

Beratungskonzept Lu Decurtins

Ich bin Mitglied des Berufsverbands und orientiere mich an dessen Richtlinien.

Grundsätzliche Ziele von Supervision gemäss BSO:

Ziel der Supervision ist die Verbesserung der Arbeitssituation, der Arbeitsatmosphäre, der Arbeitsorganisation und der aufgabenspezifischen Kompetenzen. In einem lösungsorientierten Ansatz ist der Supervisionsprozess darauf angelegt, praxisnahes Lernen und die Qualität der Zusammenarbeit sowie die berufliche und persönliche Entwicklung zu fördern.

Die Supervision wird vor allem da sinnvoll und nutzbringend eingesetzt, wo verantwortungsbewusstes Handeln, effektive Arbeitsorganisation, Verbindlichkeit in der Arbeitsausführung, Kooperationsfähigkeit und die bewusste Gestaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen für den optimalen Ablauf der Arbeit von Bedeutung sind.

Supervision fördert die berufliche Handlungskompetenz durch angeleitete Reflexion. Dieser Prozess unterstützt die Supervisanden/ Supervisandinnen im Überdenken ihrer beruflichen Handlungen und in der Selbsteinschätzung der eigenen Person und Rolle. Sie erkennen die Wechselwirkungen in den sie betreffenden Arbeitsbeziehungen und vertiefen das Wissen um ihre Organisation als System.

Supervision hilft Distanz schaffen zu den Abläufen und der Dynamik von Gruppen und Systemen. Sie schützt dadurch vor Überforderung, destruktivem Konfliktverhalten und spezifischer 'Blindheit' im eigenen Arbeitsumfeld. Supervision ist ein wirkungsvolles Instrument der beruflichen und persönlichen Weiterbildung.

Die vielseitigen Anforderungen verlangen von Supervisionsfachleuten eine qualifizierte Ausbildung, einen breiten Erfahrungshintergrund, regelmässige Kontrolle ihrer Supervisionstätigkeit und permanente Weiterbildung.

Die Mitglieder des BSO orientieren sich an berufsethischen Richtlinien des Verbandes.

Beratungskonzept Lu Decurtins

Jeder Berater hat seinen eigenen Stil. Hier meine persönlichen Grundsätze.

Supervision	Supervision soll ein Element sein zur Entwicklung von Organisationen und deren MitarbeiterInnen. Supervision soll immer die Qualität der beruflichen Arbeitsergebnisse ins Zentrum stellen, sichern oder verbessern. Dabei wird der Einzelne in seiner Berufsrolle innerhalb der Organisation als Akteur wahrgenommen. Zusammenhänge in den bestehenden Strukturen werden analysiert und die Kommunikation und Kooperation untereinander soll verbessert werden.
Ressourcenorientiert	Die Beratung soll dabei immer die Stärken und Möglichkeiten des Einzelnen oder des Systems festigen. Diese Grundlage erlaubt es, neue Wege zu erproben.
Distanz/Nähe	Der Supervisor ist eine dem Team „ unvertraute Vertrauensperson “. Er ist den Personen gegenüber neutral – ist jedoch dem Auftrag und dem Berufskodex verpflichtet.

Meine Grundhaltung

Motivation	Meine Motivation ist das Interesse am Menschen und die Freude am Begleiten von Entwicklungsschritten
Struktur	Es ist mir wichtig, bei meiner Arbeit einerseits ein Ziel zu verfolgen und Struktur zu vermitteln, andererseits anpassungsfähig und flexibel zu sein.
Transparenz	Transparenz ist dabei in jeder Phase des Prozesses von zentraler Bedeutung. Gesunde Organisationen und Arbeitsteams befinden sich in stetem Wandel. Damit dieser Wandel gelingt, werden Menschen und Prozesse gestärkt mit gemeinsamem Lernen und Handeln.
Selbstverantwortung/ Empowerment	Der Mensch ist entwicklungsfähig. Durch Lernen, Ausprobieren und Entwickeln werden Ziele greifbar. Ich versuche stets, die Betroffenen selber zu befähigen, angestrebte Ziele zu erreichen. Eigenständigkeit und Selbstverantwortung sind nützliche Ressourcen auf dem Weg zum (Berufs-)Erfolg.

Beratungskonzept Lu Decurtins

Ziele

Grundsätzlich sollte Supervision jedoch immer mehrere der folgenden Vorgaben erfüllen. Je nach Situation des Teams bzw. der Auftragsvereinbarung lassen sich Schwerpunkte bestimmen. Individuelle Ziele werden mit den jeweiligen Klienten erarbeitet.

Reflexion	Die Supervision schafft Raum zur Reflexion. Sie erweitert bzw. vertieft Erkenntnisse über eigene Möglichkeiten und Grenzen, Einstellungen und Werthaltungen und über die Wirkung des eigenen Verhaltens auf andere.
Kompetenzen	Supervision ermöglicht die Erweiterung und Vertiefung von Sozial-, Selbst-, Methoden und Handlungskompetenzen.
Systemischer Kontext	Supervision trägt zeigt soziokulturelle und institutionelle Zusammenhänge auf und spiegelt eigene Denk- und Handlungsstrukturen.
Empowerment	Supervision ermächtigt zu ressourcen- und lösungsorientierten Handeln
Prävention	Supervision kann bei intrapersonalen und sozialen Konflikten.zur Klärung und Lösung von Problemen beitragen.

Beratungskonzept Lu Decurtins

Beratungsgestaltung

Nach einem persönlichen Erstgespräch werden in der Regel gemeinsam Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit festgehalten. Eine Probezeit von 5 Einheiten wird evaluiert und geht in eine konstante Zusammenarbeit über. Diese wird nach Ablauf von zwei Jahren neu definiert. Ende jeden Kalenderjahres wird die Zusammenarbeit im Rahmen einer Supervisionssitzung reflektiert und (neue) Ziele vereinbart.

Eine klare Struktur und Methodenvielfalt ermöglichen mir eine individuelle Gestaltung der unterschiedlichen Settings. Je nach Situation kann ich einzelne Teile ausbauen oder weglassen.

Der Einstieg	Hier geht es mir um folgende Fragen: Woher komme ihr? / Was beschäftigt euch? / Was wollt ihr heute hier? (Methoden: Blitzlicht, Fotolangage, aufstellen, gestalten, malen, Gespräch.....)
Rückblick	Da ich prozessorientiert arbeite, ist es wichtig, dass ich jedes Mal den Bezug zur letzten Sitzung herstelle. (Was hat sich verändert? Was ist unverändert? Was möchtet ihr noch in die Runde bringen?)
Themenwahl	An welcher Fragestellung möchtet ihr heute arbeiten? Das kann zur Zeitersparnis auch im Voraus bestimmt werden. Aktuelle, „brennende“ Themen haben jedoch immer Vorrang. (Imagination, Cluster, Papierstreifen, Themenlisten, Themaspeicher / Klebepunkte / aufstellen / Reihenfolge priorisieren.....)
Arbeit am Thema	Der Hauptteil der Beratungssequenz. Eine klare Fragestellung (ziel- und lösungsorientiert) zum gewählten Thema formulieren (ev. eine kurze Situationsschilderung). Ich wähle die Bearbeitungsmethode nach meiner Wahrnehmung und Einschätzung in Rücksprache mit dem Team aus. Erfahrung, Intuition und mein Zugang zur Kreativität spielen hier eine wichtige Rolle.
Strategieplanung	Aus gewonnenen Erkenntnissen konkrete Handlungsschritte planen (1-2).
Abschluss / Rückblick	Kurze Evaluation und den Sitzungsabschluss: Was nehmt ihr mit? / Was lasst ihr hier?