

teamfixx®-Standards

**Führungskräfte und Teams befähigen,
schneller zu besseren Ergebnissen zu gelangen**

Stand: 02.01.2026

Alle Rechte vorbehalten

SOKRATeam

Dr. Karl Kreuser - Thomas Robrecht

Tel: +49 (89) 944 68 - 501

Feringastrasse 6

85774 Unterföhring

www.sokrateam.de - www.teamfixx.com



Hinweis:

teamfixx® Qualitätsstandards – Version 2026

Gültig ab: 01.01.2026

Herausgeber: SOKRATeam GbR

Diese Version ersetzt alle vorherigen Versionen.

Die aktuelle Version ist verfügbar unter

www.teamfixx.com

teamfixx®-Qualitätsstandards

Inhalt

0. Präambel.....	2
1. Grundverständnis.....	2
2. Zentrale Kompetenzfelder für teamfixx®	3
2.1 Personale Kompetenz	3
2.2 Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz	3
2.3 Fach- und Methodenkompetenz.....	3
2.4 Sozial-kommunikative Kompetenz	4
2.5 Metakompetenzen im teamfixx®-Kontext.....	4
3. Die Befähigungsmatrix von teamfixx®	5
3.1 Befähigungsschleife: Beauftragen	5
3.2 Befähigungsschleife: Entspannen	6
3.3 Befähigungsschleife: Neues planen	6
3.4 Befähigungsschleife: Umsetzen	6
3.5 Befähigungsschleife: Bewerten & abschließen.....	6
3.6 Die vier Parallelprozesse der Befähigung.....	7
3.7 Grafische Darstellung der Befähigungsmatrix	7
4. Kompetenzstandards nach Level.....	8
Gesamtlogik der Kompetenzentwicklung (PAFS)	8
🏠 Level 1: teamfixx® qualifizierte/r Anwender/in(★)	8
🏠 Level 2: teamfixx® zertifizierte/r Moderator/in(★★).....	9
🏠 Level 3: teamfixx® zertifizierte/r Prozessbegleiter/in (★★★).....	9
🏠 Level 4: teamfixx® zertifizierte/r Supervisor/in(★★★★)	10
5. teamfixx® Ethik- & Schutzordnung.....	11
5.0 Präambel	11
5.1 Menschenbild und ethische Grundannahmen.....	11
5.2 Vorrang des Schutzes vor Verständigung.....	11
5.3 Die vier Schutzdimensionen professionellen Handelns	11
5.4 Macht, Verantwortung und Grenze professioneller Rolle	12
5.5 Umgang mit Grenzverletzungen und Fehlanwendung	12
5.6 Qualitätssicherung und Rechenschaft.....	12

0. Präambel

Die teamfixx®-Standards formulieren den gemeinsamen Qualitätsrahmen für die Anwendung, Weiterentwicklung und professionelle Vermittlung der teamfixx®-Methodik. Sie schaffen Orientierung für Anwender*innen, Organisationen und Ausbildungsinstitutionen und sichern ein einheitliches, transparentes und verlässliches Kompetenzniveau in der Begleitung kooperativer Teamprozesse.

teamfixx® ist insbesondere (aber nicht nur) geeignet für die Bearbeitung hoch eskalierter Teamkonflikte. teamfixx® steht für eine klare, strukturierte und zugleich partizipative Vorgehensweise, die Teams befähigt, komplexe Themen gemeinsam zu klären, tragfähige Entscheidungen zu treffen und nachhaltige Ergebnisse zu erzielen. Die Methodik verbindet visuelle Strukturierung, dialogische Moderation und systematische Prozessführung zu einem Verfahren, das Verständigung fördert, Verantwortung stärkt und kollektive Handlungsfähigkeit ermöglicht.

Diese Standards beschreiben, was teamfixx Expert:innen tun „To Do’s“ und was sie dafür können müssen „Can Do’s“.

Für die Beschreibung und Reflexion der „ToDo’s“ dient die Prozessmatrix eines linearen Schleifenmodells für Befähigungsprozesse kombiniert mit fünf parallelen Teilprozessen.

Diese Prozessmatrix begründet die „Can Do’s“.

Sie orientieren sich am Kompetenzmodell von Erpenbeck und Heyse mit seinen vier Basiskompetenzen (PAFS) und beschreiben vier aufeinander aufbauende Entwicklungsstufen – von grundlegenden Kenntnissen über praxisnahe Anwendung bis hin zur professionellen Durchführung und qualifizierten Ausbildung. Sie bilden damit die Grundlage für Qualitätssicherung, Zertifizierung und kontinuierliche Professionalisierung.

Mit dieser Präambel bekennen sich die teamfixx®-Standards zu einer Haltung der Klarheit, Fairness und Beteiligung. Sie unterstützen Menschen und Organisationen dabei, Teamarbeit wirksam zu gestalten und ihre Kooperationsqualität auf ein gewolltes Niveau zu heben.

1. Grundverständnis

teamfixx® eignet sich besonders gut für die Bearbeitung hoch eskalierter Teamkonflikte als **würdegeleitetes Containment**. Gleiches gilt für Situationen mit hohem Zeitdruck, wenn „die Hütte brennt“ und die Zeit für einen ausführlichen Diskurs fehlt.

Ziel ist **nicht primär Verständigung oder Einigung**, sondern:

- Schutz der persönlichen Würde aller Beteiligten,
- Wiederherstellung von Arbeits- und Entscheidungsfähigkeit,
- Begrenzung destruktiver Eskalationsdynamiken,
- (Wieder)Herstellung von Konfliktkompetenz.

Containment bedeutet:

- Halt geben, ohne zu vereinnahmen,
- Struktur setzen, ohne zu bevormunden,
- Verantwortung klären, ohne Schuld zuzuschreiben,
- Verlässlichen Rahmen schaffen und sichern.

teamfixx® ist eignet sich aber auch als Konfliktprävention wie beispielsweise bei bevorstehenden Veränderungen. Der präventive Einsatz ist besonders gut geeignet, um sich als Prozessbegleiter:in oder auch als Führungskraft mit der Prozesslogik praktisch vertraut zu machen.

2. Zentrale Kompetenzfelder für teamfixx®

Im Sinne von Erpenbeck & Heyse sind Kompetenzen die *»Fähigkeit und Bereitschaft, in offenen, unsicheren und komplexen Situationen selbstorganisiert zu handeln.«* Für teamfixx® bedeutet das:

Nicht Wissen oder Methodentreue entscheiden über Wirksamkeit, sondern die situativ stimmige Anwendung von Kompetenz unter emotionaler, sozialer und struktureller Belastung.

Kompetenzen zeigen sich ausschließlich im Handeln, verändern sich unter Druck und müssen balanciert eingesetzt werden – weder zu wenig noch zu viel.

2.1 Personale Kompetenz

Professionelle Selbststeuerung und Haltung

teamfixx® erfordert eine hohe personale Kompetenz, da Befähiger:innen selbst Teil des Systems sind.

Dazu gehören insbesondere:

- Klarheit über **eigene Werte, Haltung und Menschenbild**
- Fähigkeit zur **konsequenten Selbstreflexion** (Abgleich von Ideal, Absicht, Handlung und Wirkung)
- Umgang mit eigenen Emotionen, Triggern und Machimpulsen
- Akzeptanz von Unsicherheit, Ambiguität und Nicht-Wissen
- Bereitschaft, das eigene Handeln auf Basis von Wirkung zu verändern

Ohne personale Kompetenz keine Interventionssicherheit.

Sie ist Voraussetzung dafür, im proaktiven Handlungsmodus zu bleiben.

2.2 Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz

Entscheiden und Handeln unter Unsicherheit

teamfixx® verlangt entschlossenes, verantwortungsbewusstes Handeln in zeitlich kompakten Prozessen.

Zentrale Aspekte:

- Fähigkeit, Interventionsentscheidungen zu treffen, ohne vollständige Informationen
- Bereitschaft, Verantwortung für Wirkung und Nebenwirkungen zu übernehmen
- Mut zu klaren Strukturentscheidungen (z. B. Schleifenwechsel, Abbruch, Rückgabe)
- Fähigkeit, Prozesse aktiv zu steuern, statt sie nur zu begleiten
- Durchhaltevermögen auch bei Widerstand oder Ambivalenz

teamfixx® ist kein abwartender Ansatz, sondern **aktives professionelles Befähigungshandeln**.

2.3 Fach- und Methodenkompetenz

Strukturierte Prozess- und Interventionssicherheit

Fach- und Methodenkompetenz zeigt sich bei teamfixx® nicht in Methodikvielfalt, sondern in **klarer Prozesslogik**.

Erforderlich sind u. a.:

- Sicheres Verständnis der teamfixx®-Prozessarchitektur
- Fähigkeit zur Diagnose von Systemzuständen (Problem – Lösung – Symbiose)
- Kompetenzbasierte Einschätzung von Fähigkeit und Bereitschaft
- Passgenaue Auswahl und Dosierung von Interventionen
- Trennung von Ergebniszielen (Klient:in) und Interventionszielen (Befähiger:in)

Methoden sind Mittel zum Zweck – **entscheidend ist ihre stimmige Einbettung**.

2.4 Sozial-kommunikative Kompetenz

Dialog, Beziehung und Führungserlaubnis

teamfixx® arbeitet konsequent auf Beziehungsebene, ohne in Inhalte zu verstricken.

Wesentliche Kompetenzen:

- Fähigkeit zum aktiven, empathischen und klärenden Zuhören
- Herstellung von Dialogfähigkeit auch bei hoher Emotionalität
- Benennen von Beobachtungen statt Zuschreibungen
- Aufbau und Sicherung von Führungserlaubnis im Prozess
- Klarer Umgang mit Widerstand, Verweigerung und verdeckten Agenden

Sozial-kommunikative Kompetenz entscheidet darüber, ob Interventionen **anschlussfähig oder eskalierend** wirken.

2.5 Metakompetenzen im teamfixx®-Kontext

Übergreifend sind insbesondere folgende **Metakompetenzen** zentral:

- Konsequenzenreiche Selbstreflexionsfähigkeit
- Fähigkeit, Interventionsentscheidungen situativ und auftragsbezogen zu begründen
- Fähigkeit zur resonanzsicheren Dosierung des Aufbaus von Empathie
- Systemisches Denken
- Fähigkeit zur balancierten Kompetenzanwendung

Diese Metakompetenzen steuern, **wann, wie und in welcher Intensität** einzelne Kompetenzen eingesetzt werden.

Stimmige Balancierung statt „richtig oder falsch“

Im Sinne von Erpenbeck & Heyse gilt für teamfixx®:

- Kompetenz ist situativ
- Kompetenz ist kontextabhängig
- Kompetenz ist dosierungsbedürftig

Professionelles Handeln bedeutet nicht, „richtig“ zu handeln, sondern **reflektiert begründet stimmig**:

- situationsgerecht
- wesensgerecht
- auftragskonform
- kontextgemäß

Kurz gesagt

teamfixx® erfordert keine „Super-Methodik“, sondern **reife professionelle Kompetenz**:

Die Fähigkeit und Bereitschaft, Menschen in konflikthafter Systemen **klar, strukturiert und wirksam zu befähigen**.

3. Die Befähigungsmatrix von teamfixx®

Die teamfixx®-Methodik folgt einer kompetenzbasierten Grundlogik professioneller Befähigung und setzt diese konsequent in fünf aufeinander bezogene Befähigungsschleifen um.

Ziel aller Schleifen ist es, die Arbeits- und Handlungsfähigkeit der Beteiligten nachhaltig wiederherzustellen bzw. zu sichern, ohne die Verantwortung zu übernehmen, die bei den Klient:innen liegt.

Die Schleifen sind nicht linear, sondern werden hypothesengeleitet durchlaufen. Entscheidungen über Verbleib, Fortschritt oder Rückkehr erfolgen auf Basis der Arbeitshypothese zu Bereitschaft und Fähigkeit.

Überblick: Die fünf Befähigungsschleifen in teamfixx®

1. **Beauftragen** – Ziel- und Auftragsklärung
2. **Entspannen** – Vom reaktiven zum proaktiven Modus
3. **Neues planen** – Gemeinsame Vereinbarungen treffen
4. **Umsetzen** – Erfahrungen sammeln mit der Umsetzung im Alltag
5. **Bewerten** – Ziel- und Prozessqualität, Selbststeuerung rückgeben



3.1 Befähigungsschleife: Beauftragen

»Im Nebel den Leuchtturm finden«

Ziel der Schleife: Alle Beteiligten sind bereit, sich auf das Ziel und den Prozess der Zielerreichung einzulassen.

teamfixx-Standard: teamfixx® sichert konsequente Ziel-, Rollen- und Auftragsklarheit, bevor mit inhaltlicher Arbeit begonnen wird. Ohne geklärte Beauftragung findet keine Befähigung statt.

Typische ToDo's

- Klärung von Ergebnisziel (WAS), Prozesszielen (WEG) und Interventionszielen (WIE)
- Explizite Rollenklärung (Klient:in – Befähiger:in)
- Hypothesenbildung zu Bereitschaft und Fähigkeit

Qualitätskriterium: Die Beteiligten wissen, wohin die Reise gehen soll und wer wofür Verantwortung trägt.

3.2 Befähigungsschleife: Entspannen

»Vom reaktiven zum proaktiven Handlungsmodus gelangen«

Ziel der Schleife: Alle Beteiligten sind bereit, sich auf die **gemeinsame Suche nach neuen Wegen** einzulassen.

teamfixx-Standard: teamfixx® sorgt für **Stammhirnberuhigung** und ermöglicht Zugang zu Kompetenz durch sichere Prozessführung und klare soziale Rahmung (würdegeleitetes Containment).

Typische ToDo's:

- Durch bedingungslose Würdigung von Gefühlen für emotionale Entspannung sorgen
- Konsequentes Diskussionsverbot zum Schutz der Gefühlswürdigung
- Vorbild sein für Ambiguitätstoleranz

Qualitätskriterium: Die Beteiligten verlassen den reaktiven Modus und sind bereit, neue **Handlungsoptionen** zu entwickeln.

3.3 Befähigungsschleife: Neues planen

»Den Weg zum Leuchtturm festlegen«

Ziel der Schleife: Alle Beteiligten stimmen einem **konkreten, alltagstauglichen Handlungsplan** zu.

teamfixx-Standard: teamfixx® moderiert Entscheidungen so, dass **Verantwortung bei den Beteiligten bleibt** und Vereinbarungen anschlussfähig an den Kontext sind.

Typische ToDo's:

- Übersetzung von Einsichten in überprüfbare Handlungen
- Klärung von Zuständigkeiten, Ressourcen und Grenzen
- Prüfung der Bereitschaft zur Umsetzung

Qualitätskriterium: Ein gemeinsam getragener Plan liegt vor, dem alle verbindlich zustimmen.

3.4 Befähigungsschleife: Umsetzen

»Den Weg gehen & Erfahrungen sammeln«

Ziel der Schleife: Die Beteiligten sammeln **eigene Erfahrungen** mit der Umsetzung innerhalb einer Testphase.

teamfixx-Standard: teamfixx® begleitet die Umsetzung **zurückhaltend**, ohne operative Verantwortung zu übernehmen, und sichert Lernräume.

Typische ToDo's:

- Vereinbarung von Testzeiträumen
- Beobachtung von Wirkung statt Bewertung von Personen
- Nachjustieren bei mangelnder Anschlussfähigkeit

Qualitätskriterium: Die Beteiligten erleben sich als **wirksam handelnd**.

3.5 Befähigungsschleife: Bewerten & abschließen

»Ergebnis- und Prozessqualität ermitteln«

Ziel der Schleife: Gemeinsame Bewertung der Zielerreichung und Rückgabe der **Selbststeuerung**.

teamfixx-Standard: teamfixx® schließt Prozesse bewusst ab und verhindert Abhängigkeit durch professionelle Distanz.

Typische ToDo's:

- Bewertung von Ergebnis- und Prozessqualität
- Ableitung weiterer Maßnahmen oder Abschluss
- Klare Beendigung des Auftrags

Qualitätskriterium: Die Beteiligten sind in der Lage, **eigenständig weiterzusteuern**.

3.6 Die vier Parallelprozesse der Befähigung

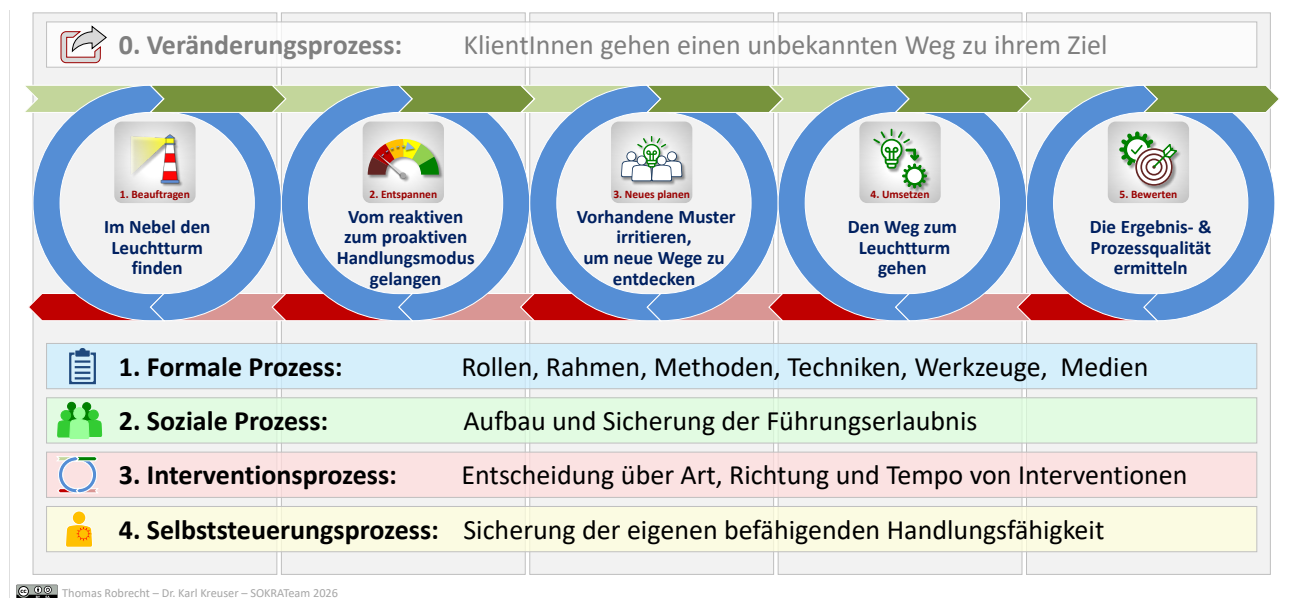
Jede Befähigungsdisziplin (Coaching, Mediation, Supervision, teamfixx) lässt sich über fünf parallele Prozesse darstellen, die sich wechselseitig beeinflussen und alle beachtet werden müssen. Die Gestaltung und Steuerung von vier Prozessen liegen in der Verantwortung der Befähiger:innen.

Beim fünften Prozess handelt es sich um den Veränderungsprozess der Klient:innen, der ausschließlich durch die Klient:innen umgesetzt werden kann. Den Befähiger:innen dient er „nur“ der Bewertung der Wirksamkeit eingesetzter Interventionen.

Parallelprozess	Ziel im Containment	Basiskompetenz (PAFS)
Veränderungsprozess der Klient:innen	Rollenkonforme Handlungsfähigkeit über den Zugang zu den eigenen Kompetenzen erreichen	
Formaler Prozess	Sicherheit & Begrenzung	Fach- & Methodenkompetenz (F)
Sozialer Prozess	Würde & Beziehungsschutz	Sozial-kommunikative Kompetenz (S)
Interventionsprozess	Wirksam begrenzen & befähigen	Aktivitäts- & Handlungskompetenz (A)
Selbststeuerungsprozess	Innere Stabilität & Haltung	Personale Kompetenz (P)

Jeder Impuls eines Prozesses beeinflusst alle anderen. Diese Parallelprozesse dienen der differenzierten Reflexion professionellen Handelns.

3.7 Grafische Darstellung der Befähigungsmatrix



teamfixx® versteht Befähigung als **Koproduktion von Führen und Folgen:**

- **Klient:innen tragen die Verantwortung für Ergebnisse.**
- **teamfixx®-Befähiger:innen tragen die Verantwortung für Interventionen.**

Professionelle Qualität zeigt sich darin, **jede Schleife nur so lange zu halten, wie Bereitschaft und Fähigkeit dies tragen** und Prozesse konsequent an die Beteiligten zurückzugeben.

4. Kompetenzstandards nach Level

Professionelle Befähigung im Sinne von teamfixx® liegt vor, wenn alle vier Parallelprozesse durch alle Schleifen bewusst, reflektiert und wirksam gestaltet werden. Mit jedem Level wachsen:

1. die **Tiefe der Selbststeuerung**,
2. die **Reichweite der Interventionen**,
3. die **Verantwortung für soziale Dynamiken**,
4. die **Gestaltung formaler Rahmenbedingungen**.

Gesamtlogik der Kompetenzentwicklung (PAFS)

Level	P Selbststeuerungsprozess	A Interventionsprozess	F Formaler Prozess	S Sozialer Prozess
★	Selbstreflexion	Zurückhaltung	Verstehen	Anschlussfähigkeit
★★	Stabilität	Strukturierte Führung	Sichere Anwendung	Dialogsicherheit
★★★	Haltung unter Druck	Situative Steuerung	Systemische Integration	Führung in Spannung
★★★★★	Meta-Reflexion	Qualitätssicherung	Tiefenverständnis	Professionelle Supervision

Level 1: teamfixx® qualifizierte/r Anwender/in (★)

Level 1 bescheinigt die Grundlagenkenntnis nach Abschluss aller 12 Webinare und befähigt zur Bewusstheit über die Anwendung der Methodik im unterstützenden Kontext

Containment-Niveau: Wahrnehmen & Achten

Kompetenzfokus: Verstehen vor Handeln

Qualitätsfokus: Verständnis & Anschlussfähigkeit

Berechtigungen: Logonutzung „teamfixx® qualifizierte/r Anwender/in“
Teilnahme an Austauschformaten

Re-Zertifizierung: nicht erforderlich



	Selbststeuerungsprozess (P)	Interventionsprozess (A)	Formaler Prozess (F)	Sozialer Prozess (S)
Standard	Nimmt eigene Überforderung wahr und reguliert sie.	Unterlässt Interventionen, die Eskalation verstärken könnten.	Kennt die Notwendigkeit klarer formaler Begrenzungen in eskalierten Situationen.	Achtet konsequent die Würde aller Beteiligten, auch bei starken Emotionen.
Beispiel	Der Anwender erkennt eigene Hilflosigkeit und zieht sich aus der Rolle zurück.	Die Anwenderin verzichtet bewusst auf Klärungsfragen bei hoch emotionalen Vorwürfen.	Die Anwenderin erkennt, dass ohne klare Regeln kein sicherer Rahmen möglich ist.	Der Anwender unterbindet abwertende Sprache nicht aktiv, erkennt sie jedoch klar als Grenzverletzung.

Level 2: teamfixx® zertifizierte/r Moderator/in (☆☆)

Level 2 steht für die praktische Umsetzung: Moderationen werden eigenständig durchgeführt und die Arbeit wurde bereits supervidiert.

Containment-Niveau: Strukturieren & Schützen

Kompetenzfokus: Sicher handeln im klaren Rahmen

Qualitätsfokus: Prozesssicherheit im moderierten Setting

Berechtigungen: Logonutzung „teamfixx® zertifizierte/r Moderator/in“
Teilnahme an Austauschformaten

Re-Zertifizierung: nicht erforderlich



	Selbststeuerungsprozess (P)	Interventionsprozess (A)	Formaler Prozess (F)	Sozialer Prozess (S)
Standard	Bleibt emotional stabil und handlungsfähig.	Greift begrenzend ein, um Eskalationsspiralen zu unterbrechen.	Setzt klare Regeln, Zeiten und Grenzen zur Eskalationsbegrenzung.	Schützt aktiv die Würde Einzelner vor Beschämung oder Abwertung.
Beispiel	Der Moderator bleibt ruhig, obwohl er selbst angegriffen wird.	Die Moderatorin beendet eine Eskalationssequenz, bevor sie sich weiter aufschauelt.	Die Moderatorin unterbricht um Kommunikationsregeln zu sichern.	Der Moderator stoppt persönliche Angriffe und benennt die Grenzüberschreitung.

Level 3: teamfixx® zertifizierte/r Prozessbegleiter/in (☆☆☆)

Level 3 kennzeichnet erfahrene Praktiker:innen, die mehrere Befähigungsprozesse geleitet und ihre Praxis vertieft supervidieren lassen; sie balancieren Struktur, Beziehung und Intervention auch in komplexen Situationen.

Containment-Niveau: Befähigen & Stabilisieren unter Hochspannung

Kompetenzfokus: Wirksam bleiben unter Komplexität

Qualitätsfokus: Wirksamkeit in komplexen Befähigungsprozessen

Berechtigungen: Logonutzung „teamfixx® zertifizierte/r Prozessbegleiter/in“
Listung bei teamfixx.com als Prozessbegleiter:in
Teilnahme an Austauschformaten

Re-Zertifizierung: alle 5 Jahre:

- Dokumentierter Nachweis von fünf teamfixx® Prozessbegleitungen
- Teilnahme an fünf teamfixx® Austauschformaten
- Kurze Selbstreflexion (max. 1 Seite)



	Selbststeuerungsprozess (P)	Interventionsprozess (A)	Formaler Prozess (F)	Sozialer Prozess (S)
Standard	Hält innere Klarheit trotz Projektionen und Angriffen.	Entscheidet situativ zwischen Begrenzen, Befähigen oder Beenden.	Gestaltet mehrschichtige Schutz- und Entscheidungsräume.	Hält Beziehung auch bei massiver Entfremdung.
Beispiel	Der Begleiter unterscheidet eigene emotionale Reaktionen von professioneller Intuition.	Die Begleiterin beendet den Prozess, um weiteren Schaden zu verhindern.	Die Begleiterin trennt Rollen, Zeiten und Ebenen, um Überforderung zu vermeiden.	Der Begleiter würdigt die Belastung aller Seiten, ohne Positionen gleichzusetzen.

Level 4: teamfixx® zertifizierte/r Supervisor/in (★★★★)

Level 4 ist die Stufe der Qualitätsdefinition: Supervisorinnen bilden Anwenderinnen, Moderatorinnen und Prozessbegleiterinnen aus, sichern die Qualitätsstandards von teamfixx® und verantworten Supervision, Ausbildung und methodische Weiterentwicklung.

Containment-Niveau: Qualität sichern & Verantwortung tragen

Kompetenzfokus: Qualität halten, schützen und weitergeben

Qualitätsfokus: Qualitätssicherung & Weitergabe der Befähigungslogik

Berechtigungen: Logonutzung „teamfixx® zertifizierte/r Supervisor/in“
Gestaltung von Austauschformaten

Re-Zertifizierung: wie zertifizierte/r Prozessbegleiter/in, zusätzlich Reflexion der teamfixx®-Standards sowie drei Interventionen mit Supervisor/innen



	Selbststeuerungs- prozess (P)	Interventions- prozess (A)	Formaler Prozess (F)	Sozialer Prozess (S)
Standard	Verkörpert würdegeleitete Haltung in höchster Dichte.	Korrigiert Fehlanwendungen und schützt vor Übergriffen durch „falsche Hilfe“.	Definiert Containment-Standards für hoch eskalierte Kontexte.	Sichert Würde auch in Bewertung, Ausbildung und Supervision.
Beispiel	Der Supervisor nutzt eigene Irritationen bewusst als Lernmaterial.	Die Supervisorin stoppt eine übergriffige Intervention eines Begleiters.	Die Supervisorin legt Kriterien fest, wann Prozesse nicht fortgesetzt werden.	Der Supervisor reflektiert Fehler, ohne zu beschämen.

5. teamfixx® Ethik- & Schutzordnung

Würdegeleitetes professionelles Handeln in hoch eskalierten Kontexten

5.0 Präambel

Hoch eskalierte Konflikt- und Krisensituationen stellen besondere ethische Anforderungen an professionelle Begleitung. In solchen Kontexten sind **Dialogfähigkeit, Selbststeuerung und Verantwortungsübernahme** häufig eingeschränkt oder temporär nicht verfügbar.

Diese Ethik- & Schutzordnung beschreibt die **normativen Leitlinien** für teamfixx®-basierte Prozessarbeit in eskalierten Systemen. Sie dient dem **Schutz der Würde**, der **Begrenzung von Schaden** und der **Sicherung professioneller Verantwortung**.

5.1 Menschenbild und ethische Grundannahmen

1. Jeder Mensch besitzt **unantastbare Würde**, unabhängig von Verhalten, Rolle oder Eskalationsgrad.
2. Eskalation wird als **systemische Überforderung** verstanden, nicht als individuelles Versagen.
3. Professionelles Handeln verpflichtet sich dem Grundsatz:
Schaden begrenzen vor Lösung erzwingen.
4. Verantwortung wird **geklärt**, nicht delegiert oder therapeutisch verschoben.

5.2 Vorrang des Schutzes vor Verständigung

1. In hoch eskalierten Kontexten hat der **Schutz vor weiterer Eskalation** Vorrang vor:
 - Verständigung,
 - Klärung,
 - Einigung oder Versöhnung.
2. Prozesse dürfen **unterbrochen, begrenzt oder beendet** werden, wenn:
 - Würde verletzt wird,
 - psychische oder organisationale Schädigung droht,
 - Selbststeuerung nicht mehr gegeben ist.
3. Das Unterlassen von Interventionen ist eine **ethisch gleichwertige professionelle Handlung**.

5.3 Die vier Schutzdimensionen professionellen Handelns

Professionelle Verantwortung realisiert sich über vier parallel zu sichernde Schutzdimensionen:

1. Formaler Schutz (Fach- & Methodenkompetenz – F)

- Klare Auftrags-, Rollen- und Entscheidungsstrukturen
- Transparente Zuständigkeiten und Abbruchkriterien
- Begrenzung von Zeit, Themen und Beteiligung

Ethikstandard: Keine Prozessöffnung ohne tragfähigen formalen Schutzrahmen.

2. Sozialer Schutz (Sozial-kommunikative Kompetenz – S)

- Aktiver Schutz vor Beschämung, Entwertung und Demütigung
- Unterbindung verletzender Kommunikation
- Wahrung asymmetrischer Machtverhältnisse

Ethikstandard: Beziehungsschutz geht vor Gesprächsfortschritt.

3. Interventionsschutz (Aktivitäts- & Handlungskompetenz – A)

- Situativ begründetes Eingreifen oder Begrenzen
- Verzicht auf konfrontative oder entblößende Interventionen
- Schutz vor „falscher Hilfe“ durch Überaktivität

Ethikstandard: Jede Intervention muss eskalationsdämpfend wirken oder unterlassen werden.

4. Selbstschutz der professionellen Handlungsfähigkeit (Personale Kompetenz – P)

- Wahrnehmung eigener Überforderung, Gegenübertragung und Grenzen
- Nutzung von Supervision und kollegialer Beratung
- Recht auf Rückzug aus unhaltbaren Kontexten

Ethikstandard: Selbststeuerung ist Voraussetzung professioneller Verantwortung.

5.4 Macht, Verantwortung und Grenze professioneller Rolle

1. teamfixx®-Professionelle **ersetzen keine Führung**, keine arbeitsrechtliche Verantwortung und keine therapeutische Behandlung.
2. Macht wird:
 - sichtbar gemacht,
 - begrenzt,
 - nicht kompensatorisch übernommen.
3. Die professionelle Rolle endet dort, wo:
 - Schutz nicht mehr gewährleistet werden kann,
 - strukturelle Verantwortung verweigert wird.

5.5 Umgang mit Grenzverletzungen und Fehlanwendung

1. Grenzverletzungen werden **klar benannt**, nicht relativiert.
2. Fehlanwendungen von Methoden oder Haltung sind:
 - supervisionspflichtig,
 - ggf. zertifizierungsrelevant.
3. Die Sicherung professioneller Würde gilt **auch für Prozessbegleitende**.

5.6 Qualitätssicherung und Rechenschaft

1. Hoch eskalierte Prozesse sind grundsätzlich:
 - reflektionspflichtig,
 - supervisionsgebunden.
2. Entscheidungen zum Abbruch oder zur Begrenzung sind:
 - fachlich zu begründen,
 - transparent zu dokumentieren.
3. Qualitätssicherung dient nicht Kontrolle, sondern **Schutz aller Beteiligten**.

SOKRATEam GbR

Dr. Karl Kreuser - Thomas Robrecht
Feringastrasse 6
85774 Unterföhring

Tel: +49 (89) 944 68 - 501
info@sokrateam.de

Vertretungsberechtigte Gesellschafter

Dr. Karl Kreuser und Thomas Robrecht

USt-ID: DE227380890