

SUPERVISIONSKONZEPT

RACHEL FREI

13.06.2024

Inhalt

1	Angebotsrelevante Rahmenbedingungen	3
2	Beratungsangebot	3
2.1	Systemische Supervision	3
2.1.1	Fallsupervision	3
2.1.2	Teamsupervision	3
2.1.3	Gruppensupervision	4
2.1.4	Einzel-supervision.....	4
2.2	Coaching	4
2.2.1	Führungscoaching	5
2.3	Onlineformate.....	5
3	Mein Beratungsverständnis.....	6
3.1	Definition von Systemischer Supervision.....	6
3.2	Meine Grundhaltung.....	6
3.3	Beziehungsgestaltung	6
3.4	Theoretischer Hintergrund	7
3.5	Haltungsbasiertes methodisches Vorgehen	7
4	Literaturverzeichnis	9
5	Abkürzungsverzeichnis	9
6	Anhang.....	10
6.1	Kundenstimmen.....	10
6.1.1	Einzel-supervision.....	10
6.1.2	Teamsupervision	10
6.1.3	Fallsupervision	10

1 Angebotsrelevante Rahmenbedingungen

Gruppen-/Team- und Fallsupervisionen finden in der Regel im Arbeitsbetrieb der Supervisand:innen statt. Einzelsupervisionen können nach Bedarf im Betrieb der Supervisand:in oder in der Praxis der Supervisorin (Praxis Perspektive, Im Zöppli 1, 6004 Luzern) abgehalten werden.

Die Kosten richten sich nach den Empfehlungen des bso (Berufsverband für Supervision, Coaching & Organisationsberatung). Es wird pro Auftrag eine individuelle Supervisionsvereinbarung erstellt.

Alle Beratungsangebote werden sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache angeboten.

Ich bin Mitglied des Berufsverbandes für Supervision, Coaching und Organisationsberatung bso und bin als Beraterin zertifiziert bei systemis, der schweizerischen Vereinigung für systemische Therapie und Beratung. Ich halte mich an die Qualitätsstandards der beiden Verbände und bin zur Qualitätssicherung Mitglied in einer Intervisionsgruppe. Ich halte mich folglich an die Ethikrichtlinien des bso und verpflichte mich der Vertraulichkeit während und nach Beendigung von Vertragsverhältnissen mit Klient:innen. Ich verpflichte mich gegenüber den Auftraggebenden, keine Informationen an Dritte weiterzugeben, zu verwerten oder zu verwenden.

2 Beratungsangebot

2.1 Systemische Supervision

In meinen Beratungsangeboten beobachten und reflektieren wir die berufliche Praxis, indem wir uns auf eine Metaebene begeben, um unsere Handlungsspielräume zu erweitern.

2.1.1 Fallsupervision

In der Fallsupervision bearbeiten wir in der Gruppe Fälle aus der Berufspraxis, indem wir das eigene Handeln reflektieren. Wir nutzen die Weisheit der Gruppe, um neue Perspektiven auf eine Situation zu erhalten. Ziel dabei ist das Schaffen neuer Handlungsoptionen.

Die Teammitglieder fungieren dabei als Expert:innen Ihres Arbeitsbereiches. Ich übernehme die Verantwortung für den Prozess der Supervision. Als Supervisorin unterstütze ich die Teammitglieder im Prozess der Reflexion von Arbeitssituationen durch meinen Aussenblick. Die Sicht auf eine Arbeitssituation aus einer weiter entfernten Perspektive kann dabei Chance für neue Möglichkeiten sein. Ich biete Fallsupervisionen daher sowohl in mir bekannten wie auch unbekanntem Fachbereichen an. Mein berufliches Erfahrungswissen liegt in den Bereichen Kinderschutz, Besuchsrecht, Familienbegleitung, Jugendarbeit, Sucht, Führung, Selbstorganisation & Soziokratie.

2.1.2 Teamsupervision

Wir bearbeiten Fragestellungen und Themen rund um die Zusammenarbeit innerhalb eines Teams. Unterschiedliche Sichtweisen und Ideen im Team werden nutzbar gemacht.

Teamsupervision verbessert die Zusammenarbeit, indem Fertigkeiten sowie die Rollenverteilungen innerhalb des Teams reflektiert werden. Als Supervisorin begleite ich Entwicklungsprozesse von Teams.

In Teamsupervisionen liegt der Fokus meistens in einem der folgenden Themen:

- Reflexion von Arbeitssituationen
- Bearbeitung von Teamkonflikten
- Teamentwicklung
- Optimierung von Arbeitsprozessen

2.1.3 Gruppensupervision

In Kleingruppen klären Fachpersonen (häufig aus unterschiedlichen Organisationen) unter meiner supervisorischen Anleitung Fragestellungen aus der beruflichen Praxis. Teilnehmende einer Gruppensupervision haben in der Regel einen gemeinsamen professionellen Bezug. Sie führen dieselbe Tätigkeit aus oder haben denselben erlernten Beruf.

2.1.4 Einzelsupervision

In der Einzelsupervision bearbeiten wir berufliche Herausforderungen in einem vertrauten Rahmen in Einzelgesprächen. Einzelsupervision zielt darauf ab, dass Supervisand:innen noch professioneller mit den Herausforderungen des beruflichen Alltags umzugehen lernen.

Wenn Konflikt- oder Entscheidungssituationen bevorstehen oder wenn nach Möglichkeiten gesucht wird, wie die eigenen Stärken möglichst optimal im Beruf entfaltet werden können, so bietet eine Einzelsupervision die nötige Unterstützung.

Häufige Themen in der Einzelsupervision sind:

- Stress / Arbeitsbelastung
- Umgang mit herausfordernden Arbeitssituationen
- Abgrenzungsfähigkeit
- Zeitmanagement
- Umgang mit Konflikten
- Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit
- Führungsfragen

2.2 Coaching

In Coachings arbeiten wir Aufgaben-, Ziel- und Ressourcenorientiert. In einem individuellen Prozesscoaching werden konkrete Fragestellungen bearbeitet. Ich begleite Sie dabei bei der Entwicklung eigener Lösungsansätze. Die Ziele des Coachees bestimmen, woran wir im Coaching arbeiten. Ein Coaching bringt Klarheit bezüglich der eigenen Rolle und hilft, die eigene Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

In einem beruflichen Coaching geht es häufig um das Spannungsdreieck Organisation/Rolle/Person.

Themen eines Coachings können sein:

- berufliche Standortbestimmung / Neuorientierung / Weiterentwicklung
- Entscheidungsfindung
- Rollenklärung
- Selbstmanagement
- Persönlichkeitsentwicklung

2.2.1 Führungscoaching

Ich biete im Speziellen Führungscoachings an, für Führungspersonen jeder Hierarchiestufe ebenso wie für Führungspersonen, deren Organisation sich in einem Transformationsprozess zu einer selbstorganisierten Organisation befinden.

Mit Blick auf die eigenen Ressourcen geht es in Führungscoachings darum, sich mit der eigenen Persönlichkeit auseinanderzusetzen und dadurch ein besseres Rollen- und Führungsverständnis zu erlangen.

In Führungscoachings betrachten wir neben dem Spannungsdreieck Organisation/Rolle/Person auch, wie Werte und Strukturen die Kultur einer Organisation und die Führungsperson beeinflussen und umgekehrt. Wir betrachten die Präsenz einer Führungsperson in seinen unterschiedlichen Feldern und entwickeln ein grösseres Verständnis für systemische Zusammenhänge innerhalb des eigenen Betriebs.

2.3 Onlineformate

Einzelsupervisionen und Coachings werden auf Wunsch im Onlineformat angeboten. Die Onlinesitzungen finden per Zoom oder MS Teams statt.

3 Mein Beratungsverständnis

3.1 Definition von Systemischer Supervision

Systemische Supervision kann als lösungsorientierte Beratungsform verstanden werden, um ressourcenorientiert Zusammenhänge innerhalb von Organisationen und Institutionen zu verstehen. Sie steht für einen institutionellen Perspektivenwechsel im Berufskontext um professionelle Handlungsweisen zu erweitern (vgl. Lüschen-Heimer, 2019, S. 19 ff.).

Systemische Supervision leitet ihre theoretische Begründung aus der Systemtheorie ab. Sie unterscheidet sich von anderen Supervisionen u.a. durch den besonderen Fokus und den Einbezug des Kontextes (vgl. Neumann-Wirsig, 2022, S. 23 ff.). Wir gehen von Wechselwirkungsprozessen von Systemen und ihrer Umwelt aus. Daher ist der Einbezug der systemrelevanten Umwelt im Rahmen der Supervision unerlässlich. Probleme sind nicht in erster Linie Störungen, sondern Ausdruck des sozialen Feldes.

Im systemischen Denken gehen wir von einem konstruktivistischen Weltbild aus. Im Konstruktivismus wird davon ausgegangen, dass jede/r seine Wirklichkeit selber konstruiert. Von besonderer Bedeutung für die Supervision ist hierbei, dass Beobachter:innen eines Systems durch den Akt der Betrachtung bereits Teil des Systems werden und nicht als aussenstehende, unbeteiligte Personen betrachtet werden können.

In der Systemischen Supervision ermögliche ich als Supervisorin den Supervisanden, ihre Arbeitssituation aus einer Metaebene zu betrachten. Dabei ist mir wichtig, dass die Herangehensweise immer eine ergebnisoffene ist. Indem Unsichtbares sichtbar gemacht wird, werden neue Möglichkeiten eröffnet, welche Lösungen für Probleme ermöglichen. Systemisch bedeutet folglich auch, sich auf eine andere Ebene zu begeben, um eine neue Perspektive auf die bestehende Situation zu erhalten.

3.2 Meine Grundhaltung

Eine systemisch konstruktivistische Grundhaltung prägen mein Beratungsverständnis. Beratung ist für mich ein co-kreativer Prozess zur Entwicklung neuer Handlungsmöglichkeiten.

Ich gehe davon aus, dass Menschen und Systeme Ressourcen besitzen, um neue Perspektiven auf bestehende Situationen zu entwickeln und daraus Lösungen zu erarbeiten. Meist ist eine Veränderung des Blickwinkels nötig, um neue Handlungsmöglichkeiten entstehen zu lassen. Ich arbeite folglich mit einer systemischen Grundhaltung und wende systemische Methodiken in der Themenbearbeitung an.

Die Grundhaltung des Nichtwissens, des Nichtverstehens und des Eingebundenseins im systemischen Sinne leiten mich durch den Supervisionsprozess. Dies bedeutet, dass ich Supervisand:innen als Expert:innen Ihres Problems sehe, dass ich mit Neugierde und Offenheit auf die Themen der Supervisand:innen eingehe, und dass ich mich auf Augenhöhe der Supervisand:innen betrachte.

Als Supervisorin biete ich während dem gesamten Supervisionsprozess einen sicheren Rahmen. Bei der Prozessgestaltung übernehme ich die Verantwortung für das Setting, das Arbeitsklima und die Struktur, sodass sich meine Supervisand:innen auf den Inhalt ihres Anliegens konzentrieren können.

3.3 Beziehungsgestaltung

In jeder Beratungsform geht es unter anderem um die Gestaltung einer fördernden Beziehung zwischen Berater:in und Klient:in.

Das Meilener Konzept mit dem Leitsatz «Fallverstehen in der Begegnung» dient mir als Grundlage für die Erkenntnis, dass Verstehen erst in der Begegnung möglich ist und daher nie unabhängig von der Beziehung zwischen Supervisor:in und Supervisand:in möglich ist. Fallverstehen in der Begegnung bedeutet, Erkennen von typischen Mustern, sei es von Einzelpersonen oder Gruppen als Ergebnis eines Prozesses, an dem sowohl Fachpersonen als auch Klient:innen gemeinsam beteiligt sind und der das emotionale Engagement der Fachpersonen einschliesst (vgl. <https://www.meilener-institut.ch>).

In Teams oder Gruppen, die Supervision wahrnehmen, ist zu Beginn eines Supervisionsprozesses ebenso wie in Einzelsupervisionen ein Beziehungsaufbau notwendig. Ich sehe es in Gruppen und Teams auch als meine Aufgabe an, die Beziehung der Teilnehmenden untereinander zu stärken, da Vertrauen und Wohlwollen gegenüber den anderen Teilnehmenden am ehesten zur Klärung einer Fragestellung genutzt werden kann.

Supervision soll in jedem Falle eine Beziehung auf Zeit sein – die Zeitspanne eines Supervisionsprozesses kann dabei stark variieren. In längeren Supervisionsprozessen kann die Beziehungskonstanz als Stabilisator wirken. Ich bin aber davon überzeugt, dass es notwendig ist, die Supervisionsbeziehung nach einer gewissen Zeit zu beenden, da die Gefahr besteht, dass ich durch die langjährige Zusammenarbeit «Teil des Betriebes» werde und somit den Aussenblick verliere.

3.4 Theoretischer Hintergrund

Meine theoretischen systemischen Kenntnisse habe ich in meiner Ausbildung zur systemischen Beraterin im Ausbildungsinstitut Meilen erworben. Dabei prägten mich insbesondere Rosmarie Welter-Enderlin und Bruno Hildenbrand mit seiner Genogrammarbeit sowie der Leitgedanke «Fallverstehen in der Begegnung». Grundgedanken systemischen Denkens mit den Leitzprinzipien Neutralität, Hypothesieren und Zirkularität basierend auf dem Mailänder-Team (u.a. Checcin-Boscolo) sind auch heute noch Grundkonzepte, welche mich prägen. Ebenso weitere Konzepte systemischen Denkens wie die Verstörung von Mustern, die Entdeckung von Ausnahmen, das Betrachten der Wirklichkeit als Konstruktion, Beobachtung zweiter Ordnung, die Achtung vor der Autonomie und Eigendynamik des Systems.

Neben den systemischen Grundannahmen und Grundhaltungen erachte ich in der Supervision den Ansatz der Systemtheorie und die dazugehörigen Systemgesetze für die Umsetzung von Beratungen im beruflichen Kontext als zentral. Um Gruppenprozessen gerecht zu werden, sind Kenntnisse von Systemgesetzen und Dynamiken in Gruppen von besonderer Bedeutung.

Das Bewusstsein und die Abgrenzung von Supervision zur Fachberatung ist für mich immer wieder leitgebend (vgl. Barthelmess 2016, S. 30 ff.). Die strikte Ausrichtung auf die Prozessgestaltung eines Supervisionsprozesses, sowohl während einer Supervision als auch im Rahmen des Gesamtprozesses von der Auftragssondierung bis hin zur Evaluation helfen der Unterscheidung dieser beiden unterschiedlichen Angebote.

3.5 Haltungsbasiertes methodisches Vorgehen

Mein methodisches Vorgehen in der Supervision basiert auf einem systemisch-konstruktivistischen Weltbild. Die angewandten Methoden dienen dem Öffnen neuer Perspektiven. Dabei arbeite ich hypothesenbasiert. Wichtig ist mir bei der Anwendung der unterschiedlichen systemisch-lösungsorientierten Methoden eine strikte Ergebnisoffenheit. Vereinfacht lässt sich meine Arbeitsweise anhand der Systemischen Schleife veranschaulichen. Bei allem methodischen Vorgehen wiederholt sich der iterative Prozess von beobachten, Hypothesen bilden, Interventionen planen, Interventionen umsetzen. Die umgesetzten Massnahmen führen zwangsläufig zu Veränderungen, welche sich durch neue Beobachtungen zeigen und somit zu einem erneuten Prozess der systemischen Schleife führen.

Die systemische Methodenauswahl ist weitläufig. Visualisierungstechniken und hypnosystemische Methoden zählen zu den Methoden, die ich in fast jeder Supervisionssitzung in der einen oder anderen Form anwende. Ebenso sind systemische Fragetechniken in all meinen Beratungsangeboten immer vertreten. Wichtiger als die Methodenwahl erachte ich aber die systemische Haltung, welche das Fundament aller Methoden bildet.

Eine laufende Auftragsklärung und stetige Evaluation des Supervisionsprozesses gehören für mich zur Ausrichtung des Supervisionsprozesses nach den Bedürfnissen der Supervisand:innen dazu. Das Ergebnis soll schliesslich «gut genug» für die Supervisand:innen sein, im Sinne von «die Fallhoheit liegt bei den Supervisand:innen».

4 Literaturverzeichnis

- Barthelmeß Manuel (2016): Die Systemische Haltung – Was systemisches Arbeiten im Kern ausmacht. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung – bso. Ethikrichtlinien des Berufsverbandes für Coaching, Supervision und Organisationsberatung bso.
https://www.bso.ch/fileadmin/user_upload/00_Grundlagendokumente/Verbands_Dokumente/Ethikrichtlinien_bso_2020.pdf
- Ebecke-Nohlen Andrea (2019): Einführung in die systemische Supervision, Carl-Auer Verlag.
- Lüschen-Heimer Christiane, Michalak Uwe (2019): Werkstattbuch systemische Supervision, Carl-Auer Verlag.
- Cecchin, Gianfranco (1988): Zum gegenwärtigen Stand von Hypothesieren, Zirkularität und Neutralität: Eine Einladung zur Neugier. In: Familiendynamik Heft 3, 1988: 190-203.
- Meilener Institut
<https://www.meilener-institut.ch/ueber-uns> (Zugriffdatum: 18.12.2023)
- Neumann-Wirsig, Heidi (2002): Jedes Mal anders. 50 Supervisionsgeschichten und viele Möglichkeiten.
- Neumann-Wirsig, Heidi (Hrsg.) (4. Auflage 2021): Lösungsorientierte Supervisions-Tools. ManagerSeminare Verlags GmbH.
- Schmidt Gunther (2020): Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung, 9. Auflage, Carl-Auer Verlag.
- Schulz von Thun, Friedemann (2003): Miteinander reden 3. Das „innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation. 11. Auflage. Reinbeck bei Hamburg.
- Von Schlippe Arist, Schweizer Jochen (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung, Vandenhoeck & Ruprecht, 9. Auflage.
- Welter-Enderlin Rosmarie, Hildenbrand Bruno (2015): Resilienz – Gedeihen trotz widriger Umstände, 5. Auflage, Carl-Auer Verlag GmbH.
- Welter-Enderlin, Rosmarie; Hildenbrand Bruno (erweiterte Auflage 2004): Systemische Therapie und Beratung, Klett-Cotta.

5 Abkürzungsverzeichnis

bsö	Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung
systemis	Schweizerische Vereinigung für systemische Therapie und Beratung
Meilener Konzept	Das Meilener Konzept der systemischen Therapie als Begegnung stellt ein offenes Konzept dar, das die modernen, von der Systemtheorie und der Kybernetik abgeleiteten Theorien aufarbeitet und einbezieht, in wesentlichen Punkten jedoch darüber hinausgeht.

6 Anhang

6.1 Kundenstimmen

6.1.1 Einzelsupervision

Rachel Freis fundierte Expertise und ihre Fähigkeit, komplexe Themen verständlich zu vermitteln, haben meine berufliche Entwicklung gefördert und es hat nachhaltige positive Veränderungen mit sich gebracht. Sie zeigte ein tiefes Verständnis für die Thematik, die ich mitbrachte und ihre zwischenmenschliche Sensibilität unterstützte den Prozess. Ihr einfühlsamer Ansatz und ihre klare Kommunikation schafften ein Umfeld des Vertrauens und förderten eine offene Zusammenarbeit. Während den Sitzungen habe ich ihre Fähigkeit bewundert, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen und mit mir zusammen massgeschneiderte Lösungswege zu finden. Ihre unterschiedlichen und visuellen Methoden unterstützten den Verlauf der Sitzungen. Unabhängig von den Herausforderungen, mit denen ich konfrontiert war, hat sie flexibel und proaktiv gehandelt, um sicherzustellen, dass die Supervision meinen spezifischen Anforderungen entsprach. Zusammenfassend kann ich Rachel Frei ohne Vorbehalt empfehlen. Ich bin überzeugt, dass ihre Expertise und ihre unterstützende Herangehensweise auch anderen Fachleuten dabei helfen kann, ihre Ziele zu erreichen.

(Feedback nach einem Einzelsupervisionsprozess von 5 x 2 Stunden)

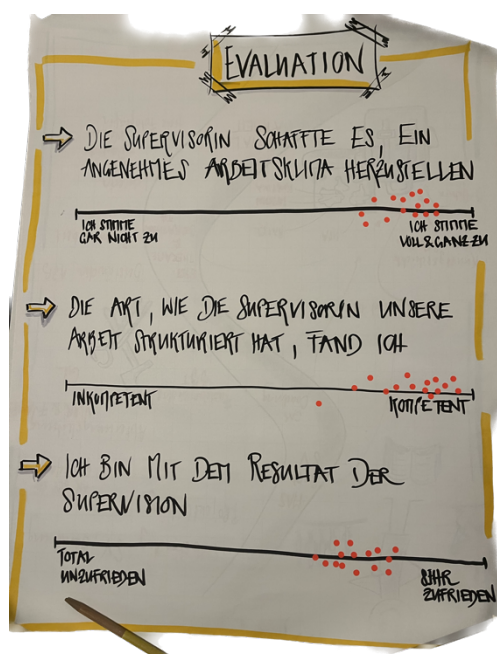
7.1.2 Teamsupervision

«Ich bin immer wieder erstaunt, wie gut du in unseren Teamsupervisionen durch den Prozess führst und strukturierst, sodass wir am Ende ein Ergebnis haben. Es ist mir ein Rätsel, wie du uns so führen kannst, ohne dabei auf die Uhr zu schauen.»

«Wie du es schaffst, in die Tiefe zu gehen und uns doch wieder zum grossen Ganzen zurückführst, ist beeindruckend.»

(2 Stimmen aus einem 5-köpfigen Team in einem Kinder- und Jugendheim nach 3 Supervisionen à 2 Stunden)

7.1.3 Fallsupervision



(Auswertung einer Fallsupervision mit 15 Personen)