



THE INTERNATIONAL FOCUSING INSTITUTE

Building on the work of Eugene T. Gendlin since 1979

Verfahren zur Handhabung von Beschwerden über Einzelpersonen

Der Internationale Führungsrat (International Leadership Council)

Oktober 2018

*Das Internationale Focusing Institut (TIFI) hat immer schon in einem System des Vertrauens gegenüber seiner Koordinatorinnen und Koordinatoren, seiner Koordinatorinnen und Koordinatoren in Ausbildung (CiTs/CNTs), seiner Zertifizierten Focusing Professionals (CFPs/Trainers), des Internationalen Führungsrats (ILC), des Aufsichtsrats, der Mitarbeiter*innen und anderen in Führungsrollen des Instituts gewirkt.*

Dies bleibt auch so, wenn wir uns unserer Verantwortung bewusst werden, angemessen zuzuhören und zu reagieren, falls ein Mitglied des Instituts eine Beschwerde über eine Einzelperson hat und uns bittet, tätig zu werden. Das Institut wird in der Welt durch diejenigen repräsentiert, die zertifiziert wurden oder in einer Führungsfunktion sind, und es ist deshalb wichtig, dass wir Vertrauen in ihnen haben. Sie müssen gleichermaßen Vertrauen darin haben, wie das Institut mit Beschwerden umgeht, die über sie vorgebracht werden könnten. Wir hoffen, dass diese Regelung einen Prozess bereitstellt, der alle Einzelpersonen in einer Focusing-Weise behandelt, indem die Menschlichkeit und die Rechte für alle gewürdigt werden, indem nach neuen Wegen gesucht wird, die Einzelpersonen und Gruppen schützen und indem Freiheit und hohe ethische Standards aufrechterhalten werden, alles im Einklang mit anwendbarem Recht.

*Die folgenden Richtlinien stellen dar, wie das Internationale Focusing Institut reagieren wird, wenn Einzelpersonen, die Mitglieder des TIFIs sind, mit Beschwerden über eine(n) Zertifizierte(n) Focusing Professional (CFP/Trainer*in)*, Koordinator*in, Koordinator*in Ausbildung, TIFI Mitarbeiter*innen oder über ein Mitglied des Aufsichtsrats oder des Boards an uns herantreten werden.*

Wichtiger Hinweis: *Wir würdigen die Bedeutung von Prozess und Interaktion-zuerst vor allen Regeln. Wir wissen, dass Prozess und Interaktion zuerst kommen, und so ist das Folgende nicht als ein starres Regelwerk zu verstehen, sondern als eine Handhabung: „eine Art und Weise des Vorantragens.“ Wir empfehlen denjenigen, die mehr Klarheit über unsere Herangehensweise wünschen, Gendlins Artikel „Process Ethics and the Political Question“ zu lesen. Wir haben keinen „Ethikcode“; dafür haben wir einen Prozess.*

Begriffe, die in diesem Dokument benutzt werden:

ED: Executive Director (Geschäftsführer*in)

ILC: International Leadership Council (Internationaler Führungsrat)

TIFI: The International Focusing Institute

TIFI Person: Eine Person in einer Führungsrolle beim TIFI, über die eine andere Person eine Beschwerde einlegt. Diese Person könnte ein(e) zertifizierte(r) Focusing Trainer(in)*, ein(e) Koordinator(in)*, ein Vorstands- oder Führungsratsmitglied oder ein(e) Mitarbeiter*in des TIFI sein.

Beschwerdeführer*in: Die Person, die eine Beschwerde eingereicht hat und die das TIFI gebeten hat, Maßnahmen zu ergreifen.

TIFI Kontaktperson: Die Person, gegenüber der der/die Beschwerdeführer*in die Beschwerde als Erstes

* Nur, wenn die zertifizierte Person durch das TIFI zertifiziert wurde und seine Mitgliedschaft erhalten hat.

äußert.

Schritt 1: Jemand teilt dem TIFI eine Beschwerde mit

Jemand (der/die Beschwerdeführer*in) entscheidet sich, mit einem Mitglied des Internationalen Führungsrats (ILC) oder der/dem Geschäftsführer/in (ED) wegen einer Beschwerde über eine Person des TIFI in Kontakt zu treten und er/sie signalisiert, dass das Institut wegen dieser Beschwerde Maßnahmen ergreifen soll. Der/die ED oder das ILC-Mitglied wird als „TIFI Kontaktperson“ bezeichnet. Wenn sich die Beschwerde gegen ein ILC-Mitglied richtet, dann wird dieses Mitglied wegen Voreingenommenheit ablehnen und wenn es gegen den/die ED ist, dann wird er/sie wegen Voreingenommenheit ablehnen.

Schritt 2:

Die TIFI Kontaktperson wird dem/der Beschwerdeführer*in innerhalb einer Woche antworten, um den Empfang der Beschwerde zu bestätigen und sie wird gegebenenfalls ein erstes Gespräch führen. Wir erwarten, dass die Beschwerden in eine der drei folgenden Kategorien fallen, von denen jede eine unterschiedliche Reaktion erfordert:

A) Ein persönlicher Konflikt, der eine Mediation verlangt:

Wenn die TIF Kontaktperson meint, dass es sich vor allem um einen persönlichen Konflikt zwischen zwei Einzelpersonen handelt und dass es keine institutionelle Maßnahme rechtfertigt, dann wird die TIFI Kontaktperson in angemessener Weise den Einzelpersonen helfen, eine(n) geeignete(n) Mediator*in zu finden.

B) Ein Problem, das eine institutionelle Reaktion erfordert:

Dieser Prozess tritt ein, wenn die Beschwerde als ernsthaft genug bewertet wird, um eine institutionelle Reaktion zu rechtfertigen, jedoch nicht so ernsthaft ist, dass es eine Krisenreaktion erfordert. Diese Entscheidung könnte aufgrund der Stärke der Gefühle des Beschwerdeführers/der Beschwerdeführerin oder aufgrund der Art der Beschwerde getroffen werden. In diesem Falle werden wir folgendermaßen vorgehen:

Die TIFI Kontaktperson erklärt dem ILC die Situation.

Die Notwendigkeit für Vertraulichkeit wird mit der Notwendigkeit für Details ausgelotet. Das ILC bestimmt durch ein „Anhör-Gespräch“, üblicherweise per Skype oder Zoom, mit dem/der Beschwerdeführer*in, welche der Mitglieder als „Anhör-Ressource“ agieren könnten.

In enger Kooperation mit dem/der Beschwerdeführer*in wird entschieden, ob es für den/die ED angemessen ist, anwesend zu sein und/oder ob andere vertrauensvolle Mitglieder der Focusing-Gemeinschaft eingeladen werden, an dem Gespräch teilzunehmen.

Die TIFI Kontaktperson überprüft mit dem/der Beschwerdeführer*in, ob sich die Gruppe für ihn/sie wie eine weise und unterstützende Gruppe anfühlt. Der/die Beschwerdeführer*in könnte den Wunsch haben, einen Freund/eine Freundin als Unterstützungsperson mit in das Gespräch einzubeziehen.

Während des Prozesses sind sich die Mitglieder des ILC und der/die ED bewusst, dass die TIFI Person nicht notwendigerweise im Unrecht ist. Den Rechten der TIFI Person genauso wie den Rechten der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers wird mit größtmöglicher Sorgfalt volle Aufmerksamkeit gewidmet.

Das Institut gibt zu diesem Zeitpunkt des Prozesses dem/der Beschwerdeführer*in einfach die Möglichkeit, gehört zu werden. In diesem frühen Stadium ist es nicht notwendig, der TIFI Person mitzuteilen, dass eine Beschwerde gegen sie vorliegt, da es noch möglich ist, dass der/die Beschwerdeführer*in sich damit zufriedengibt, angehört zu werden. Es ist möglich, dass ihre/seine

Beschwerde nicht über ein Anhör-Gespräch hinaus gehen muss.

Es ist zu beachten, dass die TIFI Kontaktperson nochmals auf den/die Beschwerdeführer*in zugehen wird, wenn das TIFI ein Anhör-Gespräch anbietet und nicht innerhalb von zwei Wochen von dem/der Beschwerdeführer*in eine Rückmeldung erhält. Wenn der/die Beschwerdeführer*in nicht innerhalb eines Monats nach dem ersten Angebot sich zu treffen auf uns zurückkommt, um einen Termin zu vereinbaren, werden wir daraus schließen, dass er/sie nochmals über die Beschwerde nachgedacht hat, und wir betrachten die Sache als erledigt.

Wenn der/die Beschwerdeführer*in innerhalb eines Monats antwortet, wird die TIFI Kontaktperson innerhalb einer Woche eine beidseitig akzeptable Zeit für das Anhör-Gespräch vereinbaren. Die TIFI Person nimmt normalerweise nicht an dem Anhör-Gespräch teil, aber sie könnte teilnehmen, wenn es von allen als beste Vorgehensweise beschlossen wurde.

Ein Anhör-Gespräch

Diejenigen, die ausgewählt wurden, um am Anhör-Gespräch teilzunehmen, hören dem/der Beschwerdeführer*in in einer Focusing-Weise zu und suchen einen nächsten passenden Schritt. Das Institut ermutigt üblicherweise den/die Beschwerdeträger*in, zu versuchen, die Beschwerde direkt mit der TIFI Person zu lösen. Aus diesem Grunde wird oft vorgeschlagen, dass sich ein oder zwei Vertreter*innen des TIFI mit dem/der Beschwerdeträger*in und der TIFI Person treffen könnten.

Eine geeignete Person, die während des Anhör-Gesprächs bestimmt wurde, wendet sich an die TIFI Person, um mit ihr ein Schlichtungsgespräch zu führen. Die TIFI Person könnte auch ein Anhör-Gespräch wünschen oder brauchen, und falls dies der Fall ist, wird eines veranlasst.

Weitere erforderliche Schritte:

Der nächste Schritt nach dem Zuhörprozess wird von der Gesamtsituation abhängen. Das Ziel ist es, zu jeder Zeit innerhalb der Anforderungen des Gesetzes in einer ethischen, mitfühlenden und Focusing-Weise zu handeln.

Zu jedem Zeitpunkt, wenn es sich herausstellt, dass es einen Grund für eine schwerwiegende Beschwerde gibt, wird die Sache vor den Vorstand gebracht.

C) Eine Angelegenheit, die eine Krisenreaktion verlangt:

Wenn die TIFI Kontaktperson entscheidet, dass es eine sehr ernsthafte Angelegenheit ist, welche eine sofortige Handlung erfordert (normalerweise, weil es eine glaubhafte Beschwerde über ein sehr unethisches oder sogar kriminelles Verhalten gibt), wird die Kontaktperson mit der/dem ED, dem Vorstand und/oder dem Internationalen Führungsrat sprechen (falls angemessen) und es wird eine Krisenreaktion folgen. Da der Vorstand die rechtliche Verantwortung für das Institut hat, ist es der Vorstand und nicht das ILC, welches sich mit dieser Kategorie von Angelegenheiten befassen sollte.