



יום חמישי, 26 בנובמבר, 2009

מאמנים יקרים, בגליון זה אנחנו שמחים לעדכן אתכם מנושאי עבודתה של ועדת האתיקה, לשוב לפנינת האתיקה לדון בדילמה 'מאמנת סמנכ"לית' ולהוסיף דילמה חדשה 'הפניות עמיתים וחברים'.

תודה לכל המתייחסים לדילמה הקודמת ומזמינים התייחסויות לדילמה החדשה

אנו מביאים בגליון זה את התקציר הרצאתה של יו"ר הלשכה ועו"ד אביבה באומל. כהקדמה לפינה חדשה שתעלה באתיקון הבא- זרקור לחוק.

קריאה נעימה,
שלכם,
ועדת האתיקה

משולחנה של ועדת האתיקה

מעת הקמת הוועדה הונחו לפתחה 4 נושאי היועצות ו 10 תלונות, 3 מהן הפכו לתלונות בפועל, התלונות נבדקו, נלמדו וטופלו. אנו רואים, לשמחתנו, עלייה בפניות להתייעצות עם ועדת האתיקה.

מנושאי היועצות:

- חובת דיווח לגבי קטינים (בזרקור לחוק- בשבוע הבא יפורסם מאמר של שירה ברק בנושא)
- אימון במדיה (רדיו וטלוויזיה)- כתוצאה מהתייעצות זו הוציאה הוועדה חוות דעת בנושא אימון במדיה שנשלחה לכלל המאמנים. לינק לחוות הדעת
- כהונה כיושב ראש וועדה- ערנות לסכנת ניגודי אינטרסים- סני לא תכהן כיושבת ראש וועדת האתיקה, עקב תפקידה המרכזי בבית ספר, היא תמשיך לכהן בתפקיד חברה בוועדה. בהמשך ננסה להגדיר מה נחשב אינטרס, ותפקיד מרכזי בבתי ספר, גם לתפקוד בוועדות אחרות. דיון זה העלה את הצורך לעירנות רבה בהקשר לפוטנציאל של ניגוד אינטרסים בכל נושא לגבי כל חבר ועדה כלשהי.
- הוועדה ייעצה לוועד הלשכה בשוטף בנושאים כגון היבטים אתיים של מינויים והסמכות, שמירה על רמת מקצועיות ואתיקה בפרויקטים שהלשכה אחראית להם ונושאים שהוועד ראה לנכון להתייעץ בוועדת האתיקה.

את הפניות הגישו מאמנים כלפי מאמנים, מאמנים ותלמידים כלפי בתי ספר לאימון, בית ספר כלפי תלמיד, מתאמנים כלפי מאמנים בלשכה וגם מחוץ ללשכה. (זהו סימן נהדר שהלשכה הופכת כתובת גם למאמנים מחוצה לה).

מתוך התלונות שטופלו:

1. התנהלות לא הולמת בין מאמנים במצב קונפליקט ואי הסכמה ביניהן בנושא של קניין רוחני. הקוד האתי דורש התנהגות מכבדת ורמת בירור והתנהלות בין מאמנים שמכבדת אחד את השני ואת המקצוע גם במצבי קונפליקט. הנושא עבר לשדה המשפט הועדה דרשה התנהלות מכבדת במסגרת הלשכה.
2. מאמן שהציע למתאמן להעסיקו תוך כדי אימון – הצעה שנבעה מדאגה כנה למתאמן. בבירור, המאמן לקח אחריות מלאה על התנהלותו. ועדת האתיקה הטילה על המאמן לקחת הדרכה הממוקדת בהקשרים של הזדהות יתר, והקשבה מדויקת לצרכי המתאמנים שלו, ובדיקה מדויקת היכן הגבול בין נושאי אימון לטיפול.

אנו מזמינים אתכם, מאמנים יקרים, לפנות אלינו בבירורים, התייעצויות וגם תלונות. הידע שיצטבר הוא לטובת כולנו. להזכירכם – ככל שירבו הבירורים וההתייעצויות יקטנו התלונות והתביעות.

התורן לפניות הוא יואל שלסינגר- פרטים להתקשרות: ilcc.etika@gmail.com

מאחורי הקלעים של "הצגת האתיקה הגדולה"*

✓ העיסוק באימון אינו נמנה עם המקצועות המוסדרים על פי חוק. חברות הביטוח אינן מכירות בו כמקצוע. אין דין, ויותר מכך – אין דין. איש הישר בעיניו יעשה. בהעדר הסדר חוקי, נתפס העיסוק באימון בעיני מאמנים רבים – כעיסוק בעל סיכון מופחת עד נטול סיכון. במציאות זו, עבור חברי לשכה, הקוד האתי של לשכת המאמנים הינו ה"דין הפרטי" היחידי המחייב אותם. אין זה סוד כי בישראל פועלים "מאמנים" רבים שמעולם לא עברו הכשרה באימון, ולא שמעו על קיומו של קוד אתי כלשהו. מאמנים רבים אחרים מעולם לא קראו אותו, פשוט משום שההכשרה שעברו – פסחה עליו. אך גם עבור אלו שכן מודעים לו, הקוד האתי נתפס יותר כהנחיה, רשות, התחייבות הנתונה לשיקול דעתם. וממילא – מי יאכזף אותו עליהם?

✓ כך או כך – ההתעלמות מן הקוד האתי, כמו גם התחושה כי עמידה בכלליו הינה רשות ולא חובה, הינה בגדר עצימת עיניים או אחיזת עיניים. הקוד האתי אינו באמת תפריט בחירה של כללי התנהגות רצויים ומומלצים. הקוד האתי הינו הרבה למעלה מזה – הקוד הינו בבואת החוק. הקוד האתי הינו קדמת הבמה המוארת וצדו "הרך והידידותי" יותר של הדין הקיים, החל על סביבת העבודה שלנו, הכופה את הציות לו על כל אחד מאיתנו, המאמנים. לרוב כללי האתיקה שבקוד – שורשים עמוקים בתוך הדין הקיים. מתוך כך, החובה לציית לקוד האתי היא ברירת המחדל החשובה ביותר המתבקשת מאליה, שכן הפרת כלל מכלליו עשויה להוות גם הפרה של חובה שבדין. ולמעלה מזה, גם באותם המקרים שבהם הקוד האתי שותק ואינו מספק כלל התנהגות רצויה או תשובה לדילמה שעולה, הרי שהתשובה עשויה להיות קיימת דווקא בהוראות הדין. ולעניין זה – הרי כולנו יודעים כי **אי ידעת החוק אינה פוטרת איש!!**

שתי דוגמאות בולטות לכך הינן חובת תום הלב וחובת האמון הקבועות בדין הקיים ואשר הועתקו לתוך הקוד האתי:

החובה הראשונה - חובת תום הלב:

✓ הקוד האתי קובע: **"המאמנים רואים ביושרה בסיס חיוני לעבודתם ולהתנהגותם. בעבודתם פועלים המאמנים ביושר, כנות והגינות מתוך מודעות לכוח ולהשפעה שמערכת היחסים המקצועית מקנה להם".** כלל אתי זה

הינו בבואה מדויקת של חובת תום הלב הקבועה בדין. חובת תום הלב שבדין הינה עקרון מרכזי החל על כלל מערכת המשפט בישראל, ומכאן גם עלינו, המאמנים. בתי המשפט קבעו כי משמעות עקרון זה היא שבני האדם צריכים להתנהג זה כלפי זה ביושר, באמון, בהגינות, תוך התחשבות, וכפי שראוי לאנשים הגונים, גם אם הם מצויים ביחסי יריבות. חובת תום הלב מניחה כי כל אדם דואג לענייניו שלו, אך דורשת כי דאגה זו של אדם לעצמו תיעשה בהגינות, תוך התחשבות באינטרסים הלגיטימיים של צדדים אחרים. כדברי נשיא בית המשפט העליון לשעבר, א' ברק: עקרון תום הלב מבקש למנוע מציאות נורמטיבית שבה אדם לאדם זאב. דרישתו של עקרון תום הלב הינה כי אדם לאדם –

אדם.

✓ המשמעות המעשית של הפרת הכלל האתי הנ"ל הינה שהפרה אתית זו עשויה להוות – בנוסף לעבירה משמעותית – גם הפרת חוק הגוררת בעקבותיה סנקציות המוקנות על פי החוק למי שניזוק עקב חוסר תום הלב (למשל – תביעה לפיצויים בגין הפרת חוזה).

דוגמה נוספת - חובת אמון:

✓ הדין בישראל מסדיר מערכות יחסים המאופיינות בתלות ובאי שוויון פוטנציאלי באמצעות יחסי אמון, ומטיל על בעל המקצוע חובות אמונים ללקוחו. היחסים בין מאמן למתאמן מושתתים על אמון שכן רק מכוח האמון ביכולתו המקצועית של המאמן, מסכים המתאמן להפקיד את עצמו בידי המאמן. הקוד האתי מייבא לתוכו את חובת האמון הנ"ל, ביבוא ישיר ומדויק, ומחיל אותה על המאמנים: **"תהליך האימון מטבעו מביא לחשיפה אישית של המתאמן ועל כן נדרש אמון מלא של המתאמן במאמן"**.

✓ חובת האמון על פי דין, כוללת את החובה לפעול לטובת האחר - המתאמן; חובה זו מניחה כי בעל התפקיד, המאמן, מתחייב כלפי לקוחו כי האינטרס העליון אשר ינחה אותו הינו טובתו של המתאמן בלבד, והוא מעל ומעבר כל אינטרס אישי של המאמן. חובה זו כוללת גם את הדרישה להימנע מניצול כוח, מניגוד עניינים או מתחרות עם עסקי המתאמן; להימנע מניצול מעמדו של בעל המקצוע (המאמן) למטרותיו הפרטיות כדי להרוויח רווח אישי או יתרונות אישיים אחרים. שוב, כדברי הנשיא בית המשפט העליון לשעבר, אהרון ברק: "חובת אמון מניחה סטנדרט גבוה של התנהגות ראויה; בחינת אדם לאדם – מלאך". הכלל המקביל לכך בקוד האתי משקף באופן מדויק את חובת האמון שבדין, ואוסר על המאמנים לעשות שימוש לרעה בכוחם ובסמכותם, למשל: **"מאמן לא יפעל מתוך ניגוד אינטרסים לתהליך האימון וללקוח"**.

דוגמה נוספת – חובת שמירת הסודיות והפרטיות

✓ הפרת סודיות ופגיעה בפרטיות – מהווה, בראש ובראשונה, הפרת חובת אמון משום שהבסיס לנכונות המתאמן לחשוף את סודותיו נעוץ בכוח האמון בהגינות המאמן. כידוע, הקוד האתי מחייב **"כיבוד הזכות לסודיות ולפרטיות של המתאמנים והעמיתים למקצוע"**. אך – שימו לב לנוסח הכלל; הדרישה היא לכבד את הזכות לסודיות ופרטיות. המלה "כיבוד" – שהיא מילה ערכית ורכה יותר – מטעה לחשוב כאילו ה"חובה לכבד" היא רשות או זכות. בפועל – "כיבוד" הסודיות והפרטיות הינו חובה שבדין לכל דבר ועניין. ולכן - מי שמפר את הכלל האתי בדבר כיבוד הזכות לסודיות ולפרטיות עשוי למצוא את עצמו מפר, הלכה למעשה, גם שורה של חוקים אחרים, בעת ובעונה אחת. למשל:

- חוק העונשין – על פי חוק זה, גילוי סוד הינו עבירה פלילית שדינה עד 5 חודשי מאסר.
 - חוק עוולות מסחריות – על פי חוק זה גזל סוד מסחרי הינו עוולה אזרחית ומאפשר תביעה לפיצויים מכוח פקודת הנזיקין.
 - דיני החוזים – על פי חוק החוזים, הפרת חובת הסודיות הקבועה בחוזה מהווה הפרת הסכם, גם אם אין הסכם בכתב (כידוע, הסכם יכול שייעשה גם בעל פה או בהתנהגות).
 - חוק הגנת הפרטיות – הפרת חובת סודיות הקבועה בהסכם או בדין, לעניין מידע פרטי, מהווה פגיעה בפרטיות.
 - חוק ניירות ערך – שימוש במידע מהותי שאינו גלוי לציבור עשוי להוות שימוש אסור במידע פנים שהעונש עליו נע בין שנה אחת ל-5 שנות מאסר, מעבר לקנס הכספי.
- חשוב לציין:

1. הפרת כלל אתי עשויה לחולל הליך משמעותי. חובת ההוכחה בהליך זה פשוטה וקלה יותר מאשר זו הנדרשת בבתי המשפט. לכן, גם במקרים שבהם אין "קייס" בבית המשפט, עדיין אין בכך, בהכרח, כדי לפגוע ביכולת בית הדין המשמעותי לחייב את המפר מכוח ההליך המשמעותי.

2. תביעה בגין הפרת חובת אמון אינה דורשת נזק ואינה תלויה בתוצאה. לכן – גם אם בפועל לא נגרם נזק, מאמן שהפר חובת סודיות, עלול למצוא עצמו חייב בדין.

✓ אין ספק שלא יכולה להיות סתירה בין הוראות החוק לבין כללי האתיקה, ובכל מקרה של סתירה – הוראות החוק גוברות. יחד עם זאת, לא בכל מקרה החוק מספק לנו תשובה הולמת לדילמות שעולות מהשטח.

לדוגמה: הקלטת מתאמנים או עמיתים למקצוע ללא ידיעתם והסכמתם.

חוק האזנות סתר אינו אוסר על הקלטה של שיחה ללא הסכמת המשתתפים בה, ובלבד שהמקליט בעצמו משתתף בשיחה. מכאן, שמאמן המבקש להקליט את לקוחותיו, ללא ידיעתם וללא הסכמתם, או מאמן שמבקש להקליט שיחות עם עמיתיו למקצוע, שוב – ללא הסכמתם, אינו עובר על החוק. אך – האם פעולה זו הינה פעולה אתית?

אז איך בדע?

לאור שתיקת הקוד האתי בנושא ההקלטות, מצד אחד – ומצד שני, לאור העובדה שהחוק אינו אוסר זאת, האפשרות לראות בהקלטה סמויה פעולה נגועה בחוסר תום לב, אינה ברורה. אז מה אפשר לעשות כאשר החוק והקוד האתי אינם מספקים תשובה ברורה?

ההמלצה שלי היא לפנות למקורות נוספים כדי לבחון את הדילמה לאורם, כגון – הקוד האתי של ה-ICF או ה-IAC, או קודים אתיים מקצועיים אחרים. מאמנים רבים מאתנו חובשים שני כובעים מקצועיים: עו"ד ומאמן, רו"ח ומאמן, פסיכולוג ומאמן, מורה, עובד סוציאלי, רופא, דיאטן, איש ביטוח, מתווך וכיו"ב. לכל אחד מאלה מערכת כללים אתיים ייחודית לו. במקרים אלו, מומלץ להתייחס למערכת הקיימת כמחייבת גם בתחום האימון. בדיקת כללי האתיקה של עורכי הדין, היועצים הארגוניים או איגוד הפסיכולוגים מלמדת, חד משמעית, שבאותן דיסציפלינות, הקלטה של לקוח או של עמית למקצוע, ללא ידיעתם וללא הסכמתם – אינה אופציה. אם זה הפתרון הקיים (והרצוי מן הסתם) במקצועות אלו לשאלת ההקלטה – מדוע אם כן שלא ניישם אותו גם במחוזותינו? לכל מי שיחליט לנהוג אחרת – כדאי שיצטייד בנימוק משכנע לגבי השיקולים שהניעו אותו שלא ליישם את הכלל האתי מתוך הקודים האחרים, גם על דיסציפלינת האימון. בנוסף, ולא פחות חשוב בעיניי היא האמירה המשתמעת מכך לגבי מעמדו של האימון בעיניי אותו מאמן. שכן – אם כלל זה נמצא נכון וראוי לעורכי דין, מורים, יועצים ארגוניים, פסיכולוגיים, עובדים סוציאליים ועוד – מדוע לא יהיה כלל זה נכון וראוי גם למאמנים? !!

השורה התחתונה היא שהתנהלותם אתית של העוסקים באימון, מחייבת ערנות ודריכות, בקיאות בכללי הקוד האתי והכרה של הוראות חוק רלבנטיות. ההתמודדות בשטח, בתנאים הקיימים, טוב שתיעשה גם בדרך של התייעצות עם עמיתים, עם וועדת האתיקה של הלשכה או אפילו בבקשה לקבל יעוץ משפטי.

עו"ד אביבה באומל, CPCC

יו"ר לשכת המאמנים בישראל

*כתבה זו מהווה נדבך אחד מתוך מערך שלם של היבטי חוק ומשפט בסביבת העבודה של המאמן.

הציטוטים הינם מתוך הקוד האתי של המאמנים, לשכת המאמנים בישראל, מהדורה 2, 9.09.09

<http://www.ilcc.org.il/home/doc.aspx?mCatID=56886>

פנינת האתיקה

*לאירועים ולדמויות בתיאור המקרים אין כל קשר עם מציאות מסוימת.

דילמה 2 – סמנכ"לית משאבי אנוש בחברת היי-טק

רותי היא סמנכ"לית משאבי אנוש בחברת היי-טק, יש לה קשרי עבודה עם מנהלים בחברה והיא דמות מוערכת ומקובלת על רבים. רותי סיימה לאחרונה בהצלחה את הכשרתה כמאמנת, הנישה אליה היא מכוונת היא מנהלים. רותי שוקלת האם לאמן מנהלים מהחברה שבה היא עובדת, היא יודעת שאם תפנה למנהלים בהצעה לאמנם תקבל תשובות חיוביות. האם יש פה דילמה אתית? כיצד תמליצו לרותי לנהוג בהיבט האתי? אילו שאלות תפנו אליה כדי לסייע לה להחליט?

ראשית ברצוננו להודות לכל המתייחסים לדילמה, על ההבחנות, ההמלצות לפעולה, השיתוף בגישה האישית. להלן המשך הדיון.

בהנחה שרותי הינה מאמנת מוכשרת, תרתי משמע, וביכולתה לכבד את הפרטיות והסודיות של האנשים העובדים איתה באותה חברה, ופעולתה כמאמנת בארגון בנוסף לתפקידה הרשמי מאושרת על ידי החברה. נשאלת השאלה האם קיים פוטנציאל כלשהו שמרחב האימון יוגבל למאמנת או למתאמן בשל העובדה שהינם עובדים באותה חברה, לעיתים אף נמצאים בקשרי עבודה, ישירים או עקיפים, או עם אפשרות כזו בעתיד? האם יתכן שהמתאמן יגביל את המידע, הנושאים והאוטנטיות כפי שתהליך איכותי מחייב? **הקוד האתי נותן את דעתו והמלצתו בפרק כבוד האדם (1) כאשר מבין המטרות (א) הראשונה היא 'לטפח סביבת אימון המאפשרת למתאמן להפיק את המרב מתהליך האימון'.**

שאלה נוספת היא האם יתכן שתפקודה של רותי כמאמנת יופחת בשל תפיסתה ותפיסת אחרים אותה ואת תפקודה הרשמיים בחברה? גם כאן הדבר יעמוד בניגוד לטיפול סביבת אימון מיטבית. שאלה משמעותית נוספת שנשאלת ואמורה להיות לנגד עיניה של המאמנת, האם קיים פוטנציאל בהווה ובעתיד לניגוד אינטרסים בין תפקידה הרשמי לבין תפקידה כמאמנת? או בין טובת המתאמן לטובת הארגון? **כאן בא הקוד האתי בפרק יושרה (2) כאשר בכללי התנהגות (ב 4) 'מאמן לא יפעל מתוך ניגוד אינטרסים לתהליך האימון וללקוח ספציפי...'. אי כניסה למצב עם פוטנציאל מאפשרת התנהגות מונעת.**

שאלה נוספת בהקשר זה היא האם יתכן היווצרות מצב בהווה או בעתיד להתנגשות בין נאמנויות? כגון טובת הארגון או טובת המתאמן? **על כך מוסיף פרק יושרה בכללי ההתנהגות (5) 'נאמנות כפולה היא מצב שלמאמן ולמתאמן יש קשר מקצועי / עסקי או אחר בנוסף לקשר מאמן-מתאמן. במצב זה שעלול לפגוע בתהליך האימון, יחליט המאמן האם לקיים את התהליך...'**

במצבים כאלו על המאמנת לבחון צדדים אלה טרום קבלת החלטה על אימון. באחריותה לייצר את המרחב האימוני המיטבי למתאמן, מכסימום מקצועיות, מרחב מוגן, נטול אינטרסים זרים, עם נאמנות מוגדרת למתאמן. בכל מקרה של גילוי מרכיב חדש בעת האימון על המאמנת לשתף את המתאמן, לפרוש לפניו את המשמעויות השונות עבורו ולקחת את החלטה הטובה ביותר עבור המתאמן בשיתופו.

באותו סעיף 4 שצוטט לעיל המשך אומר... " במקרה ונוצר ניגוד אינטרסים, יבהיר המאמן את המצב למתאמן, והמשך התהליך יקבע על פי שיקול דעת משותף."

דילמה 3- הפניות בין מאמנים עמיתים וחברים .

רק טבעי הוא שאנחנו מקבלים הפניות מקרובינו וחברינו וכמו כן אנו רוצים להפנות את היקרים לנו לאנשים הכי טובים שאנו מכירים, פעמים רבות הם עמיתים וחברים שלנו. ואז...אנחנו גם סקרנים ורוצים לדעת מה קורה ואיך הולך.

דמיינו לעצמכם שחברה טובה הפנתה לכם את בעלה/בנה ואתם שואלים נו מה העניינים והיא עונה

" על הפנים הוא בכלל לא מרוצה מהאימון..." או

"נראה שהאימון עובד אחלה, רק הוא מתנהג כמו משוגע..." או

"כמה זמן זה יקח עד ש..?"

" תגידי האימון עובד, כי אני לא מרגישה שום שינוי..."

או, אתם מתים לשתף באימון כי אתם רוצים להחזיר "טובה תחת טובה" למפנה, או כי הולך נהדר..

וכן הלאה.

זהו מצב שהוא שכיח מאוד בקבלת מתאמנים ואחרי כן..

כאשר מפנים אלינו ואנו מפנים אנשים יקרים לנו חברים משפחה, ועמיתים לעבודה- אנו מאוד מושקעים בהפניה

זו, אנחנו רוצים שהאימון יצליח, השם הטוב שלנו נמצא על כף המאזניים, ואכפת לנו מהאדם מאוד-

לכן רק טבעי הוא הדחף גם לשאול כמפנים וגם לשתף כמאמנים.

האירוע:

אתם קבוצת הדרכה ותמיכה, קולגות, שכולם מאמנים. אתם נוהגים להתיעץ ביניכם על האימונים ובעיקר כאשר

דברים נתקעים. אחת הקולגות הפנה אליך, חברה טובה שלו לאימון.

הבהרת למתאמנת שיש קשר ידידות ועמיתות בין המפנה לבינך, והיא אמרה שאין לה בעיה עם זה, להיפך, זה רק

אומר שהמתאמנת טובה, וזה יבטיח שהאימון יצליח.

התחלת את האימון ולאחר 2-3 מפגשים יש אי נחת ותקיעות, ויש לך צורך רב להביא אימון זה להדרכה בקבוצה.

בקבוצה יושב העמית המפנה.

היא אמרה שלא אכפת לה, את חייבת עזרה והקבוצה הזו ממש עוזרת.

מה תעשי? מה הדילמות? ומה האפשרויות להתנהל?

תגובות ניתן לשלוח לכתובת ועדת האתיקה: ilcc.etika@gmail.com

ועדת אתיקה (א"ב): אריאלה זהר הלוי, הדס אורגד, יואל שלסינגר, נחמה שלף, סני גורדון בר, רחל רימר, שרה קנטי