

Supervisions-Konzept

1. Mein Beratungs- und Prozessbegleitungsverständnis

Vertrauen und Kooperation sind wichtige Ressourcen. Wo sie gelebt werden, kann die gesamte Energie in den Erfolg fließen.

Ein gut zusammenwirkendes Team ist mehr als die Summe seiner Mitglieder.

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in bestehenden Teams und Arbeitsgruppen ist die Grundlage für den Geschäftserfolg. Es lohnt sich – nicht nur bei Problemen – immer wieder darauf zu achten, welche Zusammenbeitskultur von den Mitarbeitenden gelebt wird. Ist sie von Offenheit und Freude geprägt? Kommen die Stärken der Einzelnen zum Zug? Ziehen alle in die gleiche Richtung? Haben die Teammitglieder die Freiheit und Sicherheit, alles sagen zu dürfen, was ihnen wichtig ist? Oder müssen Informationen aus Angst zurückgehalten werden?

2. Mein Verständnis von Supervision

Supervision bedeutet «der Blick von aussen». Sie bietet den Rahmen, um das eigene berufliche Handeln zu reflektieren und zu verbessern. Der Supervisor bringt diesen Aussenblick mit, gibt jedoch weder Handlungsanweisungen noch Lösungen vor.

Ziele der Supervision sind unter anderem: Klarheit und Transparenz in Arbeitsprozesse zu bringen, Kompetenzen nutzbar zu machen, Belastungen auszubalancieren und die Kommunikation zu optimieren.

Supervision ist in psychosozialen Arbeitsfeldern eine weit verbreitete und etablierte Beratungsform, die zunehmend auch in der Unternehmens- und Organisationsentwicklung eingesetzt wird.

3. Meine Grundhaltung

Meine Grundhaltung ist geprägt von Wertschätzung und Respekt gegenüber der Einzigartigkeit jeder Person und ihrer Lebensgeschichte. Jeder Mensch und jede Gruppe verfügen über verborgene Ressourcen und Potenziale. In der gemeinsamen Zusammenarbeit unterstütze ich dabei, diese Ressourcen und Stärken zu entdecken, um neue Sichtweisen und Lösungsansätze für das jeweilige Thema zu gewinnen.

Mir ist es wichtig, meinem Gegenüber vertrauensvoll und auf Augenhöhe zu begegnen. Vertrauen bildet die Grundlage und ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Beratung.

4. Meine Motivation als Supervisor beratend tätig zu sein

In meiner beruflichen Laufbahn als Führungsperson und Unternehmer stand ich selbst oftmals vor zwischenmenschlichen Herausforderungen, die mich stark gefordert haben. Hohe Arbeitsbelastung, Konflikte im Team oder beides zusammen können schnell zu Stresssituationen führen, in denen aus dem Affekt gehandelt wird.

Meine über die Jahre gesammelten Erfahrungen im Umgang mit Menschen und Teams, kombiniert mit dem theoretischen Wissen aus dem CAS «Teamdynamik prozessorientiert führen und beraten», möchte ich in meiner Tätigkeit als Supervisor anderen Führungspersonen zur Verfügung stellen. Dabei ist es mir ein Anliegen, die gruppendynamische Herangehensweise als Schlüssel zur Selbstorganisation in Gruppen und Teams erlebbar zu machen.

5. Welche Formen von Supervision biete ich an?

a. Fallsupervision

In der Fallsupervision werden in der Gruppe Fälle aus der Berufspraxis reflektiert. Wir nutzen das Wissen und die Erfahrungen der Gruppe, um neue Perspektiven auf eine Situation zu gewinnen. Dabei werden neue Handlungsoptionen erarbeitet.

Als Supervisor unterstütze ich die Teammitglieder mit meinem Aussenblick im Reflexionsprozess und übernehme die Verantwortung für den Rahmen der Supervision. Die fachliche Expertise liegt bei den Gruppen- bzw. Teammitgliedern selbst.

Mögliche Methoden:

- Kollegiale Beratung
- Strukturierte Fallanalyse nach dem Thomann-Schema

b. Teamsupervision

In der Fallsupervision werden in der Gruppe Fälle aus der Berufspraxis reflektiert. Wir nutzen das Wissen und die Erfahrungen der Gruppe, um neue Perspektiven auf eine Situation zu gewinnen. Dabei werden neue Handlungsoptionen erarbeitet.

Als Supervisor unterstütze ich die Teammitglieder mit meinem Aussenblick im Reflexionsprozess und übernehme die Verantwortung für den Rahmen der Supervision. Die fachliche Expertise liegt bei den Gruppen- bzw. Teammitgliedern selbst.

Mögliche Methoden:

- Kollegiale Beratung
- Strukturierte Fallanalyse nach dem Thomann-Schema

Supervisions-Konzept

c. Gruppensupervision

In der Fallsupervision werden in der Gruppe Fälle aus der Berufspraxis reflektiert. Wir nutzen das Wissen und die Erfahrungen der Gruppe, um neue Perspektiven auf eine Situation zu gewinnen. Dabei werden neue Handlungsoptionen erarbeitet.

Als Supervisor unterstütze ich die Teammitglieder mit meinem Aussenblick im Reflexionsprozess und übernehme die Verantwortung für den Rahmen der Supervision. Die fachliche Expertise liegt bei den Gruppen- bzw. Teammitgliedern selbst.

Mögliche Methoden:

- Kollegiale Beratung
- Strukturierte Fallanalyse nach dem Thomann-Schema

d. Einzelsupervision

In der Einzelsupervision werden berufliche Herausforderungen im vertraulichen Rahmen eines Einzelgesprächs bearbeitet.

Sie eignet sich sowohl, wenn nach Möglichkeiten gesucht wird, die eigenen Stärken bestmöglich im Beruf einzusetzen, als auch bei Konflikten oder Entscheidungssituationen.

Methode:

- Gespräch mit der Supervisandin/dem Supervisanden

6. Mein Konzept und Vorgehensweise in der Supervision und Teamberatung

a. Systemischer Ansatz

Ich arbeite nach dem systemischen Ansatz, der davon ausgeht, dass jeder Mensch Teil verschiedener Systeme ist (z. B. Paar, Familie, Arbeitsteam, Gruppe, Institution). Die Personen innerhalb eines Systems stehen miteinander in Beziehung, beeinflussen sich gegenseitig und wirken auf das gesamte System.

b. Erstgespräch

Das Erstgespräch dient dem gegenseitigen Kennenlernen. Gemeinsam klären wir, welche Anliegen, Wünsche und Erwartungen an die Supervision bestehen.

c. Kontrakt- und Auftragsklärung

In der Auftragsklärung wird ein gemeinsames Ziel zwischen Auftraggeber und mir als Supervisor definiert. Dabei soll die Frage «Was soll nach dem Beratungsprozess anders sein als heute?» möglichst eindeutig beantwortet werden.

Sind sich alle Beteiligten einig, kann der Auftrag angenommen und der Beratungsprozess gestartet werden.

d. Dauer

Eine Supervisionssitzung dauert in der Regel – je nach Anzahl der Teilnehmenden – ein bis drei Stunden. Der zeitliche Abstand zwischen den Sitzungen wird im Verlauf des Supervisionsprozesses festgelegt. Mit der Beendigung des Prozesses erfolgt eine Abschlusssitzung mit Erfolgskontrolle über die gesetzten Ziele.

Supervisions-Konzept

7. Rahmenbedingungen und Qualitätsmanagement

Nach Abschluss des CAS «Changeprozesse in Organisationen» und des CAS «Teamdynamik, prozessorientiert führen und beraten» erlange ich das Diplom DAS «Organisationsdynamische Prozessbegleitung».

Mit diesem Abschluss kann ich Mitglied beim Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (BSO) in den Sparten Coaching und Supervision werden. Damit unterliege ich der strengen Qualitätssicherung des BSO, was regelmässige Weiterbildung sowie die Teilnahme an eigener Supervision einschliesst.