



Etisk kod i översättning av Henry Egidius, februari 2010.

Etisk kod

Europeiska rådet för mentorskap och coaching (European Mentoring and Coaching Council, EMCC) har bildats för att verka för bästa praxis och säkerställande av högsta möjliga kvalitet i coach- och mentorsrelationer, i vilken form de än må ha, så att coaching och mentorskap ger bästa tänkbara möjlighet för lärande och utveckling.

Syfte

Denna etiska kod beskriver vad anlitare¹ och beställare kan förvänta sig av coachen/mentorn antingen det är i en coach/mentorsrelation, i en utbildning eller handledning och är utgångspunkt för varje kontrakt som överenskoms.

Alla medlemmar i EMCC accepterar EMCC:s principer och syften. Vi är medvetna om att det finns medlemmar som inte alltid följer våra etiska grundregler. EMCC har därför fastställt en procedur för rapportering och undersökning av eventuella brott mot dem. Detta behandlas längre fram i detta dokument. Varje EMCC-medlem ska redan vid uppgörelse om kontrakt göra betalande företag och den enskilde anlitaren uppmärksamma på existensen av denna etiska kod.

Terminologi

Termen "coach/mentorskap" används för att beteckna alla typer av coaching och mentorskap som kan finnas både på och utanför arbetsplatser. Vi är inom EMCC medvetna om att det kan finnas många olika slag av coach/mentorskap och att dessa behöver anges närmare när mer detaljerade kravnivåer har fastställts.

¹ Här används ordet anlitare om den som någon är coach eller mentor till (eng. client). Beställare (eng: sponsor) är t.ex. företag som beställer och betalar coaching eller mentorskap för anlitaren. Båda är kunder, varför det ordet har undvikits i denna översättning.

Ordet "anlitare" betecknar den person som en coach eller mentor är coach eller mentor till. Vi anser att ordet "anlitare" är liktydigt med andra ord som parterna i en coach/mentor-relation känner sig mer hemma med såsom kollega, lärande, samtalspartner, kund, coachee eller adept.

Vi är införstådda med att det finns tillfällen då en coach/mentor kan ha både en person som anlitare av tjänsten och en organisation som betalare av den. I detta dokument används termen beställare för den sistnämnda.

Orden handledning och handledare används om den hjälp från en mer erfaren kollega som en coach/mentor erhåller för kontinuerlig rådgivning och vägledning. Orden är desamma som inom till exempel psykoterapi och kuratorsverksamhet men innehållet i handledningen och formerna för denna kan skilja sig markant från vad som är vanligt på andra områden.

Etiska principer

Varje coach/mentor erkänner alla människors lika värde och visar i sitt beteende att de respekterar mångfald och verkar för lika möjligheter för alla.

Det är ett grundläggande ansvar för en coach/mentor att ge bästa möjliga service till anlitarna och att bete sig på sådant sätt att vare sig anlitare eller beställare tar skada.

En coach/mentor har skyldighet att i handlingar och verksamhet visa värdighet, autonomi och personligt ansvar.

EMCC:s etiska kod är disponerad med följande huvudrubriker:

- kompetens
- kontext
- gränssättning
- Integritet
- Professionalism

Kompetens

1) En coach/mentor

Svarar för att ha den nivå på erfarenhet och kunskap som är tillräcklig för att möta anlitarens behov.

Svarar för att ha tillräcklig förmåga att fungera enligt denna etiska kod och andra kompetenskrav som kan komma att ställas i EMCC dokument som efterhand fastställs.

uppnår och sedan utvecklar den kompetens som krävs genom att delta i relevant utbildning och ändamålsenliga fortbildningsaktiviteter

Har kontinuerlig kontakt med en för ändamålet kvalificerad handledare som bedömer aktuell kompetens och stöder kompetensutveckling,

Svarar för att handledaren är bunden av de sekretessbestämmelser som anges i denna kod. Vad som utmärker en för ändamålet kvalificerad handledare framgår av EMCC:s document om kompetenskrav (ett sådant saknas för närvarande, feb 2010, för handledare, övers. anm.).

Kontext

1) En coach/mentor ska

- Förstå och ta ansvar för att coach/mentorskapsrelationen utformas i enlighet med den situation där coaching/mentorskapet äger rum.
- Försäkra sig om att anlitarens och den eventuella beställarens förväntningar är uppfattade och att de själva förstår hur dessa kommer att tillgodoses.
- Sträva efter skapa en situation som har fokus på anlitaren och den eventuella beställaren och som ger goda möjligheter för lärande.

Gränssättning

3) En coach/mentor ska

- Utföra uppgifter inom ramen för sin kompetens, vara medveten om var risken finns att gränsen för denna överskrids och när det är nödvändigt att remittera anlitaren antingen till en mer erfaren kollega eller stödja anlitaren i att söka hjälp av en expert på annat område, t.ex. en kurator, psykoterapeut eller ekonomisk rådgivare.
- Vara medveten om riskerna för intressekonflikter av antingen ekonomisk eller emotionell natur som kan uppkomma i en coach/mentorskapsrelation och hanterar dem snabbt och effektivt för att därigenom se till att varken anlitare eller beställare lider någon skada.

Integritet

4) En coach/mentor ska

Hålla den nivå på diskretion och sekretess som är motiverad och överenskommen redan från början av varje åtagande om coach/mentorskap.

Inte lämna ut information utom efter uttrycklig överenskommelse med anlitare och beställare (när en sådan finns), om det inte finns säkra bevis för att innehållen information kan utsätta anlitaren eller någon annan för allvarlig fara.

Följa gällande lagar och föreskrifter och inte uppmuntra, medverka i eller samverka med andra i handlingar som är ohederliga, olagliga, oprofessionella eller diskriminerande.

Professionalism

5) En coach/mentor ska

a. Tillgodose anlitarens lärande- och utvecklingsbehov enligt vad som angetts i handlingsplanen för åtagandet som coach/mentor.

b. Inte utnyttja anlitaren på något sätt för egen räkning, inkluderade, men inte begränsat till, det ekonomiska och sexuella planet eller vad som annars kan ha betydelse i en professionell relation. (Förstår inte uttrycket "or those matters" i originaltexten, övers. anm.) Coach/mentorn ser

alltid till att kontraktet om coach/mentorrelationen inte omfattar längre tid än vad som är nödvändigt för anlitaren/beställaren.

c. Vara införstådd med att det professionella ansvaret fortsätter även efter det att coach/mentorrelationen är avslutad. I detta innefattas

- Fortsatt sekretess för all information som gäller anlitare och beställare
- Undvikande av varje slag av utnyttjande av den tidigare relationen
- Tillhandahållande av all den uppföljning som överenskommit
- Trygg och säker förvaring av alla journalanteckningar och data

d. Visa respekt för den mängd olika former av coaching och mentorskap som finns och för andra personer inom professionen.

e. Aldrig presentera andras arbeten och synsätt som egna.

f. Se till att all framställning av egen professionell kompetens, kvalifikationer och certifiering förklaras på ett korrekt sätt för potentiella anlitare och att inga felaktiga eller vilseledande påståenden om egen kompetens görs eller antyds i publicerat material av något slag.

Brott mot den etiska koden

Medlemmar i EMCC ska i alla sammanhang företräda coaching och mentorskap på ett sätt som ger en positiv bild av professionen.

När en anlitare eller beställare finner att en EMCC-medlem har betett sig på ett sätt som är ett brott mot denna Etiska kod, ska de i första hand ta upp saken med ifrågavarande medlem och söka en lösning den vägen. Endera eller båda parter kan hänvända sig till EMCC för hjälp med att komma fram till en lösning.

Om anlitaren eller beställaren inte är tillfreds med vad som uppnåtts har de möjlighet att göra en formell hänvändelse om sina klagomål. Dessa kommer då att behandlas enligt den ordning som anges i EMCC:s dokument "Complaints and Disciplinary Procedure". EMCC-medlemmar tillhandahåller på begäran exemplar av detta dokument. Det kan också erhållas genom skriftlig hänvändelse till

European Mentoring & Coaching Council, PO Box 3154, Marlborough, Wiltshire, SN8 3WD,

e-post: info@emccouncil.org.

I de fall då klagomål framförs mot en EMCC-medlem, måste denna medlem samarbeta för lösning av problemet.

EMCC-medlemmar har skyldighet att påtala brott mot den etiska koden hos en kollega när de har rimlig anledning att denna beter sig på ett oetiskt sätt och om inte bättring sker, anmäla kollegan till EMCC.

(Det finns en del inkonsekvenser i det engelskspråkiga originalet som behållits i denna översättning som är tänkt att ligga så nära den engelska texten som möjligt. Övers. anm.)

