

## b. Konkretisierungen der beruflichen Tätigkeiten Supervisorin-Coach / Supervisor-Coach mit eidg. Diplom und Organisationsberaterin / Organisationsberater mit eidg. Diplom

### A. Wahrnehmung und Reflexion

Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom verfügen über ein hohes Mass an Selbsterfahrung und Selbsterkenntnis. Sie kennen ihre eigene Biographie und verstehen ihre eigene seelische Struktur. Sie verfügen über die persönliche und fachliche Sensibilität, um im Beratungsprozess sich selbst und das Klientel in seinem Kontext zu erfassen.

	Tätigkeiten	Beschreibung der Tätigkeiten	Leistungskriterien
<b>Fach- und Methodenkompetenzen</b>	A1. Sich selbst wahrnehmen und steuern	Zur Beratung gehören die Selbstwahrnehmung und die realistische Selbsteinschätzung der Supervisorin-Coach, des Supervisors-Coachs resp. der Organisationsberaterin, des Organisationsberaters als Grundlage für den kommunikativen Ablauf des Arbeitsprozesses.	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom <ul style="list-style-type: none"> <li>- beschreiben die eigenen Stärken, Fähigkeiten und Grenzen und zeigen damit Ressourcenbewusstsein auf;</li> </ul>
	A2. Störfaktoren beschreiben und erkennen	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom erkennen bei sich selbst und ihren Klientinnen und Klienten Störungen, welche Lern- und Veränderungsprozesse behindern.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- erklären, wie sie das eigene Verhalten bewusst steuern und reflektieren;</li> <li>- beurteilen die eigenen Beratungskompetenzen realistisch;</li> </ul>
	A3. Klientinnen und Klientenbedürfnisse wahrnehmen	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom nehmen die Persönlichkeit und die Befindlichkeit der Klientinnen und Klienten wahr.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- benennen mögliche Ressourcen und Störungen bei Klientinnen und Klienten und erläutern, wie sie mit diesen umgehen;</li> </ul>
	A4. Im Beratungsprozess und über den Beratungsprozess reflektieren	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom reflektieren den Beratungsprozess kontinuierlich und ziehen daraus Schlussfolgerungen für Ihre Haltung, Interventionen und ihre persönliche Entwicklung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- beschreiben die Bedürfnisse und Befindlichkeiten der Klientinnen und Klienten;</li> <li>- beurteilen ihr berufliches Handeln selbstkritisch und zeigen auf, wie sie es verändern (Reflexionsfähigkeit).</li> </ul>
<b>Personale Kompetenzen</b>	<b>Selbstkompetenzen</b>		<b>Sozialkompetenzen</b>
	Se6 - Durchhaltevermögen / Frustrationstoleranz Se7 - Beratungsstil Se9 - Werthaltungen/Ethik - Reflexion Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson		So1 - Empathie, bzw. Einfühlungsvermögen So7 - Rolle Mann - Frau So8 - Lebensbedingungen Mann - Frau So10 - mehrperspektivisch und geschlechtersensibel So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen

## B. Kommunikation

Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom haben gegenüber Klientinnen und Klienten den expliziten Auftrag, in kommunikativer und interaktiver Weise durch strukturierte Gesprächsführung die Problemlösung und die Ressourcenentwicklung anzuregen.

	Tätigkeiten	Beschreibung der Tätigkeiten	Leistungskriterien
<b>Fach- und Methodenkompetenzen</b>	B1. Beratungssequenzen leiten	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom moderieren die Beratungssequenzen klientinnen- und klientenzentriert, situationsadäquat und effizient.	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom <ul style="list-style-type: none"> <li>- erklären, wie sie die Beratungssequenzen und das Gespräch nach klaren Kriterien strukturieren und leiten;</li> <li>- beschreiben verschiedene Kommunikationsebenen;</li> <li>- analysieren die verbale und nonverbale Kommunikation;</li> <li>- beschreiben Kommunikationsabläufe und –vorgänge auf einer Metaebene;</li> <li>- drücken sich präzise aus und nutzen unterschiedliche Arten von Sprache situationsadäquat;</li> <li>- begründen verschiedene Kommunikationstechniken;</li> <li>- erläutern, wie sie in Konfliktsituationen zwischen Parteien vermitteln;</li> <li>- zeigen auf, wie sie mit Kritik und Konflikten auf verschiedenen Stufen konstruktiv umgehen und erläutern ihre Konfliktfähigkeit.</li> </ul>
	B2. Gespräche führen	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom führen Beratungsgespräche adressatinnen- und adressatengerecht und zielorientiert.	
	B3. Gesprächstechniken anwenden	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom verfügen über ein breites Repertoire an Kommunikationstechniken, welche sie angemessen einsetzen.	
	B4. Konflikte ansprechen, bzw. moderieren	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom erkennen Konfliktsituationen rechtzeitig, thematisieren sie und bearbeiten sie mit geeigneten Methoden.	
<b>Personale Kompetenzen</b>	<b>Selbstkompetenzen</b>		<b>Sozialkompetenzen</b>
	Se3 - Ressourcenmanagement Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se5 - Belastendes - Psychohygiene Se9 - Werthaltungen/Ethik - Reflexion Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson		So1 - Empathie, bzw. Einfühlungsvermögen So4 - Konfliktfähigkeit So7 - Rolle Mann - Frau So8 - Lebensbedingungen Mann - Frau So9 - geschlechtersensible Sprache So10 - mehrperspektivisch und geschlechtersensibel So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen

## C. Beziehungen

Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom stellen mit ihren Klientinnen und Klienten professionelle Beziehungen her. Diese unterscheiden sich von privaten Beziehungen durch den klaren Rahmen, in welchem sie stattfinden. Zudem wirken sie exemplarisch auf weitere Beziehungen der Klientinnen und Klienten .

	Tätigkeiten	Beschreibung der Tätigkeiten	Leistungskriterien														
<b>Fach- und Methodenkompetenzen</b>	C1. Kontakt herstellen	Am Anfang jeder (professionellen) Beziehung steht der Kontakt der an der Beziehung Beteiligten. Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom sind in der Lage, Kontaktanliegen der Klientinnen und Klienten aufzunehmen resp. von sich aus, Kontaktangebote zu machen.	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom <ul style="list-style-type: none"> <li>- beschreiben unterschiedliche Möglichkeiten der professionellen Beziehungsaufnahme;</li> <li>- erklären anhand einer selbst durchgeführten Beratung soziale Phänomene, insbesondere auch systemische Zusammenhänge und organisationale Bedingungen;</li> <li>- beschreiben Strategien, die es ihnen ermöglichen, mit den Klientinnen und Klienten und anderen Bezugspersonen so zusammen zu arbeiten, dass deren Fähigkeiten zur Entfaltung kommen;</li> <li>- erläutern, wie sie sich auf verschiedene Arten und in unterschiedlichem Ausmass auf die Kooperation mit Einzelnen, Gruppen und Organisationen rollenbewusst einlassen;</li> <li>- zeigen an Beispielen zwei verschiedene Konfliktlösungsstrategien auf;</li> <li>- beschreiben, wie sie Widersprüche und Konflikte in Gruppen, Teams und Organisationen wahrnehmen und angehen, ohne die eigene Position zu verlieren;</li> <li>- beschreiben Möglichkeiten, wie Beratungsbeziehungen nach professionellen Kriterien beendet werden.</li> </ul>														
	C2. Beziehungen aufbauen und gestalten	Im Laufe der Beratung entwickelt sich die Beziehung zwischen Beratungsperson und dem Klientel. Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom bauen den entsprechenden Prozess bewusst auf und gestalten ihn förderlich.															
	C3. Beziehungen klären und Konflikte bewältigen	Konflikte entstehen u. a., wenn Erwartungen und Ansprüche nicht deklariert sind resp. wenn Rollen und Zuständigkeit diffus bleiben. Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom sind fähig, solche Unklarheiten zu benennen und damit Klärungen voranzubringen. Sie sind in der Lage, bei der Lösung von Konflikten beratend/unterstützend mitzuwirken.															
	C4. Beziehungen lösen	Klientinnen und Klientenbeziehungen enden resp. verändern sich mit dem Abschluss des Beratungsprozesses. Supervisorinnen-Coachs / Supervisoren-Coachs und Organisationsberaterinnen und Organisationsberater mit eidg. Diplom sind sich darüber im Klaren und verfügen über Möglichkeiten, Beziehungen in diesem Sinne abzuschliessen.															
<b>Personale Kompetenzen</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;"><b>Selbstkompetenzen</b></th> <th style="width: 50%;"><b>Sozialkompetenzen</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Se3 Authentizität und Fokussierung</td> <td>So4 - Konfliktfähigkeit</td> </tr> <tr> <td>Se4 - Sorgfalt und Disziplin</td> <td>So10 - mehrperspektivisch und geschlechtersensibel</td> </tr> <tr> <td>Se6 - Durchhaltevermögen / Frustrationstoleranz</td> <td>So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen</td> </tr> <tr> <td>Se7 - Beratungsstil</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Se9 - Werthaltungen/Ethik - Reflexion</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		<b>Selbstkompetenzen</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>	Se3 Authentizität und Fokussierung	So4 - Konfliktfähigkeit	Se4 - Sorgfalt und Disziplin	So10 - mehrperspektivisch und geschlechtersensibel	Se6 - Durchhaltevermögen / Frustrationstoleranz	So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen	Se7 - Beratungsstil		Se9 - Werthaltungen/Ethik - Reflexion		Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson		
	<b>Selbstkompetenzen</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>															
Se3 Authentizität und Fokussierung	So4 - Konfliktfähigkeit																
Se4 - Sorgfalt und Disziplin	So10 - mehrperspektivisch und geschlechtersensibel																
Se6 - Durchhaltevermögen / Frustrationstoleranz	So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen																
Se7 - Beratungsstil																	
Se9 - Werthaltungen/Ethik - Reflexion																	
Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson																	

## D. Rolle

Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom unterscheiden zwischen Person und Berufsrolle und übernehmen im Beratungsprozess eine klare Rolle. Sie sind in der Lage, diese Rolle zu beschreiben, zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Auch erkennen und respektieren sie die Grenzen ihrer Tätigkeit.

	<b>Tätigkeiten</b>	<b>Beschreibung der Tätigkeiten</b>	<b>Leistungskriterien</b>
<b>Fach- und Methodenkompetenzen</b>	D1. Grundhaltung beschreiben	Zum Beratungsprozess gehört die Fähigkeit, die eigenen Rollenausprägungen und die damit verbundenen Aufgaben in unterschiedlichen Arbeitsfeldern Klientinnen und Klienten resp. weiteren Personen gegenüber differenziert darstellen zu können.	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom <ul style="list-style-type: none"> <li>- beschreiben und begründen die eigene Rollen-, Beziehungs- und Interventionsgestaltung;</li> <li>- beschreiben ihr Verhalten bei einem unauflösbaren Rollenkonflikt, bzw. bei einem ihre Kompetenzen überschreitenden Auftrag;</li> <li>- beschreiben nachvollziehbar Grundhaltung sowie Rollenausprägungen und Aufgaben von               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Supervisorinnen/Supervisoren-Coachs,</li> <li>o Organisationsberaterinnen/Organisationsberater</li> </ul> </li> <li>- beschreiben aus ihren Rollen heraus ihre jeweiligen Entwicklungsmöglichkeiten.</li> </ul>
	D2. Rollen und Aufgaben im Beratungsprozess klären	Supervisorinnen-Coachs / Supervisoren-Coachs und Organisationsberaterinnen und Organisationsberater mit eidg. Diplom sind in der Lage, ihre Tätigkeiten zu reflektieren und bei Bedarf ihr Rollenkonzept anzupassen und weiter zu entwickeln.	
	D3. die eigene Rolle reflektieren und weiter entwickeln	Supervisorinnen-Coachs / Supervisoren-Coachs und Organisationsberaterinnen und Organisationsberater mit eidg. Diplom bearbeiten nur diejenigen Fragen und Anliegen, die ihrer Rolle und ihren Fähigkeiten entsprechen. Bei Fragen und Anliegen, die ihre Möglichkeiten übersteigen, helfen sie mit, für die Klientinnen und Klienten sinnvolle weiterführende Lösungen zu finden.	
	D4. Grenzen erkennen und respektieren		
<b>Personale Kompetenzen</b>	<b>Selbstkompetenzen</b>		<b>Sozialkompetenzen</b>
	Se3 Ressourcenmanagement Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se7 - Reflexion bezüglich Beratungsstil Se9 - Werthaltungen/Ethik - Reflexion Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson	So6 Rolle So7 - Rolle Mann - Frau So8 - Lebensbedingungen Mann – Frau So10 - mehrperspektivisch und geschlechtersensibel So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen	

## E. Konzeption

Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom arbeiten nach einem differenzierten Beratungskonzept, überprüfen und entwickeln es weiter. Sie sind in der Lage, Bezüge zu den hinter dem Beratungskonzept stehenden wissenschaftlichen Theorien herzustellen.

	<b>Tätigkeiten</b>	<b>Beschreibung der Tätigkeiten</b>	<b>Leistungskriterien</b>
<b>Fach- und Methodenkompetenzen</b>	E1. Beratungstätigkeit theoretisch begründen	Supervisorinnen-Coachs / Supervisoren-Coachs und Organisationsberaterinnen und Organisationsberater mit eidg. Diplom erläutern, welches Menschenbild sie leiten und nach welchen Theorien und Methoden sie arbeiten. Sie sind fähig, ihre Interventionen theoretisch zu begründen.	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom <ul style="list-style-type: none"> <li>- erläutern anhand ihres eigenen, fachrichtungsbezogenen Beratungskonzepts               <ul style="list-style-type: none"> <li>o ihre persönlichen und fachlichen Voraussetzungen;</li> <li>o ihr Menschenbild und ihre ethische Grundhaltung;</li> <li>o ihre handlungsleitenden Theorien;</li> <li>o ihre allgemeinen und spezifischen Ziele von Beratung;</li> <li>o die Beratungsgestaltung (Praxisansätze und Methoden);</li> <li>o die professionelle Qualitätssicherung;</li> </ul> </li> <li>- benennen die Grenzen der eigenen Beratungstätigkeit.</li> </ul>
	E2. Handlungsleitende Theorien erläutern	Die Vorgehensweisen richten sich nach der Problematik/Fragestellung der Klientinnen und Klienten; sie erklären, welche Theorien ihr Handeln leiten, welches methodische Vorgehen sie sehen und ob sie dieses selbst beherrschen.	
	E 3. Beratungskonzept erstellen	Supervisorinnen-Coachs / Supervisoren-Coachs und Organisationsberaterinnen und Organisationsberater mit eidg. Diplom erstellen ein Beratungskonzept, in dem die in den Leistungskriterien genannten Aspekte zum Ausdruck kommen.	
	E 4. Beratungskonzept überprüfen und weiterentwickeln	Supervisorinnen-Coachs / Supervisoren-Coachs und Organisationsberaterinnen und Organisationsberater mit eidg. Diplom überprüfen ihr Beratungskonzept kontinuierlich. Sie holen sich Feedback von Klientinnen und Klienten, Kolleginnen und Kollegen, verarbeiten die Erkenntnisse, bilden sich und entwickeln ihr Beratungskonzept weiter.	
<b>Personale Kompetenzen</b>	<b>Selbstkompetenzen</b>		<b>Sozialkompetenzen</b>
	Se1 - Professionelles Handeln Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se7 - Beratungsstil Se9 - Werthaltungen/Ethik - Reflexion Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson		So10 - mehrperspektivisch und geschlechtersensibel So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen

## F Marketing und Administration

Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom sind in der Lage, den administrativen Teil ihrer Tätigkeit gemäss den gesetzlichen Bestimmungen zu erledigen. Sie sind meist selbstständig tätig, platzieren ihr Angebot auf dem freien Markt und verfügen über ein Grundwissen in Marketingfragen. Sie können einen Teil der Aufgaben (insbesondere operative) beider Bereiche (Marketing und Administration) auch extern vergeben.

	Tätigkeiten	Beschreibung der Tätigkeiten	Leistungskriterien
<b>Fach- und Methodenkompetenzen</b>	F1. Produkt, Preis, Platzierung und Promotion eines Angebots aufeinander abstimmen	Supervisorinnen-Coachs / Supervisoren-Coachs und Organisationsberaterinnen und Organisationsberater mit eidg. Diplom vermarkten ihr Angebot, gewinnen Klientinnen und Klienten und pflegen Klientinnen- und Klientenbeziehungen.	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom <ul style="list-style-type: none"> <li>- benennen und berücksichtigen die gesetzlichen Grundlagen ihrer Tätigkeit (inkl. Datenschutz);</li> <li>- beschreiben, wie sie folgende administrative Aufgaben lösen:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o bei der Zeitplanung die effektive Beratungszeit und die administrative Zeit (bei teilweise selbstständiger Tätigkeit auch die Zeit für Akquisition und Marketing) berücksichtigen</li> <li>o Beratungsprotokolle übersichtlich, gehaltvoll und rationell erstellen und verwalten;</li> <li>o Unterlagen vorschriftsgemäss archivieren;</li> <li>o ein Budget erstellen und einhalten;</li> <li>o eine korrekte Buchhaltung führen;</li> <li>o die Beratungen sorgfältig und termingerecht in Rechnung stellen;</li> <li>o bei selbstständiger Tätigkeit die Mehrwertsteuer abrechnen;</li> </ul> </li> <li>- erläutern ihren Businessplan;</li> <li>- definieren ihr Marktsegment;</li> <li>- beschreiben ihre Marketingmassnahmen.</li> </ul>
	F2. ein Beratungsangebot bekannt machen	Supervisorinnen-Coachs / Supervisoren-Coachs und Organisationsberaterinnen und Organisationsberater mit eidg. Diplom wählen geeignete Massnahmen aus, um auf ihr Angebot aufmerksam zu machen.	
	F3. Beratungen organisieren (Zeitplanung, Klientinnen- und Klientendokumentation)	Supervisorinnen-Coachs / Supervisoren-Coachs und Organisationsberaterinnen und Organisationsberater mit eidg. Diplom führen eine angemessene Zeit- und Terminplanung, protokollieren und dokumentieren die Beratungen und archivieren die wesentlichen Unterlagen.	
	F4. ein Budget erstellen, abrechnen und Buchhaltung führen	Supervisorinnen-Coachs / Supervisoren-Coachs und Organisationsberaterinnen und Organisationsberater mit eidg. Diplom erstellen ein Budget, wählen eine geeignete Form der Buchhaltung und führen diese sorgfältig aus.	
<b>Personale Kompetenzen</b>	<b>Selbstkompetenzen</b>		
	Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se9 - Werthaltungen/Ethik - Reflexion	<b>Sozialkompetenzen</b> So9 - geschlechtersensible Sprache	

## G. Vorbereitung

Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom sind in der Lage, sich strukturiert und situationsgerecht auf einen Beratungsprozess vorzubereiten sowie eine Auftragsklärung mit Situationsanalyse, Zielerkennung und Vereinbarung über die Zusammenarbeit durchzuführen. Zudem sind Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom fähig, sich individuell und adäquat auf die anstehende Beratung vorzubereiten. Die Vorbereitung bildet die Grundlage für die Qualität und Effizienz der Durchführung.

	<b>Tätigkeiten</b>	<b>Beschreibung der Tätigkeiten</b>	<b>Leistungskriterien</b>
<b>Fach- und Methodenkompetenzen</b>	G1. Ausgangslage klären	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom klären Anliegen, Rahmenbedingungen und Vorgeschichte mit den Auftraggebenden ab.	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom  - analysieren die Systeme, in denen sich die Klientinnen und Klienten bewegen; - beschreiben ausgehend von einem Klientinnen- und Klientenanliegen, wie sie einen möglichen Beratungsprozess vorbereiten und flexibel gestalten resp. bereiten diesen vor und gestalten ihn; - analysieren verschiedene Verhaltensmuster von Klientinnen und Klienten und erklären, wie sie den Beratungsprozess danach ausrichten; - analysieren die zur Verfügung stehenden Methoden und die möglichen Interventionen im Hinblick auf Effektivität bezüglich der Bearbeitung der Klientinnen- und Klientenanliegen; - nehmen eine klare Aufgaben- und Rollenverteilung zwischen Supervisorin-Coach / Supervisor-Coach resp. Organisationsberaterin / Organisationsberater und Klientin, Klient vor resp. erläutern diese; - formulieren Beratungsziele und analysieren sie im Hinblick auf ihre Wirksamkeit; - gestalten die Beratungsbeziehung resp. erklären, wie sie im Gespräch mit den Klientinnen und Klienten die spezifische (Beratungs-) Beziehung (inkl. Honorar- und Terminvereinbarungen) gestalten; - formulieren klare Vereinbarungen und zeigen auf, wie sie Abmachungen einhalten; - formulieren realistisch ihre zur Verfügung stehenden Ressourcen.
	G2. Auftrag und Ziele formulieren	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom erfassen die Erwartungen der Klientinnen und Klienten und zeigen mögliche Grenzen der Beratung auf. Gemeinsam mit den Klientinnen und Klienten erarbeiten sie übergeordnete Ziele, klären mögliche Auswirkungen auf das System (inkl. Nutzen) und definieren die Informationsflüsse.	
	G3. Zusammenarbeit vereinbaren	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom erarbeiten einen schriftlichen und rechtlich verbindlichen Vertrag. Sie halten darin die Rollen, Regelungen und den Umfang der Beratung fest. Den Klientinnen und Klienten unterbreiten sie ein systemadäquates Angebot.	
	G4. Beratungen vorbereiten	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom stellen sich auf Personen, Anliegen, Systeme und Kulturen ein. Sie prüfen unterschiedliche Vorgehensweisen und wählen passende aus.	
<b>Personale Kompetenzen</b>	<b>Selbstkompetenzen</b>		
	Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se5 - Belastendes – Psychohygiene Se6 - Durchhaltevermögen / Frustrationstoleranz Se7 - Beratungsstil Se9 - Werthaltungen/Ethik - Reflexion Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson		<b>Sozialkompetenzen</b> So7 - Rolle Mann - Frau So8 - Lebensbedingungen Mann - Frau So9 - geschlechtersensible Sprache So10 - mehrperspektivisch und geschlechtersensibel So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen

## H. Durchführung

Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom sind in der Lage einen Beratungsprozess transparent zu gestalten. Sie gestalten einen passenden, situationsgerechten Einstieg, setzen geeignete Instrumente ein und gestalten Interventionen zur Erreichung der von den Klientinnen und Klienten und/oder den Auftraggebenden formulierten Ziele. Sie schliessen den Prozess mit einer Evaluation ab.

	<b>Tätigkeiten</b>	<b>Beschreibung der Tätigkeiten</b>	<b>Leistungskriterien</b>
<b>Fach- und Methodenkompetenzen</b>	H1. Beratung beginnen	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom wählen einen passenden Einstieg in das Beratungsgespräch, sorgen für einen stabilen affektiven Rahmen, erfassen die Fragestellung und grenzen sie für die einzelne Sitzung ein. Zusammen mit den Klientinnen und Klienten formulieren sie die Ziele aus und halten diese schriftlich fest.	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom <ul style="list-style-type: none"> <li>- beschreiben Prinzipien, die die Selbstorganisationskräfte fördern (generische Prinzipien, Synergetik);</li> <li>- gestalten resp. erläutern einen Beratungsprozess in seinen verschiedenen Phasen (inkl. Übergängen);</li> <li>- strukturieren Klientinnen- und Klienten-Fragestellung(en) in sinnvolle Einheiten und erklären mögliche Schwerpunkte;</li> <li>- erklären verschiedene Beratungsmodelle und –methoden;</li> <li>- erarbeiten resp. begründen und erläutern, wie sie mit Klientinnen und Klienten Lösungen sowie mess- und erreichbare Ziele erarbeiten (wie sie Entwicklungsziele bestimmen)</li> <li>- erklären, wie sie Ziele bei Bedarf und in Absprache mit den Klientinnen und Klienten anpassen;</li> <li>- zeigen auf, wie sie Klientinnen und Klienten mit verschiedenen Lernressourcen (z. B. Bücher, Internet) unterstützen und fördern.</li> </ul>
	H2. Beratungsprozess gestalten	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom gehen ziieldienlich vor, sie bieten Raum zur Reflexion und begleiten die Klientinnen und Klienten ressourcen- und lösungsorientiert. Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom unterstützen Klientinnen und Klienten dabei, ihre Anliegen zu reflektieren, passende Lösungen zu formulieren und diese in Bezug auf die formulierten Ziele zu konkretisieren. Sie unterstützen Klientinnen und Klienten in der Erarbeitung konkreter Handlungsansätze.	
	H3. Beratungsprozess abschliessen	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom fassen Beratungsprozesse zusammen und reflektieren die Gespräche bezüglich der Zielerreichung. Sie planen nächste Schritte und vereinbaren (wenn nötig) nächste Termine. Sie holen Feedback von Klientinnen und Klienten ein und evaluieren die Gespräche.	
<b>Personale Kompetenzen</b>	<b>Selbstkompetenzen</b>		<b>Sozialkompetenzen</b>
	Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se5 - Belastendes – Psychohygiene Se6 - Durchhaltevermögen / Frustrationstoleranz Se7 - Beratungsstil Se9 - Werthaltungen/Ethik – Reflexion Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson		So7 - Rolle Mann - Frau So8 - Lebensbedingungen Mann - Frau So9 - geschlechtersensible Sprache So10 - mehrperspektivisch und geschlechtersensibel So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen



## I. Abschluss

Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom sind in der Lage, Beratungen innerhalb der vereinbarten Zeit abzuschliessen, sie mit angepassten Instrumenten zu evaluieren und daraus Schlüsse für zukünftige Beratungen zu ziehen.

	Tätigkeiten	Beschreibung der Tätigkeiten	Leistungskriterien
<b>Fach- und Methodenkompetenzen</b>	I1. Prozess evaluieren und Folgerungen ziehen	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom evaluieren die Beratungsprozesse mit geeigneten Instrumenten und leiten daraus mögliche Massnahmen für zukünftige Beratungen ab.	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom <ul style="list-style-type: none"> <li>- erläutern und begründen, wie sie Beratungsgespräche dokumentieren;</li> <li>- zeigen auf, wie sie Beratungsprozesse evaluieren;</li> <li>- erläutern gesetzliche Vorschriften, die bei der Archivierung zu beachten sind;</li> <li>- zeigen auf, wie sie unter Berücksichtigung der Datenschutzanforderungen die Beratungsunterlagen sicher archivieren.</li> </ul>
	I2. Qualität sichern und weiterentwickeln	Supervisor/-innen-Coachs und Organisationsberater/-innen mit eidg. Diplom dokumentieren und archivieren Ergebnisse, Folgerungen und verabredete Massnahmen von durchgeführten Beratungen so, dass sie wieder darauf zurückgreifen können.	
<b>Personale Kompetenzen</b>	<b>Selbstkompetenzen</b>		<b>Sozialkompetenzen</b>
	Se1 - Professionelles Handeln Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se5 - Belastendes – Psychohygiene Se7 - Beratungsstil Se9 - Werthaltungen/Ethik - Reflexion Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson		So1 - Empathie, bzw. Einfühlungsvermögen So3 - wertschätzende und entwicklungs-fördernde Auseinandersetzung So7 - Rolle Mann - Frau So10 - mehrperspektivisch und geschlech-tersensibel So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen