

d. Fachrichtungen

Supervisorin-Coach / Supervisor-Coach

Supervision-Coaching sind auf das Arbeits- und Berufsfeld zugeschnittene professionelle Beratungsformate. Sie richten sich an Einzelpersonen, Gruppen, Teams und Organisationen und haben mit der Begleitung von Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen im Arbeits- und Berufsfeld zu tun. Sie gehören ins breite Spektrum der Prozessberatung. Auch wenn Supervision und Coaching eigenständige Beratungsformate sind, überschneiden sie sich in vielerlei Hinsicht und es überwiegen die Gemeinsamkeiten. Um die Unterschiede deutlich zu machen, werden die spezifischen Qualitäten entsprechend beschrieben.

Definition

Supervision bietet Unterstützung an bei der Bewältigung beruflicher Aufgaben, der Reflexion beruflichen Handelns und der Weiterentwicklung der fachlichen und psychosozialen Kompetenzen. Qualitative Elemente, u.a. der transparente Umgang mit Macht und das Wahren von Unabhängigkeit gegenüber dem beruflichen Umfeld von Kund/-innen, sind fester Bestandteil von Supervision.

Coaching hat die erfolgreiche Bewältigung von Aufgaben und Herausforderungen, die Erweiterung des Handlungsspektrums und die persönliche Reflexion zum Ziel. Coaching setzt den Fokus auf die Person, deren Positionen, Rollen und Rollenhandeln. Die Arbeitsweise von Coaching ist, je nach Situation, aufgaben-, personen- und prozessorientiert.

Aufgabe und Zielsetzung

Supervision setzt sich zum Ziel, Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozesse bei Einzelpersonen, Gruppen und Teams zu begleiten und zu optimieren. Sie arbeitet dabei auf der Wahrnehmungs-, Reflexions- und Handlungsebene. Supervision bezieht immer den Kontext der Gesamtorganisation und die Besonderheiten des Fachgebietes mit ein, in dem die Supervisorinnen und Supervisoranden tätig sind.

Die qualitative Verbesserung von Berufsarbeit gehört zu den wichtigen Zielen von Supervision. Sie bearbeitet persönliche und rollenbezogene Aspekte im Spannungsfeld zwischen Stabilität und Wandel.

Coaching hat zum Ziel, den oder die Coachees zu befähigen, für die selbstgewählten oder mit dem Auftraggeber, der Auftraggeberin verabredeten Themen gewünschte Veränderungen selbst zu entwickeln und umzusetzen. Coaching kann auch als Ziel beinhalten, die Leistung zu verbessern, zu neuen Aufgaben zu befähigen und Entscheidungen und Veränderungen zu begleiten. Person, Haltung und Verhalten, Rolle und Funktion und deren Weiterentwicklungen werden innerhalb des Coaching gleichermassen beachtet.

Coaching kann je nach Tätigkeitsfeld und Auftrag einerseits mehr die psychosozialen Kompetenzen des Coachee bearbeiten oder andererseits stark auf die Themenfelder der Organisationsentwicklung (Strategie, Struktur, Kultur) bezogen sein.

Auftrag und Setting

Vertragspartnerinnen, Vertragspartner in der Supervision sind Einzelpersonen, Gruppen und Teams und ihre jeweiligen Auftraggebenden für Supervision. Der Vertrag konkretisiert Beratungsdauer, Beratungsziele, die Leistungen der Supervisorin, des Supervisors und jene der Supervisorinnen und Supervisoranden.

Vertragspartner und -partnerin im Coaching sind der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin des, der Coachee, Vorgesetzte und/oder der/die Coachee selbst. Inhaltlich konkretisiert der Vertrag u.a. Beratungsdauer, Beratungsziele, Methoden, Eigenleistung des Coach und des Auftraggebers/der Auftraggeberin, sowie die Form der Rückkoppelung an diese und deren möglichen Einbindung.

Beim Vertragsabschluss bzw. der Klärung der jeweiligen vertraglichen Inhalte sind alle involvierten Vertragsparteien mit einzubeziehen, insbesondere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von Teams und organisationsinternen Gruppen und Einzelpersonen.

Arbeitsformen

Einzel-supervision

Das Ziel ist, die persönliche, soziale und fachliche Qualifikation von Einzelpersonen zu erweitern und zu vertiefen. Mögliche Arbeitsformen und Inhalte:

- Persönliche Entwicklungsthemen, die mit dem beruflichen Handeln direkt oder indirekt in Verbindung stehen;
- Klärung der Beziehungsdynamik in der Arbeit mit Klient/innen, Kund/innen, Lernenden;
- Auseinandersetzung mit den Anforderungen an die eigene Person und Weiterentwicklung der persönlichen und fachlichen Ressourcen;
- Unterstützung im Umgang mit und in der Verarbeitung von Stress- und Konfliktsituationen;
- Beratung bei der Klärung von Rolle und Funktion;
- Vorbereitung auf die Übernahme neuer Funktionen in der Organisation.

Einzel-Coaching

Mögliche Inhalte:

- Führungcoaching;
- Beratung bei der Klärung von Rolle und Funktion;
- Vorbereitung auf die Übernahme neuer Funktionen in der Organisation;
- Auseinandersetzung mit den Anforderungen an die eigene Person und Weiterentwicklung der persönlichen Ressourcen;
- Unterstützung im Umgang mit und in der Verarbeitung von Stress- und Konfliktsituationen.

Persönliche Entwicklungsthemen, die mit dem beruflichen Handeln direkt oder indirekt in Verbindung stehen.

Gruppensupervision

Gruppensupervision ist ein Angebot für Gruppen innerhalb und ausserhalb von Organisationen: Projekt- und Fachgruppen, Ausbildungs- und Lerngruppen und Gruppen von Positionsträgerinnen oder Positionsträgern.

Gruppensupervision unterstützt Berufsleute, Projekte in einem spezifischen Arbeitsfeld zu konzipieren, zu entwickeln und umzusetzen. Sie will auch Auszubildende und/oder Berufsanfängerinnen und -anfänger bei der persönlichen und praktischen Integration von Fachwissen unterstützen. Innerhalb von Organisationen begleitet Gruppensupervision Projekte oder ist ein Reflexions- und Übungsraum z.B. für Positionsträgerinnen und -träger.

Teamsupervision

Teamsupervision versteht sich als Teamentwicklung und hat das Ziel, Formen der Zusammenarbeit zu erneuern oder zu vertiefen bzw. die Arbeitsleistung im Team zu verbessern, Konfliktsituationen zu bearbeiten, Teams auf Veränderungen in der Organisation vorzubereiten und in der Umsetzungsphase zu begleiten.

Als *Team- oder Gruppencoaching* werden Beratungsangebote bezeichnet, die sich an mehrere Personen richten. Sie sind meistens mit den unter Team- und Gruppensupervision beschriebenen Formaten identisch.

Fallsupervision

Bei der Fallsupervision steht eher ein bestimmtes Arbeitsfeld im Vordergrund und erfordert von der beratenden Person entsprechendes Feldwissen und/oder -erfahrung. Sie kann mit Einzelpersonen, Gruppen oder Teams durchgeführt werden.

Ausbildungs- und Lehrsupervision

Bei der Ausbildungs- und Lehrsupervision stehen spezifische Lehr- oder Lernsituationen, die mit der neuen Berufsrolle oder mit dem Beratungsformat zu tun hat, im Mittelpunkt der

Beratung. Sie erfordert von der beratenden Person entsprechende Fachkompetenz. Sie kann mit Einzelpersonen oder Gruppen durchgeführt werden.

Organisationsberaterin / Organisationsberater

Definition

Organisationsberatung ist ein auf das Arbeits- und Berufsfeld zugeschnittenes professionelles Beratungsformat und richtet sich an Einzelpersonen, Gruppen, Teams und Organisationen. Organisationsberatung ist der Oberbegriff für sämtliche Beratungsinterventionen, die darauf abzielen, Organisationen oder Teile von ihnen zu stabilisieren, zu verändern und auf die gesetzten Ziele hin nachhaltig zu entwickeln. Qualitative Elemente, wie der transparente Umgang mit Macht und der respektvolle Umgang mit firmeneigener Kultur sind fester Bestandteil von Organisationsberatung. Organisationsberatung arbeitet nach den Prinzipien und Zielsetzungen der Organisationsentwicklung.

Aufgabe und Zielsetzung

Organisationsberatung geht grundsätzlich davon aus, dass Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit einerseits und Humanisierung der Arbeitswelt andererseits sich gegenseitig bedingen.

Organisationsberatung ist bestrebt, in der Organisation sowie einzelner ihrer Teile die Selbststeuerungsfähigkeiten zu erhöhen und die Balance zwischen Stabilität und Wandel zu optimieren. Im Beratungsprozess werden die Motivation von Mitarbeitenden und die Flexibilität der Organisation bezüglich den Erfordernissen der Umwelt berücksichtigt.

Organisationsberatung setzt sich zum Ziel, die Leistungsfähigkeit der Organisation resp. ihrer Teile im Hinblick auf deren Zielerreichung zu verbessern. Organisationsberatung steuert, gestaltet und begleitet Veränderungsprozesse, um so die Organisation zu befähigen mit ihrer Struktur, ihren Aufgaben und ihrer Kultur flexibel auf die Anforderungen ihres Umfeldes zu reagieren.

Auftrag und Setting

Die Organisationsberatung arbeitet in Teilbereichen der Organisation und/oder umfassend in der Gesamtorganisation. Dabei orientiert sie sich an den Prinzipien eines geplanten, längerfristig angelegten Prozesses; die Entwicklung der Organisation und der in ihr tätigen Menschen verlaufen parallel; Lernprozesse werden durch praktische Erfahrung und die Mitwirkung aller Betroffenen gestaltet.

Organisationsberaterinnen und -berater sind entweder als externe Beraterinnen und Berater im Rahmen zeitlich befristeter Aufträge tätig oder sie sind in grösseren Betrieben als interne Beratende fest angestellt. Vertragspartnerin in der Organisationsberatung ist nach Möglichkeit die Organisationsspitze. Damit soll der für Entwicklungsprojekte nötige Freiraum gewährleistet werden. Inhaltlich konkretisiert der Vertrag u. a. Beratungsdauer, Beratungsziele und –methoden, Leistungen der Beratungsperson sowie die Eigenleistung der zu beratenden Organisation.

Arbeitsformen

Je nach Ausgangslage, Zielsetzung und Lernkultur werden spezifische, auf die einzelne Organisation zugeschnittene Designs entwickelt.

Organisationsberaterinnen und –berater arbeiten mit dem Konzept der Organisationsentwicklung. Dieses beinhaltet u. a. eine Analyse von Ist-Zuständen, das Entwickeln von Zukunftsszenarien und darauf aufbauend das Konkretisieren von Veränderungszielen und -vorstellungen. Die notwendige Optimierung von Kooperation innerhalb der Organisation erfordert unter anderem das Begleiten von psychosozialen Prozessen, das Bearbeiten von Konflikten und das Gestalten von Informationsprozessen. Dabei wird sowohl auf betriebliche wie auch auf individuelle Kompetenz fokussiert.