



KONZEPT SUPERVISION

Reflexion und Resilienz: Ein Konzept zur Supervision für persönliche und berufliche Stärkung



US

Coaching, Beratung & Supervision

1. APRIL 2024

US – COACHING, BERATUNG & SUPERVISION
Bürgerstraße 41, 6781 Bartholomäberg

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Konzept von Supervision	2
Bedarf an Supervision	2
Mein Verständnis von Supervision	3
Abgrenzung zu anderen Beratungsarten	4
Grenzen von Supervision und Supervisor	6
Wirkungszusammenhänge im Supervisionsprozess	8
Methoden im Supervisionsprozess	9
Zielgruppen	10
Supervisionsziele	11
Aspekte und Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit	13
Vorgehen im Supervisionsprozess	14
Reflexion & Evaluierung, meine Qualitätssicherung	15
Beziehungsaufbau & Vertrauensbasis	17
Ethische Aspekte	18
Meine Qualifikationen	19
Laufende und aktuelle Ausbildungen	20
Qualifikationen & Ausbildungen	20
Mitgliedschaften	20
Persönliche Leitgedanken	21
Berufskodex	22
Kontaktaufnahme & Terminvereinbarung	22

Einleitung

Supervision ist ein integraler Bestandteil vieler beruflicher Felder, insbesondere solcher, die mit der Betreuung und Unterstützung von Menschen arbeiten. Ob in der Psychologie, Sozialarbeit, Pädagogik oder anderen Bereichen, Supervision bietet eine strukturierte Möglichkeit, professionelle Entwicklungen zu reflektieren, Herausforderungen anzugehen und persönliches Wachstum zu fördern. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, das Konzept der Supervision zu verstehen, sowie den Bedarf, der in verschiedenen Arbeitskontexten steckt.

Konzept von Supervision

Supervision ist ein Prozess, der dazu dient, die Qualität der Arbeit von Fachkräften zu verbessern, indem die Fähigkeiten, das Wissen und die berufliche Praxis reflektieren und weiterentwickelt wird. Es beinhaltet die regelmäßige Zusammenarbeit zwischen dem Supervisor und einem oder mehreren Supervisanden, wobei der Supervisor in der Regel über umfassende Erfahrung und Fachwissen in dem relevanten Bereich verfügt. Während der Supervision werden Fallbesprechungen durchgeführt, in denen aktuelle Fälle, Herausforderungen oder ethische Dilemmata analysiert werden. Darüber hinaus bietet Supervision auch Raum für persönliches Wachstum, Selbstreflexion und Stressbewältigung.

Bedarf an Supervision

Der Bedarf an Supervision ergibt sich aus den komplexen Anforderungen und Herausforderungen, mit denen Fachkräfte in verschiedenen Berufsfeldern konfrontiert sind. Insbesondere in den Bereichen Sozialarbeit, Psychotherapie, Lehrberufe und Gesundheitswesen können die Belastungen hoch sein und die Arbeit oft emotional anspruchsvoll. Supervision bietet einen sicheren Raum, in dem Fachkräfte ihre eigenen Erfahrungen, Gefühle und Reaktionen reflektieren können, ohne befürchten zu müssen, beurteilt oder kritisiert zu werden. Darüber hinaus unterstützt Supervision auch die kontinuierliche berufliche Entwicklung und trägt zur Verbesserung der Qualität der Dienstleistungen bei, die in diesen Berufsfeldern erbracht werden.

Insgesamt ist Supervision ein unverzichtbarer Bestandteil für Fachkräfte, die ihr berufliches Wachstum fördern, die Qualität ihrer Arbeit verbessern und einen Raum für Reflexion und Unterstützung finden möchten, um den vielfältigen Herausforderungen ihres Berufslebens gerecht zu werden.

Mein Verständnis von Supervision

Supervision ist für mich eine bedeutsame professionelle Praxis, die darauf ausgerichtet ist, die berufliche Entwicklung, Effektivität und persönliches Wohlbefinden zu fördern. Ich schätze den strukturierten Rahmen, den Supervision bietet, um berufliche Herausforderungen, Erfahrungen und Entscheidungen zu reflektieren, zu analysieren und zu verbessern. Durch diesen Prozess erlangen die Supervisanden ein tieferes Verständnis für ihre berufliche Rolle, ihre Stärken und Schwächen sowie für die dynamischen Prozesse in ihrem Arbeitsumfeld. Das hilft ihnen, effektiver zu arbeiten, konstruktive Veränderungen herbeizuführen und professionelle Herausforderungen besser zu bewältigen.

Ein grundlegendes Element der Supervision ist das Menschenbild, das meinem und dem der Supervisanden zugrunde liegt. Ich glaube fest daran, dass alle Menschen gleich sind und dass in jedem von uns das Gute liegt. Diese Überzeugung spiegelt sich in meiner respektvollen und wertschätzenden Haltung gegenüber allen Beteiligten wider. Unabhängig von Unterschieden oder Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, erkenne ich den individuellen Wert jedes Menschen an und fördere sein Potenzial.

Das Betonen des Guten im Menschen bedeutet für mich, eine positive und konstruktive Sichtweise auf die Fähigkeiten, Ressourcen und Potenziale der Supervisanden zu haben. Ich vertraue darauf, dass jeder von uns die Fähigkeit hat, sein Bestes zu geben und sich weiterzuentwickeln. Durch diese positive Ausrichtung schaffe ich ein unterstützendes Umfeld, das meinen Klienten ermutigt, Herausforderungen anzunehmen und erfolgreich zu sein

Mein humanistisches Menschenbild trägt dazu bei, dass der Dialog zwischen den Parteien auf gleicher Augenhöhe und unter gleichberechtigten Personen stattfindet. Mein Verständnis von einem humanistischen Menschenbild begreift den Menschen als ein beziehungsorientiertes, freiheits- und entscheidungsfähiges, verantwortungsvolles, bildsames und nach persönlicher Entfaltung strebendes Wesen.

Insgesamt bietet aus meiner Sicht, Supervision nicht nur die Möglichkeit zur professionellen Entwicklung und Effektivität, sondern stärkt auch meine Überzeugung in ein Menschenbild, das von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt ist. Durch die Zusammenarbeit kann ich und mein Supervisand, das volle Potenzial entfalten und eine positive Veränderung im beruflichen und persönlichen Leben erreichen.

Abgrenzung zu anderen Beratungsarten

Die Grenze der Supervision lässt sich am besten durch ihre Hauptmerkmale definieren. Supervision ist in erster Linie eine berufliche Praxis, die darauf abzielt, die professionelle Entwicklung, Effektivität und persönliche Wohlbefinden von Einzelpersonen oder Gruppen in ihrem beruflichen Umfeld zu fördern.

Supervision

Berufliche Praxis, die auf die Förderung der beruflichen Entwicklung, Effektivität und persönlichen Wohlbefindens abzielt.

Fokussiert auf das berufliche Umfeld und die berufliche Rolle der Supervisanden.

Ziel ist es, die Reflexion über professionelles Handeln zu fördern und die Qualität der Arbeit zu verbessern.

Kann sowohl Einzelpersonen als auch Gruppen umfassen.

Betonten die Transparenz, Verantwortlichkeit und Selbstreflexion der Supervisanden in Bezug auf ihre berufliche Praxis.

Therapie

Behandelt psychische Gesundheitsprobleme, emotionale Herausforderungen und persönliche Krisen.

Konzentriert sich auf die individuelle psychologische, emotionale und mentale Gesundheit des Klienten.

Ziele sind die Heilung, Bewältigung und Verbesserung des psychischen Wohlbefindens.

Kann verschiedene therapeutische Ansätze und Techniken wie kognitive Verhaltenstherapie, Psychoanalyse oder systemische Therapie umfassen.

In der Regel durchgeführt von lizenzierten Therapeuten oder Psychologen.

Mediation

Ein strukturiertes Verfahren zur Konfliktlösung zwischen zwei oder mehr Parteien.

Ein neutraler Mediator unterstützt die Parteien dabei, eine Einigung zu erzielen, indem er Kommunikation fördert, Interessen identifiziert und Lösungen entwickelt.

Konzentriert sich darauf, die Interessen und Bedürfnisse aller Beteiligten zu berücksichtigen und Win-Win-Lösungen zu finden.

Kann in verschiedenen Kontexten angewendet werden, wie z.B. Familienmediation, Arbeitsplatzmediation oder Geschäftsmediation.

Ziel ist es, Konflikte außergerichtlich und konstruktiv beizulegen, indem langfristige Lösungen gefunden werden.

Training

Vermittelt spezifische Fähigkeiten, Wissen oder Techniken, um die Leistungsfähigkeit in einem bestimmten Bereich zu verbessern.

Konzentriert sich auf die Entwicklung von praktischen Fertigkeiten und Kenntnissen durch Anleitung, Übungen und Feedback.

Kann in verschiedenen Bereichen wie beruflicher Weiterbildung, Soft Skills-Training oder Fachausbildung durchgeführt werden.

Der Trainer hat oft eine spezialisierte Expertise in dem Bereich, in dem das Training angeboten wird.

Ziel ist es, die Kompetenzen und Leistungsfähigkeit der Teilnehmer zu steigern und sie auf konkrete berufliche Herausforderungen vorzubereiten.

Coaching

Konzentriert sich auf die Unterstützung von Einzelpersonen oder Gruppen bei der Erreichung ihrer beruflichen oder persönlichen Ziele.

Betont die Verbesserung der Leistungsfähigkeit, Entwicklung von Fähigkeiten und Bewältigung von Herausforderungen.

Der Coach fungiert als Partner im Prozess der Zielerreichung und persönlichen Entwicklung.

Kann verschiedene Coaching-Modelle und -Techniken wie lösungsorientiertes Coaching, systemisches Coaching oder Executive Coaching umfassen.

Kann in verschiedenen Bereichen wie beruflichem, sportlichem oder persönlichem Coaching angewendet werden.

Mentoring

Beinhaltet eine längere Beziehung zwischen einem erfahreneren Mentor und einem weniger erfahrenen Mentee.

Ziel ist es, das Wissen, die Erfahrungen und die berufliche Entwicklung des Mentees zu fördern.

Der Mentor teilt seine persönlichen und beruflichen Erfahrungen, bietet Rat und Anleitung an.

Fokussiert oft auf die langfristige berufliche Entwicklung und Karriereplanung.

Kann informell sein, aber auch strukturierte Mentoring-Programme in Organisationen umfassen.

Diese Beratungsformen unterscheiden sich von Supervision in ihren Schwerpunkten, Zielen und Methoden, bieten jedoch ebenfalls wertvolle Unterstützung und Entwicklungsmöglichkeiten in verschiedenen Lebensbereichen.

Grenzen von Supervision und Supervisor

Die Grenze der Supervision lässt sich am besten durch ihre Hauptmerkmale definieren. Supervision ist in erster Linie eine berufliche Praxis, die darauf abzielt, die professionelle Entwicklung, Effektivität und persönliche Wohlbefinden von Einzelpersonen oder Gruppen in ihrem beruflichen Umfeld zu fördern. Im Gegensatz dazu konzentriert sich Therapie in der Regel auf die Behandlung von psychischen Gesundheitsproblemen oder emotionalen Herausforderungen. Coaching wiederum konzentriert sich auf die Unterstützung von Einzelpersonen oder Gruppen bei der Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit in einem bestimmten Bereich, sei es beruflich oder persönlich. Mentoring beinhaltet oft eine längere Beziehung, in der eine erfahrene Person ihre Erfahrungen und ihr Wissen an eine weniger erfahrene Person weitergibt, um deren berufliche Entwicklung zu unterstützen. Während Supervision Elemente aus all diesen Bereichen enthalten kann, ist ihr Hauptziel die Reflexion über professionelles Handeln und die Förderung von beruflicher Entwicklung und Effektivität.

Die Grenzen eines Supervisors sind wichtig, um eine professionelle und ethische Praxis zu gewährleisten sowie die Sicherheit und das Wohlbefinden der Supervisanden zu schützen. Hier sind einige Grenzen, die ein Supervisor beachten sollte:

Kompetenzgrenzen

Ein Supervisor sollte nur in Bereichen supervidieren, in denen er über ausreichende Fachkenntnisse, Erfahrung und Qualifikationen verfügt. Es ist wichtig, dass der Supervisor seine eigenen Grenzen kennt und sich bewusst ist, wenn er bestimmte Themen oder Probleme nicht angemessen behandeln kann.

Ethikgrenzen

Ein Supervisor muss ethische Standards einhalten und sicherstellen, dass seine Handlungen und Entscheidungen den ethischen Grundsätzen der Supervision entsprechen. Dazu gehört die Wahrung der Vertraulichkeit, das Einhalten von Grenzen in der Supervisionsbeziehung und das Vermeiden von Interessenkonflikten.

Persönliche Grenzen

Ein Supervisor sollte sich bewusst sein, dass er als professioneller Begleiter eine professionelle Rolle einnimmt und persönliche Beziehungen oder Probleme nicht in die Supervision einbringen sollte. Es ist wichtig, eine klare Trennung zwischen persönlichen und beruflichen Angelegenheiten aufrechtzuerhalten, um die Integrität der Supervisionsbeziehung zu wahren.

Rechtliche Grenzen

Ein Supervisor sollte die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Ausübung von Supervision in seinem Land oder seiner Region kennen und einhalten. Dazu gehört auch die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen und anderen gesetzlichen Vorschriften.

Grenzen der Verantwortung

Obwohl ein Supervisor Unterstützung und Anleitung bieten kann, liegt die Verantwortung für die berufliche Entwicklung und das Handeln der Supervisanden letztendlich bei diesen selbst. Ein Supervisor kann keine direkten Entscheidungen für die Supervisanden treffen oder sie für ihr Handeln verantwortlich machen.

Indem ein Supervisor diese Grenzen respektiert und einhält, trägt er dazu bei, eine professionelle und sichere Supervisionsumgebung zu schaffen, in der die Supervisanden optimal von der Supervision profitieren können.

Wirkungszusammenhänge im Supervisionsprozess

Die Wirkungszusammenhänge im Supervisionsprozess sind vielschichtig und können je nach den individuellen Bedürfnissen der Supervisanden, den Zielen der Supervision und den angewandten Methoden variieren. Hier sind einige häufige

Wirkungszusammenhänge, die im Supervisionsprozess auftreten können:

Reflexion und Selbstentwicklung: Durch die Reflexion über berufliche Herausforderungen, Erfahrungen und Entscheidungen können Supervisanden ein tieferes Verständnis für ihre berufliche Rolle, ihre Stärken und Schwächen sowie für die Dynamiken in ihrem Arbeitsumfeld gewinnen. Dieser Prozess der Selbstreflexion kann zu persönlichem Wachstum, erhöhter Selbstwahrnehmung und Selbstvertrauen führen.

Verbesserte berufliche Praxis: Die Analyse und Diskussion von konkreten Fällen, Themen oder Problemen ermöglicht es den Supervisanden, neue Perspektiven zu gewinnen, innovative Lösungsansätze zu entwickeln und effektivere Strategien in ihrer beruflichen Praxis umzusetzen. Dies kann zu einer verbesserten Arbeitsqualität, höherer Effektivität und Zufriedenheit am Arbeitsplatz führen.

Förderung von Teamarbeit und Kommunikation: In Gruppensupervisionen können Supervisanden voneinander lernen, Erfahrungen teilen und kollektiv Lösungen erarbeiten. Dies fördert eine offene und konstruktive Kommunikationskultur im Team sowie ein Gefühl der Zusammenarbeit und Unterstützung unter den Mitarbeitern.

Stärkung von Beziehungen und Arbeitsklima: Durch die Supervision können zwischenmenschliche Beziehungen gestärkt, Konflikte gelöst und ein positives Arbeitsklima gefördert werden. Die Supervisanden können ein besseres Verständnis füreinander entwickeln, empathischer miteinander umgehen und konstruktive Wege finden, um gemeinsam Herausforderungen zu bewältigen.

Förderung von Innovation und Veränderung: Die Supervision kann dazu beitragen, Innovationsprozesse anzustoßen und Veränderungen in Organisationen zu unterstützen, indem sie Raum für kreative Ideen, alternative Perspektiven und Experimente schafft. Durch die Reflexion über bestehende Strukturen und

Prozesse können Supervisanden neue Wege erkennen und gemeinsam Veränderungen initiieren.

Insgesamt können die Wirkungszusammenhänge im Supervisionsprozess dazu beitragen, die berufliche Entwicklung, Effektivität und Zufriedenheit der Supervisanden zu fördern, die Zusammenarbeit im Team zu verbessern und positive Veränderungen in Organisationen herbeizuführen. Es ist wichtig zu beachten, dass diese Wirkungszusammenhänge individuell und kontextabhängig sind und dass der Supervisionsprozess kontinuierlich evaluiert und angepasst werden sollte, um die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen.

Methoden im Supervisionsprozess

Es gibt verschiedene Methoden der Supervision, die je nach den Bedürfnissen der Supervisanden und den Zielen der Supervision eingesetzt werden können. Hier sind einige gängige Methoden:

Fallbesprechung: Supervisanden bringen konkrete Fälle oder Situationen aus ihrem beruflichen Alltag ein, die sie reflektieren und analysieren möchten. In der Gruppe oder im Einzelsetting werden diese Fälle gemeinsam besprochen, um verschiedene Perspektiven zu erhalten und neue Lösungsansätze zu entwickeln.

Rollenanalyse: Diese Methode konzentriert sich auf die Untersuchung der beruflichen Rollen und Beziehungen der Supervisanden. Durch die Analyse von Rollenkonflikten, -erwartungen und -dynamiken können Supervisanden ein tieferes Verständnis für ihre Position im Arbeitsumfeld gewinnen und effektivere Strategien zur Bewältigung beruflicher Herausforderungen entwickeln.

Reflexive Gespräche: Supervisoren unterstützen die Supervisanden dabei, ihre Gedanken, Gefühle und Reaktionen auf berufliche Situationen zu reflektieren. Durch den Dialog über persönliche Erfahrungen und Wahrnehmungen können Supervisanden neue Erkenntnisse gewinnen und ihr professionelles Handeln verbessern.

Methodische Interventionen: Supervisoren können verschiedene methodische Techniken und Interventionen verwenden, um die Reflexion und Analyse zu

unterstützen. Dazu gehören z.B. Rollenspiele, Visualisierungstechniken, kreative Ausdrucksformen oder systemische Aufstellungen. Diese Methoden können dazu beitragen, komplexe Themen zu veranschaulichen und neue Einsichten zu ermöglichen.

Feedback und Feedforward: Supervisoren geben den Supervisanden konstruktives Feedback zu ihrem beruflichen Verhalten, ihren Fähigkeiten und ihrer Leistung. Darüber hinaus unterstützen sie die Supervisanden dabei, Ziele zu setzen und Strategien zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zu entwickeln (Feedforward).

Diese Methoden können je nach Bedarf und Kontext miteinander kombiniert werden, um eine effektive und zielgerichtete Supervision zu ermöglichen. Letztendlich ist das Ziel aller Methoden, die berufliche Entwicklung, Effektivität und persönliche Wohlbefinden der Supervisanden zu fördern.

Zielgruppen

Die Zielgruppen der Supervision sind vielfältig und können sich auf verschiedene Bereiche und Ebenen innerhalb von Organisationen oder Institutionen beziehen. Hier sind einige typische Zielgruppen der Supervision:

Berufseinsteiger und Auszubildende: Supervision bietet neuen Mitarbeitern, Praktikanten oder Auszubildenden die Möglichkeit, sich in ihre berufliche Rolle einzufinden, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und Unterstützung bei der Bewältigung beruflicher Herausforderungen zu erhalten.

Führungskräfte und Manager: Supervision kann Führungskräften und Managern helfen, ihre Führungsqualitäten zu verbessern, ihre Entscheidungsfindung zu optimieren und Strategien zur Mitarbeiterführung und -entwicklung zu entwickeln.

Teams und Arbeitsgruppen: Gruppensupervision bietet Teams und Arbeitsgruppen die Möglichkeit, ihre Zusammenarbeit zu verbessern, Konflikte zu lösen, effektiver zu kommunizieren und gemeinsame Ziele zu erreichen.

Berufsgruppen und Fachkräfte: Supervision richtet sich oft an spezifische Berufsgruppen wie Sozialarbeiter, Therapeuten, Lehrer, Pflegekräfte oder Berater. Diese Gruppen können von Supervision profitieren, indem sie ihre berufliche Praxis reflektieren, ihre Fachkenntnisse erweitern und ihre professionelle Entwicklung fördern.

Organisationen und Unternehmen: Supervision kann auch auf organisationaler Ebene eingesetzt werden, um die Arbeitskultur zu verbessern, Konflikte zu lösen, Veränderungsprozesse zu unterstützen und die Effektivität der Organisation insgesamt zu steigern.

Selbstständige und Freiberufler: Selbstständige und Freiberufler können von Supervision profitieren, um ihre berufliche Praxis zu reflektieren, ihre Geschäftsstrategien zu optimieren und Unterstützung bei der Bewältigung beruflicher Herausforderungen zu erhalten.

Es ist wichtig zu beachten, dass die Zielgruppen der Supervision je nach Kontext und Bedarf variieren können. Die Supervision kann an die spezifischen Anforderungen und Ziele der jeweiligen Zielgruppe angepasst werden, um eine optimale Unterstützung und Entwicklung zu gewährleisten.

Supervisionsziele

Supervisionsziele, sind so individuell wie jeder Mensch und wie jeder Berufskontext. Im Supervisionsprozess werden die persönlichen Ziele gemeinsam ausgearbeitet und definiert.

Hier sind einige Beispiele für Supervisionsziele, bei denen Supervision unterstützen kann:

1. Berufseinsteiger und Auszubildende:

- Reflexion über die berufliche Rolle und Erwartungen
- Entwicklung von Bewältigungsstrategien für den Arbeitsalltag
- Förderung von Selbstvertrauen und Kompetenzentwicklung
- Unterstützung bei der Integration in das Arbeitsumfeld

2. Führungskräfte und Manager:

- Verbesserung der Führungsqualitäten und -fähigkeiten
- Entwicklung von Strategien zur Mitarbeitermotivation und -entwicklung

- Reflexion über Führungsstile und -praktiken
- Bewältigung von Herausforderungen im Führungsalltag

3. Teams und Arbeitsgruppen:

- Förderung einer positiven Teamkultur und Zusammenarbeit
- Lösung von Konflikten und Verbesserung der Kommunikation im Team
- Entwicklung gemeinsamer Ziele und Strategien zur Zielerreichung
- Stärkung des Teamgeistes und Förderung von Zusammenhalt

4. Berufsgruppen und Fachkräfte:

- Reflexion über die berufliche Praxis und berufsethische Fragen
- Weiterentwicklung fachlicher Kompetenzen und Expertise
- Unterstützung bei der Bewältigung von belastenden Situationen oder emotionalen Herausforderungen im Beruf
- Integration neuer Erkenntnisse und Methoden in die berufliche Praxis

5. Organisationen und Unternehmen:

- Förderung einer gesunden und produktiven Arbeitskultur
- Unterstützung bei Veränderungsprozessen und Organisationsentwicklung
- Identifizierung und Bewältigung organisationaler Herausforderungen
- Verbesserung der Effektivität, Leistungsfähigkeit und Innovationskraft der Organisation

6. Selbstständige und Freiberufler:

- Reflexion über die berufliche Selbstständigkeit und Geschäftsstrategien
- Entwicklung von Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz und Rentabilität
- Unterstützung bei der Balance zwischen Beruf und Privatleben
- Bewältigung von Herausforderungen im Selbstmanagement und der Selbstmotivation

Diese Ziele dienen als Richtlinie und können je nach individuellen Bedürfnissen, Zielen und Kontexten angepasst werden. Die Supervision zielt darauf ab, die persönliche und berufliche Entwicklung der Supervisanden zu fördern und sie bei der Bewältigung ihrer beruflichen Herausforderungen zu unterstützen.

Aspekte und Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit

Das Setting umfasst verschiedene Aspekte, die den Rahmen für den Supervisionsprozess bilden. Hier sind einige wichtige Elemente des Settings:

Ort: Der Supervisionsprozess kann an einem physischen Ort wie einem Büro, Konferenzraum oder einem anderen privaten Ort stattfinden. Auf Wunsch wird ein virtuelles -Setting angeboten, bei dem der Supervisorin und der Klient online kommunizieren. Ich biete sowohl Online-Sitzungen als auch Beratungen von Angesicht zu Angesicht an.

Dauer: Die Dauer des Supervisionsprozess kann variieren und hängt oft von den Bedürfnissen des Supervisanden und den Zielen ab. In der Regel dauern einzelne Sitzungen zwischen 50 und 90 Minuten, während der gesamte Supervisionsprozess je nach Bedarf mehrere Wochen andauern kann, da sich die Terminabstände variabel verhalten.

Frequenz: Die Häufigkeit der -Sitzungen hängt oft von den Bedürfnissen des Klienten und der Verfügbarkeit des Supervisors ab. Supervision-Sitzungen können wöchentlich, alle zwei Wochen oder monatlich stattfinden. Die Termine werden individuell vereinbart und gebucht. Sollte es unerwartet zu einer Terminabsage kommen, ist dies so schnell wie möglich mitzuteilen.

Kosten & Preise: Die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit können in einem kostenlosen Erstgespräch ausführlich besprochen werden. Anschließend werde ich Ihnen gerne ein genaues Angebot über die Leistungsvereinbarung, die Kosten erstellen. Die vereinbarten Rahmenbedingungen werden dann in der Vertragsvereinbarung festgelegt.

Rahmenbedingungen: Die Rahmenbedingungen werden nach dem Erstgespräch und vor dem Start des Supervisionsprozess vereinbart. Beispielsweise werden die Bedingungen für die Absage von Sitzungen, die Zahlungsbedingungen und die Vertraulichkeit vertieft.

Supervisionsmethoden: Der Supervisorin nutzt verschiedene Methoden und -Techniken, um den Supervisanden bei der Erreichung seiner Ziele zu unterstützen. Dazu können Fragen stellen, aktives Zuhören, Reflexion und Feedback geben gehören. Alle Interventionen werden von mir nach bestem Wissen und Gewissen eingesetzt.

Alle Rahmenbedingungen werden zu Beginn besprochen und vereinbart. Es ist wichtig, dass der Supervisand und der Supervisorin ein gemeinsames Verständnis von den

Rahmenbedingungen des Supervisionsprozess haben, um ein erfolgreiches Ergebnis zu erzielen. Offene Fragen werden jederzeit gerne beantwortet und geklärt.

Vorgehen im Supervisionsprozess

Das Vorgehen in einer Supervision kann je nach Kontext, Zielsetzung und den Bedürfnissen der Supervisanden variieren. Hier ist eine allgemeine Beschreibung des typischen Ablaufs einer Supervision:

1. **Vorbereitung:** Vor dem eigentlichen Supervisionstermin erfolgt eine Vorbereitungsphase, in der die Supervisanden und der Supervisor die Ziele, Themen und Erwartungen für die Supervision klären. Die Supervisanden können auch relevante Fallbeispiele oder Fragen vorbereiten, die sie während der Supervision diskutieren möchten.
2. **Begrüßung und Rahmenklärung:** Zu Beginn des Supervisionstermins begrüßt der Supervisor die Supervisanden und schafft einen sicheren und vertrauensvollen Rahmen für die Sitzung. Dies kann durch eine kurze Vorstellungsrunde, die Festlegung von Gesprächsregeln und die Klärung der Vertraulichkeit gewährleistet werden.
3. **Themeneinstieg:** Der Supervisor beginnt die Supervision oft mit einem Einstiegsthema oder einer Fragestellung, die von den Bedürfnissen der Supervisanden abhängt. Dies kann ein aktuelles berufliches Problem, eine herausfordernde Situation oder ein Entwicklungsbereich sein, den die Supervisanden erkunden möchten.
4. **Fallbearbeitung:** Im Hauptteil der Supervision werden die von den Supervisanden eingebrachten Fälle, Themen oder Fragen besprochen und analysiert. Dies kann in Form von Gruppendiskussionen, Rollenspielen, methodischen Interventionen oder reflexiven Gesprächen geschehen. Der Supervisor unterstützt die Supervisanden dabei, verschiedene Perspektiven einzunehmen, neue Einsichten zu gewinnen und konstruktive Lösungen zu entwickeln.
5. **Reflexion und Feedback:** Während der Supervision reflektieren die Supervisanden ihre Gedanken, Gefühle und Reaktionen auf die besprochenen

Themen und erhalten Feedback vom Supervisor und gegebenenfalls auch von anderen Teilnehmern. Dies fördert die Selbstreflexion und unterstützt die Supervisanden dabei, ihre berufliche Praxis zu verbessern und persönlich zu wachsen.

6. **Zusammenfassung und Abschluss:** Am Ende der Supervisionssitzung fasst der Supervisor die wichtigsten Erkenntnisse, Einsichten und vereinbarten Maßnahmen zusammen. Offene Fragen werden geklärt und mögliche Schritte für die weitere berufliche Entwicklung der Supervisanden werden besprochen. Die Supervisanden haben auch die Möglichkeit, Feedback zum Ablauf der Supervisionssitzung zu geben und Rückmeldungen zu geben.
7. **Nachbereitung und Implementierung:** Nach der Supervisionssitzung können die Supervisanden die gewonnenen Erkenntnisse und vereinbarten Maßnahmen in ihre berufliche Praxis integrieren und umsetzen. Der Supervisor kann gegebenenfalls Follow-up-Sitzungen anbieten, um den Fortschritt zu überprüfen und bei Bedarf weitere Unterstützung anzubieten.

Insgesamt bietet die Supervision einen strukturierten und unterstützenden Rahmen für die berufliche Entwicklung, Reflexion und Weiterentwicklung der Supervisanden. Durch den Prozess der Supervision können sie ihre berufliche Praxis verbessern, neue Perspektiven gewinnen und effektivere Strategien zur Bewältigung beruflicher Herausforderungen entwickeln.

Reflexion & Evaluierung, meine Qualitätssicherung

Die Nacharbeit oder das Controlling im Rahmen der Supervision beinhaltet die Reflexion über das eigene Vorgehen während der Supervisionssitzung sowie die Überprüfung der Umsetzung vereinbarter Maßnahmen und Strategien. Dabei geht es darum, den Supervisionsprozess kritisch zu hinterfragen, zu evaluieren und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen, um sicherzustellen, dass die Ziele erreicht werden und eine nachhaltige berufliche Entwicklung stattfindet.

Typische Schritte im Nacharbeitsprozess könnten sein:

1. **Reflexion über den Verlauf der Supervisionssitzung:** Was lief gut? Was könnte verbessert werden?
2. **Überprüfung der vereinbarten Maßnahmen und Strategien:** Sind sie umgesetzt worden? Welche Ergebnisse wurden erzielt?
3. **Identifizierung von Erfolgen und Herausforderungen:** Was hat funktioniert? Welche Hindernisse gab es?
4. **Entwicklung von Lösungsansätzen:** Wie können eventuelle Probleme überwunden werden? Welche Anpassungen sind erforderlich?
5. **Planung von Folgeaktivitäten:** Welche Schritte sollten als nächstes unternommen werden? Gibt es einen Bedarf an weiterer Supervision oder Unterstützung?

Das Controlling dient dazu, sicherzustellen, dass der Supervisionsprozess effektiv ist und die gewünschten Ergebnisse erzielt werden. Es unterstützt die Supervisanden dabei, ihre berufliche Entwicklung kontinuierlich zu überwachen und anzupassen, um langfristig erfolgreich zu sein.

Der Supervisor kann selbst Supervision in Anspruch nehmen, um die Qualität seiner eigenen Arbeit zu sichern und sein fachliches Vorgehen zu überprüfen. Dieser Prozess dient dazu, die Professionalität und Effektivität des Supervisors zu gewährleisten und seine Fähigkeiten kontinuierlich zu verbessern. Hier sind einige Gründe und Vorteile, warum der Supervisor selbst Supervision konsumieren sollte:

1. **Reflexion über die eigene Arbeit:** Durch Supervision erhält der Supervisor die Möglichkeit, seine eigenen Beratungspraktiken zu reflektieren und kritisch zu hinterfragen. Er kann Feedback von einem erfahrenen Supervisor erhalten und alternative Perspektiven auf seine Arbeitsweise kennenlernen.
2. **Professionalisierung und Weiterentwicklung:** Supervision unterstützt den Supervisor dabei, sein Fachwissen und seine Kompetenzen zu erweitern und auf dem neuesten Stand zu halten. Er kann neue Methoden, Techniken und Ansätze kennenlernen, die seine berufliche Praxis bereichern und verbessern.

3. **Persönliches Wachstum und Selbstreflexion:** Supervision ermöglicht es dem Supervisor, seine persönlichen und beruflichen Ziele zu reflektieren und zu überprüfen. Er kann an der eigenen Persönlichkeitsentwicklung arbeiten, seine Stärken und Schwächen erkennen und sein Selbstbewusstsein stärken.
4. **Bewältigung von beruflichen Herausforderungen:** Durch Supervision kann der Supervisor Unterstützung bei der Bewältigung von beruflichen Herausforderungen und schwierigen Situationen erhalten. Er kann gemeinsam mit dem Supervisor Lösungen entwickeln und neue Perspektiven auf Probleme gewinnen.
5. **Einhaltung von ethischen Standards:** Supervision hilft dem Supervisor, ethische Standards und Richtlinien einzuhalten und sicherzustellen, dass seine Arbeit den professionellen und ethischen Anforderungen entspricht. Er kann Fragen der Vertraulichkeit, Integrität und Verantwortungsbewusstsein reflektieren und klären.

Insgesamt trägt die Inanspruchnahme von Supervision durch den Supervisor dazu bei, die Qualität seiner Arbeit zu sichern, seine berufliche Entwicklung zu fördern und die bestmögliche Unterstützung für seine Klienten zu gewährleisten. Es ist ein wichtiger Bestandteil eines kontinuierlichen Lern- und Entwicklungsprozesses in der Supervisionspraxis.

Beziehungsaufbau & Vertrauensbasis

Der Beziehungsaufbau zwischen dem Supervisor und dem Supervisanden ist eine entscheidende Komponente des Prozesses, da er die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit bildet. Laut aktuellen Studien beruht die Wirkungsweise von Supervision 70 – 90 % auf der Beziehungsebene. Eine humorvolle und offene Art, ermöglicht einen schnellen Beziehungsaufbau, sowie eine fachliche Professionalität im Supervisionsbereich trägt zu einer maximalen Zielerreichung bei. Eine positive Beziehung ermöglicht eine offene und vertrauensvolle Kommunikation, die es dem Klienten ermöglicht, sich sicher zu fühlen und ehrlich über seine Gedanken, Gefühle und Herausforderungen zu sprechen.

Hier sind einige wichtige Aspekte, die ich beim Beziehungsaufbau beachte:

1. **Vertrauen:** Der Klient muss mir vertrauen können, um sich sicher und unterstützt zu fühlen. Ich versuche eine sichere und vertrauliche Umgebung zu schaffen, in der sich der Supervisand öffnen und seine Gedanken und Gefühle teilen kann.

2. **Offene Kommunikation:** Eine offene und ehrliche Kommunikation zwischen Supervisor und Klient ist für mich selbstverständlich und bildet die Grundlage einer erfolgreichen Zusammenarbeit. Ich höre zu, ohne zu urteilen und respektiere ihre Meinung.
3. **Empathie:** Der Supervisorin sollte in der Lage sein, sich in die Perspektive des Klienten zu versetzen und seine Bedürfnisse und Herausforderungen zu verstehen. Empathie ist ein wichtiger Aspekt, um eine Beziehung des Vertrauens und der Zusammenarbeit aufzubauen.
4. **Zielorientierung:** Der Supervisorin und der Klient definieren gemeinsam die Ziele, und wir werden gemeinsam an der Erreichung dieser Ziele arbeiten. Nach der Zieldefinierung werden weitere Schritte geplant und in einem Handout visualisiert, um die Schritte zur Erreichung der Ziele zu planen.
5. **Positive Unterstützung:** Ich werde sie bestmöglich positiv unterstützen und sie ermutigen, ihre Stärken und Ressourcen zu nutzen, um ihre Ziele zu erreichen. Eine positive und unterstützende Haltung kann ihnen helfen, Selbstvertrauen aufzubauen und motiviert zu bleiben.

Der Beziehungsaufbau ist ein fortlaufender Prozess in der Supervision, der während des gesamten Prozesses gepflegt werden sollte. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Supervisorin und Klient kann dazu beitragen, dass der Klient seine Ziele erreicht und eine positive Veränderung in seinem Berufskontext erreicht.

Ethische Aspekte

Ethik spielt eine zentrale Rolle in der Supervision, da sie die Qualität der Supervisionsbeziehung und die Sicherheit der Supervisanden gewährleistet. Hier sind einige ethische Aspekte, die in der Supervision berücksichtigt werden sollten:

Vertraulichkeit: Ein wesentlicher ethischer Grundsatz in der Supervision ist die Wahrung der Vertraulichkeit. Supervisoren müssen sicherstellen, dass alle Informationen, die während der Supervisionssitzungen besprochen werden, vertraulich behandelt und nicht ohne Zustimmung der Supervisanden weitergegeben werden.

Respekt und Wertschätzung: Supervisoren sollten einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit den Supervisanden pflegen, unabhängig von deren Hintergrund, Persönlichkeit oder beruflicher Position. Es ist wichtig, die Autonomie und die

individuellen Bedürfnisse der Supervisanden zu respektieren und sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen.

Grenzen und Grenzüberschreitungen: Supervisoren müssen klare Grenzen in der Supervisionsbeziehung setzen und dürfen keine Handlungen unternehmen, die die professionelle Integrität oder das Wohlbefinden der Supervisanden gefährden könnten. Grenzüberschreitungen, wie z.B. das Überschreiten von persönlichen oder beruflichen Grenzen, müssen vermieden werden.

Transparenz und Offenheit: Supervisoren sollten transparent über ihre Rolle, ihre Qualifikationen, ihre Methoden und die Ziele der Supervision kommunizieren. Es ist wichtig, dass die Supervisanden verstehen, was sie von der Supervision erwarten können und welche Erwartungen an sie gestellt werden.

Berufliche Verantwortung: Supervisoren tragen eine berufliche Verantwortung gegenüber ihren Supervisanden, ihren Organisationen und der Gesellschaft. Sie sollten sicherstellen, dass ihre Supervision ethischen Standards und beruflichen Richtlinien entspricht und einen positiven Beitrag zur beruflichen Entwicklung und zum Wohlbefinden der Supervisanden leistet.

Fortbildung und Reflexion: Supervisoren sollten sich kontinuierlich fortbilden und ihre berufliche Praxis kritisch reflektieren, um sicherzustellen, dass sie ethische Standards einhalten und qualitativ hochwertige Supervision anbieten. Dies umfasst auch die Auseinandersetzung mit ethischen Dilemmata und die Suche nach Lösungen im Einklang mit ethischen Prinzipien.

Die Berücksichtigung dieser ethischen Aspekte trägt dazu bei, eine vertrauensvolle und professionelle Supervisionsbeziehung aufzubauen und sicherzustellen, dass die Supervision die besten Interessen der Supervisanden respektiert und fördert.

Meine Qualifikationen

Meine Erfahrungen haben mich zu dem gemacht, was ich heute bin. Ich habe einen großen Wissensdurst und habe zahlreiche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen absolviert, um diesen Durst zu stillen. Allerdings bin ich noch lange nicht fertig mit Lernen und meine Supervisanden profitieren von meinem fortlaufenden Streben nach Wissen und Weiterbildung.

Laufende und aktuelle Ausbildungen

- Ausbildung unter Supervision & Intervision
- Rechtliche Fortbildung Schloss Hofen in Lochau
- Methodische & systemische Weiterbildungen (DE / CH / AT)
- Staatliche Anerkennung Soziale Arbeit
- Staatliche Anerkennung Sozialpädagogin

Qualifikationen & Ausbildungen

- Mater of Arts Coaching
- Bachelor of Arts der Sozialen Arbeit
- Diplomierter Lehrlingsausbilder der Stufe III, Akademie für Ausbilder - IBK Ausbilder
- ÖGS - A1.1 Niveau Österreichische Gebärdensprach
- Zahlreiche Fortbildungen im Bereich: Krisenmanagement, Gesprächsführung, Moderations- & Kommunikationstechniken
- Weitere Weiterbildungen im Bereich der Prozesse- & Teamentwicklung so wie der Workshop Gestaltung
- Diplomierter Lehrlingsausbilder der 3. Stufe
- Zahlreiche berufliche Ausbildungen & Einblicke (Hotellerie, Gastronomie, Handel- & kaufmännische Bereiche)

Durch den Besuch und absolvierenden von laufenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zeige ich meine Bereitschaft, meine Fähigkeiten regelmäßig zu aktualisieren und auszubauen. Dadurch können meine Kompetenzen wachsen und meine Persönlichkeit gestärkt werden.

Mitgliedschaften

Die EASC (European Association for Supervision and Supervision in Europe)

ÖVLSB - Österreichischer Verband der Lebens- und SozialberaterInnen

Meine persönlichen Kompetenzen und persönliche Stärken

Meine fachlichen Fähigkeiten und Stärken liegen in meiner praktischen Orientierung sowie meiner langjährigen beruflichen und privaten Erfahrung. Langjährige Ausbildungen im Bereich von Krisenmanagement und Beratungsmethoden vervollständigen mein Portfolio. Ich verfüge über umfassende Methodenkenntnisse und bin in der Lage, komplexe Aufgaben zu lösen.

Meine Persönlichkeit zeichnet sich durch Authentizität, Reflexion, Wertschätzung, Offenheit, Aufgeschlossenheit und Humor aus. Ich bewahre stets Ruhe und Gelassenheit, auch in emotional geladenen und stressigen Situationen. Diese Faktoren ermöglichen mir einen schnellen Überblick über die Situation und ein schnelles Auffassungsvermögen.

Mein umfangreicher Lebens- und Berufshintergrund ermöglicht es mir, vielfältige Perspektiven einzunehmen und unterschiedliche Herausforderungen anzugehen. Zudem war ich mehrere Jahre im Leistungs- und Spitzensport tätig, was meine Fähigkeit zur Zielorientierung, der Leistungskraft und die Motivationsfähigkeit stärkte.

Persönliche Leitgedanken

Meine Persönlichkeit und Denkstruktur basieren auf meinen persönlichen Leitgedanken. Deshalb möchte ich Ihnen an dieser Stelle meine Leitgedanken mitteilen:

Humanistische Denkweise: Ich arbeite mit einer humanistischen Grundhaltung, die davon ausgeht, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll ist. Ich respektiere die Autonomie und die Würde meiner Klienten und arbeite darauf hin, dass sie ihre persönliche Entfaltung erreichen können

Konstruktivistisch: Ich glaube daran, dass jeder Mensch seine eigene Wirklichkeit konstruiert und dass unser Verständnis der Welt durch unsere Erfahrungen und Perspektiven geprägt wird. In meinem Supervisionsansatz berücksichtige ich daher die individuellen Perspektiven und Erfahrungen meiner Supervisanden und unterstütze sie dabei, ihre eigenen Lösungen zu finden.

Hilfe zur Selbsthilfe: Mein Ziel als Supervisorin ist es, meinen Klienten die Werkzeuge an die Hand zu geben, die sie benötigen, um ihre Herausforderungen eigenständig zu bewältigen. Ich unterstütze sie dabei, ihre eigenen Fähigkeiten und Ressourcen zu erkennen und zu nutzen.

Lösungsorientiert: In der Supervision konzentriere ich mich darauf, Lösungen für aktuelle Probleme und Herausforderungen zu finden, anstatt sich ausschließlich auf die

Analyse von Problemen zu konzentrieren. Dabei stehen die Stärken, Ressourcen und Lösungsmöglichkeiten der Supervisanden im Vordergrund. Durch gezielte Fragen und Interventionen werden die Supervisanden angeregt, ihre Ziele zu definieren, ihre bisherigen Erfolge zu erkennen und konkrete Schritte zur Erreichung ihrer Ziele zu planen. Der lösungsorientierte Ansatz fördert eine positive und ressourcenorientierte Haltung, stärkt das Selbstvertrauen der Supervisanden und unterstützt sie dabei, effektive Strategien für die Bewältigung ihrer beruflichen Herausforderungen zu entwickeln.

Berufskodex

Als Supervisor halte ich mich strikt an den Berufskodex für Supervision, der die ethischen Standards und Grundsätze meiner Arbeit definiert. Ich betrachte es als meine Verantwortung, die Vertraulichkeit der Supervisionsbeziehung zu wahren und die Privatsphäre meiner Supervisanden zu respektieren. In meiner Arbeit lege ich großen Wert darauf, einen respektvollen Umgang mit den Supervisanden zu pflegen und ihre Autonomie und Selbstbestimmung zu fördern. Dabei achte ich darauf, klare Grenzen in der Supervisionsbeziehung zu setzen und keine Handlungen zu unternehmen, die die professionelle Integrität oder das Wohlbefinden der Supervisanden gefährden könnten. Zudem halte ich mich kontinuierlich über aktuelle Entwicklungen in meinem Fachgebiet auf dem Laufenden und reflektiere regelmäßig meine berufliche Praxis, um sicherzustellen, dass ich meinen Supervisanden die bestmögliche Unterstützung bieten kann.

Freiwilligkeit: Ein weiterer Aspekt der Zusammenarbeit betrifft die Freiwilligkeit des Arbeitskontextes. Wenn diese nicht gewährleistet ist, werde ich keine Supervision anbieten.

Kontaktaufnahme & Terminvereinbarung

Gerne kläre ich mit Ihnen in einem kostenlosen und unverbindlichen Erstgespräch Ihre Fragen zu einem Supervisionsbedarf sowie zu den Rahmenbedingungen.

Ich würde mich freuen von Ihnen zu hören.