

Ethik- und Verhaltenskodex für den Beruf des Praktikers der Grinberg Methode®

Vorbemerkung: Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird im Folgenden jeweils nur die männliche Form benutzt, gemeint sind selbstverständlich beide Geschlechter.

Einleitung:

Der Ethik- und Verhaltenskodex der Grinberg Methode® resultiert unmittelbar aus der Disziplin der Grinberg Methode®. Naturgemäß umfasst er Elemente, die auch bei anderen Methoden und Praktiken zum Tragen kommen, da es sich dabei um moralische Standards handelt, die in jedem Dienstleistungsberuf erwartet werden. Sie scheinen im Kodex der Grinberg Methode® auf, da Praktiker nur professionell arbeiten können, wenn sie die in der Folge angeführten, ethischen Grundsätze annehmen und anwenden. Geschieht dies nicht, bedeutet es, dass sie auch in der praktischen Anwendung der grundlegenden Konzepte, auf denen sich ihr Beruf als Praktiker der Grinberg Methode® begründet, versagen.

Um die einzelnen Feststellungen zu verdeutlichen, beinhaltet jeder der in der Folge angeführten Artikel eine kurze Beschreibung (in blauer Kursivschrift) des Kern-Prinzips, auf das sich der Artikel bezieht. Die meisten Artikel entsprechen mehreren Prinzipien, das jeweils Ausgeführte ist das in Bezug auf diesen spezifischen Artikel herausragendste.

In der Grinberg Methode® dreht sich alles um Lernen und Entwicklung. Daher erfordert sie eine Ethik, die ständig überprüft, erneuert und aktualisiert wird.

Die Rolle des Praktikers

Die Grinberg Methode® ist eine Disziplin der Aufmerksamkeit. Dies erfordert Praktiker, die nicht ichbezogen sind, sondern ihre Aufmerksamkeit auf ihr Umfeld richten. Als lehrende Methode erhebt sie den grundlegenden Anspruch, dass Praktiker anderen nur lehren, was sie durch ihr eigenes Lernen und die Art und Weise, wie sie Verantwortung für ihr Leben übernehmen, demonstrieren.

Der Praktiker führt den Klienten durch einen Prozess, der Erfahrungen verschiedener Tiefe und Intensität umfasst, durch die letztendlich der gewünschte Effekt im Leben des Klienten erzielt werden soll. Das Lernen findet durch den Körper statt. Alles an der Person des Praktikers sollte es dem Klienten ermöglichen zu vertrauen und mit dem Praktiker diesen Weg zu gehen.

Um diese zentralen Aspekte des Berufs eines Praktikers zu erfüllen, bedarf es der in Folge definierten Ethik.

Die Berufsethik im Einzelnen

- 1. Den Prozess betreffend**
- 2. In Bezug auf das berufliche Umfeld**
- 3. Über den Praktiker**

1. Den Prozess betreffend

- 1.1 Die Grinberg Methode® hat keine religiöse oder politische Zugehörigkeit. Jeder kann Klient sein, unabhängig von seinem Bildungsstand, kulturellen Hintergrund oder Alter. Die Grinberg Methode® kann nur dann nicht genutzt werden, wenn jemand lebensbedrohliche gesundheitliche Beschwerden hat oder aus irgendeinem Grund nicht in der Lage ist, zu lernen.

(Die Grinberg Methode® geht davon aus, dass Menschen grundsätzlich lernfähig sind, und sieht Lernen als erforderlich an, um individuelle Effekte zu erzielen.)

- 1.2 Der Praktiker vermeidet es, mit Menschen zu arbeiten, die untereinander oder mit ihm eine enge Verbindung haben. Wenn sich ein persönliches Interesse entwickelt, beendet der Praktiker den Prozess, und kann den Klienten zur Weiterführung des Prozesses an einen Kollegen verweisen.

(Ein erfolgreicher Prozess erfordert Detachment/Ungebundenheit. Da ein Prozess sehr intime, tiefgehende Themen im Leben eines Menschen berühren kann, wird Detachment/Ungebundenheit es uns möglich machen, mit unserer Aufmerksamkeit beim Klienten zu bleiben und uns nicht mitreißen zu lassen, egal wie sehr wir berührt sind.)

- 1.3 Der Praktiker kann im Voraus keine festen Zusagen darüber treffen, wie lange ein Prozess dauert, um die Ziele des Klienten zu erreichen. Er kann keine vorher festgelegten Ergebnisse zusichern und kein Heilungsversprechen geben.

(Der Prozess ist individuell, ohne Rezepte oder Regeln zur "Behandlung" bestimmter Beschwerden, daher kann das Ergebnis weder genau vorhergesagt, noch exakt auf einen bestimmten Zeitrahmen festgelegt werden.)

- 1.4 Der Praktiker beginnt einen Prozess nur, wenn ein für Praktiker und Klienten klar ersichtlicher Nutzen im Leben des Klienten gegeben ist, und führt ihn auch nur so lange fort, wie dies der Fall ist. Wenn der Praktiker bemerkt, dass der Klient die Fähigkeiten oder Fertigkeiten eines weiter fortgeschrittenen Praktikers benötigt, unterstützt er den Klienten in seiner Entscheidung, mit einem erfahreneren Kollegen zu arbeiten.

(Unser Verhalten ist Ausdruck dessen, was wir sind. Daher wird sich Unehrlichkeit um des finanziellen Vorteils willens auch als Mangel an Professionalität ausdrücken.)

- 1.5 Der Praktiker bewahrt Stillschweigen über die Identität des Klienten und behandelt alle weiteren persönlichen Informationen über den Klienten oder Dritte, die er im Laufe des Prozesses erhält, vertraulich. Diese Verpflichtung ist zeitlich unbegrenzt und wird auch nach Ende des Prozesses eingehalten. Der Praktiker darf Informationen aus der Akte des Klienten nur mit dessen Einverständnis weitergeben.

(Zentrale Themen im Leben eines Menschen können nur offengelegt und bearbeitet werden, wenn der Klient vollständig darauf vertrauen kann, dass der Praktiker seiner Schweigepflicht nachkommt.)

- 1.6 Der Praktiker ist verpflichtet, Informationen weiterzugeben, wenn der Klient ihn auf Dinge aufmerksam macht, die sich auf eine bestehende oder unmittelbar drohende Gefahr für andere beziehen.

(Der Prozess kann keinen Erfolg haben, wenn sich der Praktiker mit seinem Inhalt nicht vollständig wohlfühlt. Offensichtlich zu wissen, dass der Klient seine Macht missbraucht und anderen schadet, widerspricht dem.)

- 1.7 Der Praktiker respektiert den Klienten als eigenständiges Individuum, sowie jeden Ausdruck des freien Willens des Klienten.
(Die Grinberg Methode® geht davon aus, dass Menschen sich in ihrem Potenzial voneinander unterscheiden, und schreibt keinen speziellen Lebensstil und keine Lebensweise vor. Daher basiert die Methodik darauf, Prozesse durchzuführen, die individuell auf den Einzelnen zugeschnitten sind.)
- 1.8 Der Praktiker befindet sich nicht in einer Position der Überlegenheit gegenüber dem Klienten. Der Praktiker hat eine eindeutig erkennbar lehrende Haltung und trägt Sorge, dass er den Klienten in keiner Weise benutzt - weder sexuell, noch emotional, finanziell, durch Beeinflussung in Richtung religiöser Überzeugungen oder Ideologien, oder indem er ihn in Aktivitäten einbezieht, die nichts mit dem Prozess des Klienten zu tun haben.
(Um den Prozess leiten und ein persönliches Beispiel als Lernende darzustellen, wird erwartet, dass Praktiker kraftvolle Menschen sind, die ihre Stärke nicht dazu missbrauchen, sie anderen aufzudrängen.)
- 1.9 Der Praktiker stellt sicher, eine für den Klienten verständliche Sprache zu verwenden und etwaige Fachausdrücke zu erklären.
(Da der Prozess weder eine Behandlung noch eine Heilung ist, die vom Praktiker am Klienten vorgenommen wird, hängt sein Erfolg von der Zusammenarbeit zwischen Klient und Praktiker ab.)
- 1.10 Intensität und Stärke der Berührung, durch die der Praktiker lehrt, sollten so abgestimmt sein, dass sie zum Klienten passen, dem Ziel des Prozesses dienen, den Einsatz des Klienten berücksichtigen und immer seine Würde und Intimität achten.
(Vertrauen ist wesentlich, damit in einem Prozess Zusammenarbeit entstehen kann. Wenn bestehendes Vertrauen in irgendeiner Weise durch den Praktiker ausgenutzt wird, ist ein gemeinsames Ziel und eine Zusammenarbeit nicht mehr möglich.)

2. In Bezug auf das berufliche Umfeld

- 2.1 Der Praktiker ist als Selbständiger tätig und ist als solcher nicht Repräsentant irgendeiner der unterschiedlichen Organisationen der Grinberg Methode®. Jede Präsentation seiner Arbeit sollte vollständig über seinen beruflichen Hintergrund informieren.
(Ziel der Methodik ist es, Menschen zu lehren, mehr sie selbst zu werden und sich damit wohl zu fühlen. Durch eine klare, souveräne Darstellung seiner Ausbildung, seines Wissens und seiner Erfahrung wird der Praktiker selbst zum Beispiel für die praktische Umsetzung dieser Absicht.)
- 2.2 Der Praktiker sollte beruflich stets unabhängig bleiben, in welcher juristischen Form auch immer er arbeitet.
(Um seine Disziplin aufrecht erhalten zu können und den Prozesszielen des Klienten bestmöglich zu dienen, muss der Praktiker frei von äußerem Druck oder Einfluss sein und sollte sich nicht an die beruflichen Anforderungen anderer anpassen müssen.)
- 2.3 Der Praktiker ist persönlich verantwortlich für seine Beziehungen zu Kollegen, den verschiedenen Einrichtungen der Grinberg Methode® und zu anderen in seinem beruflichen Umfeld.
(Wohlbefinden zu lernen und ein unabhängiger Mensch zu sein bedeutet, dass man selbst die Verantwortung für sein Leben behält und nicht Opfer der eigenen Lebensgeschichte oder aktueller Ereignisse wird.)

- 2.4 Der Praktiker verhält sich stets integer. Er verbreitet keine unbegründeten Behauptungen, respektlosen Aussagen, Wertungen oder Gerüchte.
(Die Disziplin der Aufmerksamkeit erfolgreich zu praktizieren, bedeutet unter anderem, dass man kontinuierlich daran arbeitet, seine Aufmerksamkeit zu erweitern und in seinen Absichten und seinem Willen fokussiert zu bleiben.)
- 2.5 Der Praktiker achtet darauf, seine Arbeit mit der Grinberg Methode® nicht mit Techniken anderen Ursprungs zu vermischen oder zu kombinieren.
(Die Grinberg Methode® ist eine Disziplin, die eine vollständige Herangehensweise zu einem individuellen Prozess bietet und daher Strategie, Haltung, Anpassung an Ergebnisse, Techniken und mehr umfasst. Das Einbeziehen anderer Konzepte würde den Praktiker deshalb daran hindern, den Prozess erfolgreich zu verfolgen und abzuschließen, und könnte Ziel und Ergebnisse der Arbeit in unbekannter Richtung verändern.)
- 2.6 Der Praktiker trägt Sorge, dass sein Arbeitsplatz und seine äußere Erscheinung die besten Bedingungen bieten, um einen Prozess zu führen.
(Die Disziplin des Lernens erfordert einen Raum, in dem jedwede Art von Erfahrung und Ausdruck stattfinden kann. Um das zu erreichen, sollten die Persönlichkeit und der Geschmack des Praktikers den Klienten nicht beeinflussen oder begrenzen.)

3. Über den Praktiker

- 3.1 Der Praktiker sorgt dafür, dass es ihm gut geht.
(Einem Menschen Wohlbefinden zu lehren – das Hauptziel jedes Prozesses in der Grinberg Methode® – erfordert vom Praktiker Wahrnehmungsvermögen, Aufmerksamkeit, Klarheit und die Fähigkeit, die Qualitäten und die Kraft seines Körpers zu nutzen.)
- 3.2 Zwischen Berufs- und Privatleben des Praktikers kann es keinen Unterschied darin geben, wie er seine Absichten, seinen Willen und seine Disziplin hält.
(Die Grinberg Methode® ist eine Lebenseinstellung und nimmt Menschen als Ganzes wahr. Wird sie praktiziert, beeinflusst dies das Verhalten des Praktikers in jedem Lebensbereich.)
- 3.3 Der Praktiker lernt und entwickelt sich ständig weiter, um sein Wissen, seine Fertigkeiten und Fähigkeiten auszubauen und zu verbessern.
(Ziel der Grinberg Methode® ist es, Menschen darin zu unterstützen ihre Möglichkeiten und Fähigkeiten zu entfalten. Für Praktiker, die immer ein persönliches Beispiel dafür sind, gibt es keinen Punkt, an dem sie „angekommen“ sind und an dem es nichts mehr zu lernen gibt.)
- 3.4 Der Praktiker muss sich dafür entscheiden, die Haltung eines lernbereiten Schülers anzunehmen.
(Bei einer Lehrmethode, in der es um Entwicklung und Veränderung geht, hindert nichts so sehr am Lernen, wie sich selbst wichtig zu nehmen und rechthaberisch zu sein.)
- 3.5 Der Praktiker kann nicht mit einem Klienten arbeiten, dem gegenüber er Zurückhaltung empfindet.
(Persönliches Wachstum und Entwicklung erfordern, dass man die eigenen Grenzen erfährt und überschreitet. Das geht nur, wenn sich sowohl Praktiker als auch Klient zu jedem Zeitpunkt voll in den Prozess einbringen.)

3.6 Die Berufsethik sollte ständig in der Aufmerksamkeit des Praktikers sein und sich in seinem Verhalten zeigen.

(Als Menschen, die diese Disziplin der Aufmerksamkeit ausüben, können Praktiker keine Gläubigen oder Gefolgsleute sein. Um Verantwortung für ihr Verhalten zu übernehmen, müssen sie aufmerksam sein, denken, entscheiden und die Prinzipien, die hinter ihren Handlungen stehen, verkörpern.)

Der vorliegende Ethik- und Verhaltenskodex wurde in der Generalversammlung am 21.06 2009 angenommen.