alle Teilnehmenden, Klienten und Kollegen haben das Recht, sich respektiert, autonom und wertgeschätzt zu fühlen. Von Trainern/Lehrenden/Assistierenden/Praktizierenden wird erwartet, dass

sie geschickt und respektvoll mit der Verletzlichkeit der Teilnehmenden/Klienten umgehen. Teilnehmende/Klienten können erwarten, dass sie mit Sorgfalt behandelt werden.

Als Menschen sind wir alle voreingenommen, sowohl bewusst als auch unbewusst. Es obliegt den Praktizierenden und Lehrenden, persönliche Arbeit zu leisten, um die eigenen Vorurteile zu untersuchen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen, z.B. in Bezug auf das Privileg der Weißen oder Sexismus. Dies kann zutiefst herausfordernd und beunruhigend sein. Es liegt in unserer Verantwortung, die Arbeit mit Ausdrucksformen sozialer/kultureller, sexueller und religiöser Ungerechtigkeit zu gestalten und in der Lage zu sein, mit den vielen unterschiedlichen Ansichten von Studierenden und Klienten mit Sorgfalt und Respekt zu arbeiten. Als verantwortungsbewusste Praktizierende werden wir jede Ausbildung/Entwicklung vornehmen, die notwendig ist, um unseren inhärenten Verzerrungen zu arbeiten.

Es muss anerkannt werden, dass jeder Mensch in der Lage ist, ungeschickt zu sein oder unwissentlich einen "Fehler" auf der Grundlage seiner eigenen persönlichen Geschichte/Verzerrungen zu machen. Wir alle kennen Vorfälle, in denen ein solcher Fehler zu viel Wachstum und Lernerfahrung geführt hat, aber das ist nicht immer der Fall. Alle Praktizierenden brauchen daher das Engagement und den Mut, solche Fragen mit den Betroffenen zu untersuchen. Sie müssen die Notwendigkeit für persönliche Arbeit akzeptieren, um systemischen Rassismus, Unterdrückung und Machtunterschiede zu verstehen und gegebenenfalls Schulung/Unterstützung/Supervision zu erhalten.

Intimität und Kontakt

Ethische Rahmenbedingungen, einschließlich dieser, verbieten zu Recht jede sexuelle Beziehung zwischen Menschen in einer ungleichen Machtdynamik (z.B. Lehrender/Trainer und Studierender oder Praktizierender und Klient), da die Möglichkeit des Machtmissbrauchs zu groß ist. Wir müssen auch auf die Dynamik zwischen Studierenden achten, da auch in diesem Zusammenhang Machtunterschiede bestehen.

Wenn Sie sich als Praktizierender/Lehrender/Trainer in der Nähe dieser Grenze befinden oder diese Grenze überschritten haben, liegt es in Ihrer Verantwortung (150%-Prinzip), sich selbst zu managen und Supervision zu suchen, damit kein Schaden entsteht. Wenn bereits ein Schaden eingetreten ist, müssen Praktizierende/Lehrende/Trainer die Verantwortung für die Behebung des Schadens und die persönliche Arbeit durch professionelle Supervision und persönliche Therapie übernehmen. Wenn Sie sich als Studierender oder Klient in dieser Position befinden, wenden Sie sich bitte so bald wie möglich an diese Ethikkommission oder an ein für Ihre Situation zuständiges Leitungsgremium, um Unterstützung zu erhalten.

Es liegt immer in der Verantwortung der Praktizierenden, sich dessen bewusst zu sein – den Einfluss ihrer eigenen Geschichte, die gegenwärtigen Umstände und ihre Bedürfnisse zu kennen und angemessene Maßnahmen zur Selbstfürsorge zu ergreifen (siehe Anhang III).

Einleitender informeller Prozess

Dies geschieht in Form von unterstützten Gesprächen, zur Konfliktbewältigung und zum Initiieren des Heilungsprozesses nach den Hakomi-Prinzipien. Die folgenden Vorschläge und Vorgehensweisen sollen allen an einem Konflikt beteiligten Personen die Chance geben, in einer Umgebung von Respekt und Freundlichkeit vollständig gehört zu werden. Eine solche Umgebung erwächst aus dem Wissen, dass es keinen grundlegenden Unterschied zwischen uns gibt und dass die Lösung unsere gemeinsame Weisheit, unser Mitgefühl und unseren Mut erfordern kann. Wir erkennen an, dass Menschen aus nicht-westlichen Kulturen Wege der Konfliktlösung haben können, die sich von diesen Richtlinien unterscheiden. Wir respektieren und würdigen diese Unterschiede. Wenn Sie aus einer nicht-westlichen Kultur kommen und einen Konflikt mit jemandem innerhalb des HEN haben, wenden Sie sich bitte an das Ethik-Komitee des HEN, um einen kultursensiblen und angemessenen Prozess zur Lösung des Konflikts zu planen.

Oft können Konflikte zwischen zwei Teilnehmenden einer Trainingsgruppe mit Unterstützung des Trainers angesprochen und weitgehend gelöst werden. Der erste Schritt besteht normalerweise darin, dass der Trainer die Personen dabei unterstützt, sich zu treffen und miteinander zu sprechen. Wenn dies nicht ausreicht, um die Schwierigkeit zu lösen, kann der Trainer sich privat mit jeder Partei treffen, um Zeugnis abzulegen und Möglichkeiten zur Lösung vorzuschlagen.

Wenn der Konflikt zwischen Teilnehmenden und Praktizierenden/Lehrenden/Trainern besteht, können Praktizierende/Lehrende/Trainer unter vier Augen mit den Teilnehmenden sprechen. Sie können die Perspektive der Teilnehmenden anhören/bestätigen und nach dem Körnchen Wahrheit darin suchen. Dies gilt auch in Fällen, in denen sie der Perspektive der Teilnehmenden nicht zustimmen. Wenn dieser erste Schritt keine Lösung schafft, können Teilnehmende an einen Pool von Freiwilligen verwiesen werden, die als neutrale Zeugen fungieren, um einen moderierten Dialog zwischen zwei Parteien zu unterstützen.

Ein unterstütztes Gespräch einrichten

Wenn Sie mit einem Konflikt konfrontiert sind und ein unterstütztes Gespräch einleiten möchten oder Sie von jemandem, mit dem Sie in Konflikt stehen, zu einem unterstützten Gespräch gebeten werden, ist das Folgende ein Rahmen, den Sie von den Moderatoren erwarten können.

Um ein unterstütztes Gespräch zu vereinbaren, kontaktieren Sie bitte jemanden aus dem Ethik-Team, der den entsprechenden Prozess für das Gespräch einleiten wird. Sie können davon ausgehen, dass Sie gefragt werden, ob es innerhalb des HEN jemanden gibt, mit dem Sie einen Interessenkonflikt haben, um sicherzustellen, dass geeignete Freiwillige ausgewählt werden, die Sie unterstützen. Bitte denken Sie daran, dass es sich dabei um warmherzige Freiwillige handelt, denen Sie und die anderen an dem Konflikt Beteiligten am Herzen liegen. Obwohl sie sich gemeldet haben, um Sie in dem Konflikt zu unterstützen, ist es nicht ihre Aufgabe, den Konflikt zu "lösen" oder Beschwerden über vermeintlich "unethisches Verhalten" zu bearbeiten.

Bitte bemühen Sie sich, die Zeit und die Grenzen der Moderatoren zu respektieren, und würdigen Sie dies als großzügiges Angebot von Mitgliedern des HEN, die zertifizierte Praktizierende sind. Dies ist ein kostenloser Service, der eingerichtet wurde, um Sie bei der Anwendung des Selbststudiums auf Ihren Teil des Konflikts zu unterstützen. Die Absicht ist, sich gegenseitig zu helfen, Empathie für uns selbst und für den anderen zu entwickeln und uns und den anderen von unseren ungeschickten

Verhaltensweisen zu lösen. Die Absicht eines unterstützten Gesprächs ist es, etwas über unsere eigene Verletzlichkeit und unseren Prozess zu entdecken, das vielleicht bearbeitet werden muss und in irgendeiner Weise mit diesem Konflikt verbunden ist.

Die Moderatoren werden drei Zeiten festlegen, zu denen sie zur Verfügung stehen werden, um ein Gespräch zu moderieren. Es liegt in der Verantwortung der am Konflikt beteiligten Personen, einen Weg zu finden, der zu einer der drei von den Moderatoren angegebenen Zeiten passt. Sollten sich die Konfliktparteien innerhalb eines Zeitraums von 2 Monaten nicht für eine Zeit einigen, werden die Moderatoren das Angebot einstellen. Wenn die Konfliktparteien später erneut versuchen wollen, ein unterstütztes Gespräch zu führen, können sie dies tun.

Jeder Moderator verpflichtet sich zu bis zu vier Sitzungen mit seiner Person wie folgt:

1. 1:1-Gespräch zwischen Moderator und seiner Person
2. Unterstütztes Gespräch zwischen den beiden Personen im Konflikt, wobei jeder Moderator anwesend ist
3. Moderatoren treffen sich, um Vorschläge für die Konfliktbearbeitung zu besprechen
4. 1:1-Gespräch zwischen Moderator und seiner Person
5. Unterstütztes Gespräch zwischen den beiden Personen im Konflikt, wobei jeder Moderator anwesend ist

Wenn sich der Prozess zu diesem Zeitpunkt immer noch unfertig anfühlt, kann er nach einer 6-monatigen Frist wiederholt werden. Es gibt keine Garantie, dass dieselben Moderatoren zur Verfügung stehen werden. Zwischen diesen Sitzungen werden die Moderatoren separat die Unterstützung eines externen Moderators in Anspruch nehmen, um eine vertrauliche Supervision zu erhalten.

Richtlinien für unterstützte Gespräche:

Nach der Kontaktaufnahme wird ein Mitglied des Ethik-Teams als Administrator für den Moderationsprozess fungieren. Dieses kontaktiert geeignete Freiwillige, die die Gespräche moderieren. Die Moderatoren werden die Person durch den Prozess des unterstützten Gesprächs begleiten. Eine solche Person kann einfach ein stiller Zeuge sein, der ein Gefühl der Ruhe und Präsenz vermittelt, oder sie kann moderierend wirken, um sicherzustellen, dass jede Person ununterbrochen Gelegenheit zum Sprechen erhält. Diese Person kann auch auf den Unterschied zwischen Meinungsäußerungen und Interpretationen und direkten Aussagen, wie ein Ereignis oder Gefühl tatsächlich erlebt wurde oder wird, hinweisen. Eingeladene Moderatoren können alle Personen sein, die von beiden Parteien respektiert werden.

1. Das Tatsächliche feststellen

Ein entscheidender Aspekt des Hörens und Gehörtwerdens ist die Unterscheidung zwischen unseren Interpretationen und Meinungen zu einem Ereignis und dem, wie das Ereignis persönlich erlebt wurde oder wird.

Das bedeutet zum Teil, keine allgemeinen Aussagen zu treffen, sondern sich an die Besonderheiten konkreter Situationen und der erlebten Emotionen zu halten. Es ist äußerst schwierig, gegenseitiges Verständnis zu haben, wenn die Diskussion auf der Ebene der Interpretation und Verallgemeinerung bleibt.

2. Gehört werden

Es ist wichtig, dass jeder die Gelegenheit erhält, vollständig gehört zu werden. Das bedeutet, dass jeder eine Chance bekommt, zu erzählen, wie er sich an die Geschichte eines Konflikts erinnert, seine Gefühle bezüglich des Konflikts zu äußern und die Ziele zu erklären, die er für seine Lösung hat. Solche Aussagen sollten vorzugsweise weder defensiv noch kritisch sein, da beide Ansätze dazu neigen, ein tieferes gegenseitiges Verständnis zu verhindern. Viele Konflikte entstehen und werden aufrechterhalten durch einen Mangel an gegenseitigem Verständnis. Sich ruhig, überlegt und angemessen Zeit zu nehmen, um einander zuzuhören, ist oft alles, was nötig ist, um eine Versöhnung zu beginnen.

3. Das Gehörte wiederholen

Um sicherzustellen, dass jeder den anderen versteht, ist es sinnvoll, dass jede Partei kurz wiedergibt, was die andere gesagt hat, und dabei die wichtigsten Punkte hervorhebt. Die andere Partei sagt dann, ob die Wiederholung vollständig und richtig ist, und nimmt Korrekturen vor.

4. Schlichtung und Abschluss

Dies wird erheblich erleichtert, wenn jede beteiligte Person in der Lage ist, zu reflektieren, wie sie zu einem Konflikt beigetragen haben könnte und dies dann der anderen Partei mitteilt. Selbst wenn eine Person hauptverantwortlich ist, kann die Selbstreflexion und Entschuldigung aller Beteiligten eine sicherere, vertrauensvollere Umgebung schaffen, in der jeder wahrheitsgemäß handeln kann.

6. Rechenschaftspflicht und Wiedergutmachung

Fragen Sie die geschädigte(n) Partei(en), ob es irgendwelche Maßnahmen gibt, die zur Schließung/Reparatur beitragen könnten. Was würde Ihnen helfen, darüber hinwegzukommen? Angesichts der Tatsache, dass wir unweigerlich daran beteiligt sind, andere zu verletzen, müssen wir realistisch betrachten, wie wir Wiedergutmachung leisten können. Nachdem die Person, die mehr Macht hat, gehört, bestätigt und sich für ihren Anteil an der Kränkung des anderen entschuldigt hat, sollte sie alle angemessenen Schritte unternehmen, um für die Wiedergutmachung verantwortlich zu sein. Verantwortlich zu sein könnte zum Beispiel beinhalten: Schritte zu unternehmen, um andere zu kontaktieren, um die Verletzung der Vertraulichkeit einzudämmen/zu korrigieren; einen Plan zu vereinbaren, wie in Zukunft vorgegangen werden soll; eine Überweisung an andere vertrauenswürdige Hakomi-Praktizierende/Lehrende vorzunehmen; anzubieten, in Zukunft zur Verfügung zu stehen, falls ein weiteres Problem auftritt; usw.

Formales Beschwerdeverfahren

Die meisten Situationen, die ein formelles Beschwerdeverfahren erfordern, enthalten auch Elemente eines zwischenmenschlichen Konflikts. Ein formelles Beschwerdeverfahren ist möglicherweise nicht effektiv, um diese schmerzhaften zwischenmenschlichen Probleme zu lösen. Ein ethischer Rahmen und ein Konfliktmanagementprozess können zwischen dem reparativen Antrieb, der die therapeutische Arbeit informiert, und einem bestrafenden Antrieb, von dem geschädigte Parteien angetrieben werden können, gefangen sein.

Wir wollen daher anerkennen, dass der Prozess an sich vielleicht nicht die Bedürfnisse aller Parteien befriedigt und dass, in Übereinstimmung mit den Hakomi-Prinzipien, der Hauptzweck in den meisten Fällen reparativ und edukativ ist. Die Absicht ist, sich in folgende Richtung zu bewegen: "Was können wir alle daraus lernen?" und "Was können wir einrichten, damit diese Art von Schaden nicht wieder vorkommt?" Der Hauptzweck des formellen Beschwerdeverfahrens ist es, zu einer Entscheidung bezüglich des spezifischen Problems oder der eingereichten Beschwerde zu kommen. Wenn die Versöhnung im Vordergrund steht, werden informelle und mediale Verfahren empfohlen.

Wenn Teilnehmende oder Klienten ein Anliegen feststellen, das mit dem informellen Verfahren nicht zu lösen ist, können sie sich an eine der auf der HEN-Website aufgeführten Administrierenden wenden und ihr Anliegen vortragen

<https://hakomieducation.net>

Bedenken würden eine Überzeugung beinhalten, dass Teilnehmende oder Hakomi-Praktizierende/Lehrende/Trainer ein signifikantes Fehlverhalten oder unethisches Verhalten an den Tag gelegt haben, das auf informellem Wege nicht angemessen angesprochen wurde.

Das Ethik-Komitee besteht aus ausgebildeten Hakomi-Praktizierenden/Lehrenden/Trainern und Senior Hakomi-Studierenden, die in ethischer Praxis geschult sind und sich dieser verpflichtet fühlen. Das Komitee besteht aus mindestens 5 Personen, um die Verfügbarkeit und Vielfalt in Bezug auf dieses spezielle Thema zu gewährleisten.

Der Prozess

Empfangen einer Beschwerde

Wenn das aktuell benannte Mitglied der Ethik-Kommission eine Anfrage von einer Person erhält, die eine formelle Beschwerde in Erwägung zieht, antwortet es zunächst innerhalb von 5 Werktagen, um dies zu bestätigen und der betreffenden Person eine Kopie des Ethik-Rahmens zukommen zu lassen. Die Mitglieder der Ethik-Kommission können sich in verschiedenen geografischen Gebieten/Zeitzonen befinden, was sich in den Antwortzeiten widerspiegelt.

Die Ethik-Kommission beruft aus den verfügbaren Mitgliedern ein und stellt sicher, dass keiner der beteiligten Personen tatsächlich oder scheinbar befangen ist oder sich in einem Interessenkonflikt befindet. Beispiele für Interessenkonflikte sind Personen, die in einer intimen Beziehung zu einer der Parteien stehen, jeder, der potenziell von einer Entscheidung profitiert oder verliert, und/oder jeder, der zuvor (z. B. in einer Verwaltungs- oder Vermittlungsposition) an der versuchten Schlichtung des Streitfalls beteiligt war.

Um eine formelle Beschwerde einzureichen, muss sich eine Person schriftlich an den Ausschuss wenden. Das Komitee wird den Eingang einer schriftlichen Beschwerde innerhalb von 5 Werktagen schriftlich bestätigen. Derzeit (2022) müssen die Beschwerden in Englisch oder Spanisch eingereicht werden. Falls eine Übersetzung erforderlich ist, werden wir gemeinsam daran arbeiten, den Prozess so gerecht wie möglich zu gestalten. Diese Beschwerde muss enthalten:

- Eine klare Aussage, dass eine formelle Beschwerde oder Klage eingereicht wird.
- Den Namen der Person oder Personen, deren Verhalten die Beschwerde betrifft.

- Eine Beschreibung des angeblichen Verhaltens, die ausreichend ist, um eine Entscheidung des Komitees zu ermöglichen, ob die Beschwerde für die Einleitung eines formellen Beschwerdeverfahrens geeignet ist.
- Eine Historie der Versuche, falls vorhanden, die Beschwerde auf informellem oder normalem Wege zu lösen.

Bis zur Annahme einer Beschwerde durch das Komitee bleiben alle Informationen im Zusammenhang mit der Beschwerde innerhalb des Komitees vertraulich, mit Ausnahme einer gesetzlich vorgeschriebenen Offenlegung.

Nach Eingang einer Beschwerde prüft das Komitee innerhalb von 10 Tagen die Beschwerde und entscheidet, ob ein formelles Beschwerdeverfahren gerechtfertigt ist oder ob andere informelle oder administrative Wege erneut versucht werden sollten.

Wenn informelle oder normale administrative Wege als erschöpft oder unangemessen erachtet werden, wird eine formelle Beschwerde angenommen, wenn mindestens drei Ausschussmitglieder zustimmen, dass sie gerechtfertigt ist. Sobald das Komitee eine Beschwerde als formell bestätigt hat, muss ein bestimmtes Mitglied die Annahme sowohl der Person, die die Beschwerde einreicht (antragstellende Person), als auch der Person oder den Personen, die in der Beschwerde genannt werden (Antragsgegner), mitteilen.

Beide Parteien erhalten eine Kopie des Rahmens und der Beschwerde. Die beklagte Person muss innerhalb von 14 Tagen antworten. Bei Bedarf können die Mitglieder der Ethik-Kommission weitere Informationen von den an der Beschwerde beteiligten Parteien anfordern, entweder schriftlich oder persönlich oder auf virtuellem Wege.

Untersuchung einer Beschwerde

Das Komitee kann geografisch verstreut sein, so dass es einen Zeitplan aufstellt und überwacht, dass alle Parteien die Möglichkeit erhalten, ihr Verständnis des untersuchten Problems darzulegen. Die Anhörungen werden innerhalb von 10 Werktagen im Sinne der Hakomi-Prinzipien durchgeführt. Der Ausschuss kann alle Parteien befragen und zusätzliche Informationen anfordern. Gegebenenfalls können weitere Anhörungen angesetzt werden. Alle Parteien einer Beschwerde können eine Unterstützungsperson ihrer Wahl haben, die sie entweder im realen oder virtuellen Raum unterstützt. Falls gewünscht, kann die Unterstützungsperson während der Untersuchung Aussagen machen. Das Komitee kann andere Personen um Informationen bitten, die für die Beschwerde relevant sind. Solche Informationen können persönlich bei einer Anhörung oder schriftlich zur Verfügung gestellt werden. Alle Parteien erhalten eine vollständige und faire Gelegenheit, auf alle Informationen zu antworten: mündlich, schriftlich oder anderweitig, die vom Ausschuss gesammelt wurden.

Der Ausschuss wird das Verfahren dokumentieren, das für die Dauer des Verfahrens vertraulich behandelt wird. Nach Abschluss des Verfahrens werden alle Unterlagen vernichtet und die Ergebnisse für 3 Jahre aufbewahrt.

Feststellungen des Ethikausschusses

Wenn die Mitglieder des Ausschusses überzeugt sind, dass sie über ausreichende Informationen verfügen, treffen sie sich zur Überprüfung und Diskussion. Die Entscheidung des Komitees sollte durch eine Form des Konsens erreicht werden, die es einer Person erlaubt, beiseite zu treten, d.h. mit der

Entscheidung nicht einverstanden zu sein, aber bereit zu sein, sie zu akzeptieren. Das Komitee tritt innerhalb von 14 Tagen mit den beteiligten Parteien erneut zusammen. Zu diesem Zeitpunkt wird das Komitee Kopien seiner schriftlichen Ergebnisse versenden. Der Ausschuss ist befugt, eine Beschwerde auf jede Weise zu lösen, die er für angemessen hält.

Anhang IV dieses Dokuments steht dem Komitee als eine Teilliste der Arten von Entscheidungen zur Verfügung, die es treffen kann. Es liegt in der Verantwortung des Ethikausschusses, sicherzustellen, dass alle Entscheidungen/erforderlichen Maßnahmen durchgeführt werden. Falls zutreffend, wird das Komitee nach Ablauf der 30-tägigen Einspruchsfrist die Ergebnisse allen identifizierten Personen bekannt geben.

Einsprüche

Jede Partei hat das Recht, innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Mitteilung über die Entscheidung der Ethik-Kommission Einspruch gegen eine Maßnahme der Ethik-Kommission einzulegen.

Der Einspruch erfolgt bei der ursprünglichen Ethik-Kommission, die mindestens eine weitere Person hinzuwählt, die die gleichen Kriterien für die Mitgliedschaft in der Kommission erfüllt. Gemeinsam prüfen sie die Ergebnisse und die Argumente des Einspruchs, um zu entscheiden, ob der Beschluss der Ethik-Kommission aufrechterhalten werden soll oder ob eine neue Kommission gebildet werden soll, um den Fall erneut zu prüfen.

Normalerweise werden Einsprüche nur dann gewährt, wenn es Beweise für Befangenheit und/oder Verfahrensfehler gibt oder wenn neue, zuvor nicht verfügbare Informationen ans Licht kommen. Wenn eine zweite, andere Ethik-Kommission ernannt wird, werden deren Feststellungen und Entscheidung als endgültig angesehen.

Abstimmung/Konsequenzen

Sobald das Komitee eine Entscheidung getroffen hat, werden die Anforderungen/Anregungen den Teilnehmenden mitgeteilt. Als eine Gemeinschaft, die therapeutische Absichten schätzt und die Möglichkeit von Veränderungen begrüßt, und die auch die Notwendigkeit von Integrität und geschickter Praxis anerkennt, sind wir uns bewusst, dass es möglicherweise nicht die Zustimmung aller Parteien zu den möglichen Wegen nach vorn gibt.

Teilliste möglicher Beschlüsse der Ethik-Kommission

Diese Teilliste möglicher Beschlüsse soll zu aufgeschlossenen und kreativen Entscheidungen des Komitees anregen.

1. Kein Problem erkannt:

Es werden keine Maßnahmen ergriffen, obwohl anerkannt werden muss, dass eine Verletzung, wenn nicht gar ein Schaden, entstanden ist und eine Wiedergutmachung erforderlich ist. Bitte dazu bei dem informalen Prozess nachsehen. Wenn eine Beschwerde für berechtigt befunden wird, möchte der Ausschuss sicherstellen, dass die empfohlenen Maßnahmen dem Grad der Besorgnis angemessen sind.

2. Einige Bedenken:

Besprechen Sie mit dem Beschwerdegegner/der Beschwerdegegnerin, was er/sie tun bzw. daraus lernen muss, und was die beschwerdeführende Person zur Wiedergutmachung benötigt. Die Empfehlungen werden immer Selbsterfahrung und Selbstverantwortung sowie Supervision beinhalten. Die Parteien vereinbaren einen weiteren Termin, um sich bei Hakomi-Praktizierenden/Lehrenden/Trainern zu melden.

3. Starke Bedenken:

Das Komitee bespricht mit der beklagten Person, ob sie ihre Praxis für eine bestimmte Zeit unterbricht, während sie ihre eigene persönliche Arbeit und Supervision durchführt. Es werden Maßnahmen festgelegt, um sicherzustellen, dass sie ihre Probleme verstanden und gelöst hat. Die Parteien werden sich auf einen angemessenen Zeitrahmen einigen. Sie überlegen auch, was die antragstellende Person als Wiedergutmachung braucht.

4. Extreme Besorgnis:

Das Komitee ist der Meinung, dass der Antragsgegner/die Antragsgegnerin nicht sicher ist und nicht in der Lage, auf angemessene Weise achtsam und ethisch zu arbeiten. Das Komitee würde seine Besorgnis zum Ausdruck bringen und mitteilen, dass es sich außerstande fühlt, die Arbeit des Antragsgegners/der Antragsgegnerin weiter zu unterstützen. Wenn die Besorgnis extrem ist, würde der Ausschuss prüfen, ob die Zertifizierung zurückgezogen und/oder diese Entscheidung öffentlich gemacht werden soll. Dies kann entweder zeitlich begrenzt oder dauerhaft sein.

Wenn das Gremium zustimmt, dass Veränderung und Lernen möglich sind, kann ein Plan aufgestellt werden, in dem dieses Lernen und die Veränderung für eine zukünftige Rezertifizierung bewertet werden können, und es können Termine vereinbart werden, an denen die Wiedergutmachungsarbeit beurteilt werden kann.

Wir möchten anerkennen, dass dies aufgrund der enormen Auswirkungen auf die Praxis des Befragten eine tiefgreifende Reaktion ist, und wir möchten sicherstellen, dass alle Parteien in einer mitfühlenden Weise gehalten werden.

Unterstützung für alle Beteiligten

Wir erkennen an, dass jede Person, die an diesem Verfahren beteiligt ist, es als anstrengend, fordernd und möglicherweise triggernd empfinden kann. Wir empfehlen daher dringend, dass alle Teilnehmenden Zugang zu ihren eigenen Unterstützungsnetzwerken haben, natürlich unter der Voraussetzung, dass angemessene Vertraulichkeit und Sorgfalt eingehalten werden.

(Wir danken der Appamada-Gemeinschaft für die großzügige Bereitstellung ihrer ethischen Verfahren).

Anhang I - Definitionen

CHPs – Zertifizierte Hakomi-Praktizierende

CHT/Ts – Zertifizierte Hakomi-Lehrender/Trainer

Die folgenden Definitionen stammen direkt aus dem Ethik-Ansatz von Cedar Barstow:

Up-Power - Diejenigen, die sich in Positionen erhöhter Rollenmacht befinden (CHP/CHT/Ts)

Down-Power - Diejenigen, die sich in Positionen verminderter Rollenmacht befinden (Schüler/Klienten)

Diese Begriffe implizieren keine Respektlosigkeit oder Entmachtung, sondern sollen vielmehr Verantwortung und Verletzlichkeit differenzieren. Und natürlich kann jede Person in den jeweiligen Rollen immer noch ein unterschiedliches Maß an Verantwortung und Verwundbarkeit empfinden.

150%-Prinzip:

Während beide Parteien zu 100 % für das Wohlergehen der Beziehung verantwortlich sind, wird die Person in der Up-Power-Position ermutigt, 150 % der Verantwortung zu übernehmen, um sicherzustellen, dass beide Parteien: ihre Macht bewusst und weise einsetzen, rechenschaftspflichtig sind und handeln, um schwierige Situationen zu lösen. Die Up-Power-Rolle ist in Richtung Verantwortung gewichtet und die Down-Power-Rolle in Richtung Verletzlichkeit.

Anhang II - Machtmissbrauch

Ein Machtmissbrauch wird weniger von der Person mit der höheren Macht gesehen und mehr von der Person mit der niedrigeren Macht gesehen bzw. gefühlt. Daher ist es unerlässlich, dass sich alle CHP/CHT/Ts ihrer inhärenten Rollenmacht bewusst sind und Verantwortung für diese Macht übernehmen.

Es gibt unzählige Möglichkeiten, wie Macht missbraucht werden kann, und sie können sehr schädlich sein und sind kontextspezifisch. Im Folgenden finden Sie eine nicht abschließende Liste von Möglichkeiten, wie Macht genutzt/missbraucht werden kann:

- Durch Benennen und Definieren (Beurteilungen, Entscheidungen)
- Durch Wissen (Fachwissen, Können)
- Durch Erwartungen (Aufgaben, Regeln, Bestrafung)
- Vom Therapeuten geschaffen (z.B. Worte, Handlungen, Grenzen, Vertrauenswürdigkeit)
- Im inhärenten Machtgefälle

Anhang III - Intimität & Kontakt

Intimität ist eine Art von Nähe, eine Vertrautheit, die persönlicher oder privater Natur ist. Intimität in der therapeutischen Arbeit ist einer der heilsamsten Aspekte der Beziehung, und zum Teil deshalb auch einer der schwierigsten.

Hakomi-Trainings sowie die Anwendung von Hakomi in der Einzeltherapie sind Settings, in denen es viele heilende und reparative Möglichkeiten für tiefe Intimität gibt. Hakomi nutzt angemessene Berührungen und Kontakte, um das Individuum dabei zu unterstützen, heilende Erfahrungen zu machen. Wir möchten anerkennen, dass dies für manche Menschen eine Ebene der Intimität bieten kann, die herausfordernd sein kann oder als verführerisch empfunden wird.

Die Prinzipien von Hakomi und eine achtsame, selbstbewusste und selbstverantwortliche Fähigkeit werden helfen, Schaden zu verhindern. Wir wollen jedoch anerkennen, dass ungeschickte Handlungen zwischen Teilnehmenden sowie zwischen Klienten/Teilnehmenden und Trainern, Lehrenden und Praktizierenden geschehen können und geschehen. Die Verwischung und der Missbrauch von sexuellem Kontakt und Intimität ist eine bedeutende Ursache für Beschwerden in jeder therapeutischen Modalität und kann zu ernsthaften Schäden führen. Wir müssen uns unserer eigenen Verletzlichkeit und der unserer Klienten in Bezug auf diese komplexe Beziehung bewusst sein.

Die Erfahrung einer sicheren und intimen Beziehung ist oft eine zentrale, fehlende Erfahrung, sowohl für den Schüler/Klienten als auch für den CHP/CHT. In vielen Gesellschaften werden Sexualität und Intimität bereits miteinander vermengt, und der Einzelne hat vielleicht auch eine persönliche Geschichte, die bedeutet, dass auch er eine verstrickte Beziehung hat. Als menschliche Säugetiere unterliegen wir alle dem Begehren und dem Bedürfnis nach Bestätigung und Wertschätzung. Es ist bekannt, dass eine Person, die sich zu uns hingezogen fühlt, stark stimulierend für unser eigenes Verlangen ist. Unabhängig davon, wie wir uns als CHP/CHTs selbst einschätzen (z. B. glücklich in einer Beziehung, nicht attraktiv, zu alt, zu jung, falsches Geschlecht usw.), können die tief unbewussten Bedürfnisse nach Liebe und Intimität im Dunkeln gedeihen.

In einem Trainingskontext befinden wir uns normalerweise in einem öffentlichen Raum, was dazu gehört, sichere oder klare Grenzen für den Kontakt zu schaffen. Wenn wir das Prinzip der Gewaltlosigkeit praktizieren, werden wir die Grenzen der Menschen in Bezug auf Berührung und Nähe respektieren. Aber selbst in diesem öffentlichen Bereich können wir verwirrt werden oder uns nicht bewusst sein, dass das, was wir anbieten, missverstanden werden könnte oder dass wir eine persönliche Grenze verletzen könnten. Wir müssen ständig genau darauf achten, wie Handlungen und Worte wahrgenommen werden, nicht nur wie sie gemeint sind, und das ist die Verantwortung des CHP/CHT.

In der Einzelarbeit müssen wir uns bewusst sein, wie tief die Ströme des Begehrens, der Verwirrung und der Bedürfnisse in uns selbst und in unseren Klienten verlaufen, und wir müssen mutig und offen genug sein, alle Bedenken in die Supervision zu tragen. Die Arbeit an den Barrieren zu einer reinen, klaren Intimität kann eine zutiefst heilsame Erfahrung sein, aber wir dürfen uns nicht vormachen, dass es das ist, was wir immer anbieten. Jede Beziehung, die mehrdeutig ist, braucht eine klare, mitfühlende, achtsame Wahrnehmung und sehr gute und offene Unterstützung.

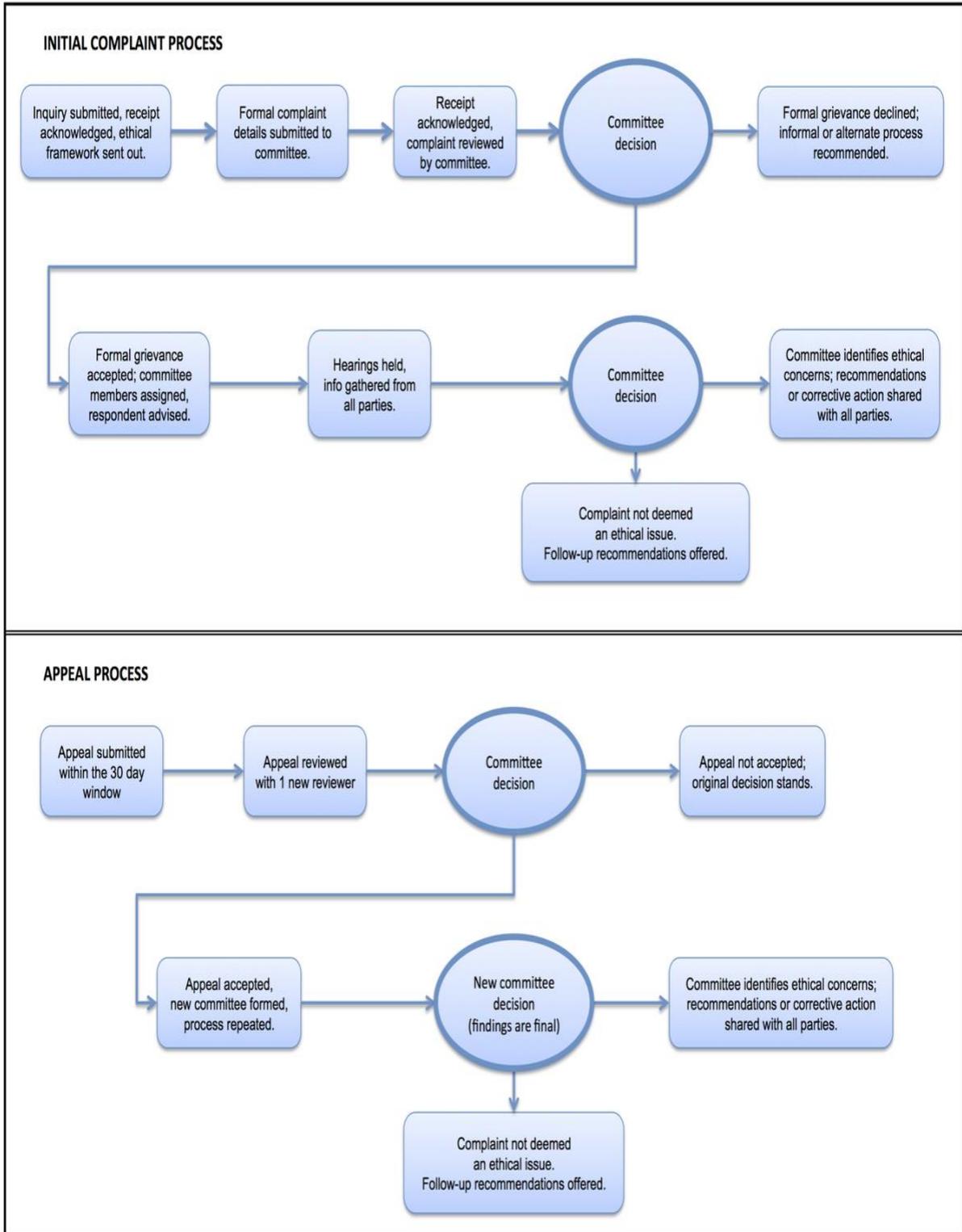
Anhang IV - Andere mögliche Ergebnisse

Dies sind ebenfalls mögliche Ergebnisse, die das Komitee in Betracht ziehen sollte:

1. Wenn klar ist, dass es sich bei der Beschwerde um eine zwischenmenschliche Auseinandersetzung handelt, werden weitere informelle moderierte Gespräche als Lösung der Angelegenheit angeboten (vorausgesetzt, die beteiligten Parteien sind dazu bereit).

2. Die Feststellung, dass kein ethischer Verstoß vorliegt, wobei die Existenz eines Problems anerkannt wird, das anderweitig gelöst werden muss.
3. Private oder unterstützte Entschuldigung.
4. Wiedergutmachung, soweit möglich, an die klagende Person und/oder an die Gemeinschaft.
5. Nachbereitungstreffen mit Senior Trainern und eine Verpflichtung zu fortlaufender Selbstreflexion und Supervision.
6. Psychologische Therapie oder Teilnahme an einem Genesungsprozess (z. B. ein Drogen- oder Alkoholentzugsprogramm oder ein 12-Schritte-Programm), der vom Ausschuss festgelegt wird.

Anhang V – Flussbild des formalen Beschwerde Prozesses



Anhang VI – Zeitabfolge Für Formale Beschwerde - Prozesse

