



Gefördert durch die Europäische Kommission



November 2014

A large decorative graphic consisting of three overlapping, thick, curved bands in light blue, pink, and green, arranged in a circular pattern. A light gray, irregularly shaped rectangular area is overlaid on the center of these arcs.

ECVision
Ein Europäisches Glossar
für Supervision und Coaching



Gefördert durch die Europäische Kommission



November 2014

ECVision. Ein Europäisches Glossar für Supervision und Coaching

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Dieses Glossar wurde im Rahmen des LEONARDO–Innovationsentwicklungs-Projektes „ECVision. A European System of Comparability and Validation of Supervisory Competences“ (527220-LLP-AT-LEONARDO-LMP) erarbeitet.

Der Inhalt des Glossars ist Ergebnis der Zusammenarbeit der ECVision Projektpartner
Die Wiener Volkshochschulen GmbH (Österreich), Association of National Organizations for Supervision in Europe (ANSE, Österreich/EU), The Council of European Professional and Managerial Staff (EUROCADRES, Belgien/EU), TOPS München-Berlin e.V. (Deutschland), Universität Göteborg (Schweden), Universität Zagreb (Kroatien), CoachKwadraat (Niederlande).

2

AutorInnen:

Marina Ajdukovic

Lilja Cajvert

Michaela Judy

Wolfgang Knopf

Hubert Kuhn

Krisztina Madai

Mieke Voogd

Übersetzung aus dem Englischen: Michaela Judy

Eigentümer und Herausgeber: Die Wiener Volkshochschulen GmbH, Lustkandlgasse 50, A – 1090 Wien;

Geschäftsführer: Mario Rieder; Projektkoordinatorin: Michaela Judy

Inhalt

Präambel	7
Supervision – Schwerpunktkonzepte	10
1. Supervision berät die Interaktion von Personen, beruflichen Anforderungen und Organisationen	10
2. Supervision als Funktion des Management-Handelns	12
Coaching – Schwerpunktkonzepte	13
Akteure	14
1. Ausbildungsträger	14
2. KlientInnen	14
3. Nationale Verbände	15
4. SupervisandIn/ Coachee	15
5. SupervisorIn/ Coach	16
6. Vertragspartner	16

Kernqualitäten	17
1. Ambiguitätstoleranz.....	17
2. Erfahrungsorientierung.....	17
3. Empathie	18
4. Ethik & Werte.....	18
5. Führung und Management	19
6. Funktion und Rolle	19
7. Integration von Theorie und Praxis.....	20
8. Interaktiver Prozess	20
9. Kommunikation.....	21
10. Kontext	21
11. Kontrakt.....	21
12. Lernprozess	22
13. Organisation.....	23
14. Performance	23
15. Professionelle Exploration	23
16. Reflexion.....	24
17. Ressourcenorientierung	25
18. Selbstverantwortung und Verbindlichkeit.....	25
19. Spiegelphänomen (Parallelprozess).....	26
20. Veränderung	26
21. Wechselwirkung.....	27
22. Ziel- und Bedürfnisorientierung	27



Arten	28
1. Ausbildungssupervision/ Ausbildungscoaching.....	28
2. Business Coaching.....	29
3. Coaching Supervision / Coach the Coach.....	29
4. Fallsupervision.....	30
5. Gruppensupervision/ Gruppencoaching.....	31
6. Interne/ Externe Supervision/ Coaching.....	32
7. Intervision/ Peer Coaching.....	32
8. Karrierecoaching.....	33
9. Klinische Supervision.....	33
10. Meta-Supervision.....	33
11. Leitungssupervision/ Leitungscoaching.....	34
12. Organisationssupervision/ Organisationscoaching.....	35
13. Teamsupervision/ Teamcoaching.....	37
Settings	38
1. Einzel.....	38
2. Face-to-face.....	38
3. Fernbeziehung/ Online/ Neue Medien/ Telefon.....	38
4. Gruppe.....	39
5. Organisation.....	39
6. Team.....	39

Methoden	40
1. Arbeiten mit Empathie	40
2. The Use of Group Process	41
2. Arbeiten mit dem Gruppenprozess	41
3. Dialog	42
4. Ergebnismessung	42
5. Erweiterung theoretischen Wissens	42
6. Feedback.....	43
7. Hypothesenbildung	43
8. Meta-Kommunikation	44
9. Meta-Reflexion.....	44
10. Probleme Fokussieren	44
11. Prozessevaluation	45
12. Prozessmoderation.....	45
13. Reflexion.....	45
14. Stabile Arbeitsbeziehung schaffen	46
15. Vereinbaren	46
Ergebnisse	47
1. Bessere berufliche Leistung	47
2. Effektive Handhabung von Konflikten und Widersprüchen.....	47
3. Klärung von Rollen und Funktionen in Organisationen	48
4. Lernen	48
5. Neue Erkenntnisse	49
6. Nutzen für die Organisation.....	49
7. Professionalisierung.....	50
8. Qualitätsmanagement	50
9. Selbsterkenntnis	50
10. Stressprävention	51
11. Wohlbefinden / Gesundheit	51
Verwendete Literatur	52
Das Projekt Team – Biographien	60

Präambel

Preamble

The main challenge in today's working environment is the continuous change of conditions and tasks and its increasing complexity in society. More and more, efficient cooperation is subject to professional communication: if people don't communicate effectively, a lack of commitment and reliability would confuse working relationships and working processes, the goals would be missed.

Therefore, the increasing attention and importance of supervision, coaching and other formats of consulting have become a priority in the world of work. Despite that, supervision and coaching until now lack a common and consistent way of describing skills and competences on a European level.

There are national and European professional counseling associations such as:

- ✓ Association of National Organizations for Supervision in Europe (ANSE, <http://www.anse.eu>)
- ✓ European Association for Supervision & Coaching in Europe (EASC, <http://www.easc-online.eu>),
- ✓ International Coach Federation (ICF, <http://coachfederation.at>)
- ✓ European Mentoring and Coaching Council (EMCC, <http://www.emccouncil.org>).

These associations have set standards for vocational education and training of supervisors and/ or coaches. Their standards define the minimal formal criteria of how to become a supervisor or coach. The regulations for membership and accreditation provide orientation although they differ in focus and scope.

Unter dem Druck schneller Entwicklungen in der Arbeitswelt ändern sich Arbeitsbedingungen wie auch Arbeitsaufgaben schnell, die gesellschaftliche Komplexität nimmt zu. Unter diesen Bedingungen ist effektive Zusammenarbeit mehr und mehr auf professionelle Kommunikation angewiesen: Wo Menschen nicht strukturiert miteinander kommunizieren, sinken Verlässlichkeit und Verbindlichkeit, werden Arbeitsbeziehungen und Prozesse verwirrend, Ziele werden verfehlt.

Auf diesem Hintergrund gewinnen Supervision, Coaching und andere Beratungsformate zunehmende Bedeutung in der Arbeitswelt, doch es fehlte den freien Berufen Supervision und Coaching bislang eine gemeinsame und konsistente Beschreibung auf europäischer Ebene.

Sicher, es gibt nationale wie europäische Berufsverbände:

- ✓ "Association of National Organizations for Supervision in Europe" (ANSE; <http://www.anse.eu>),
- ✓ "European Association for Supervision and Coaching in Europe" (EASC; <http://www.easc-online.eu>),
- ✓ "International Coach Federation" (ICF; <http://www.coachfederation.at>),
- ✓ "European Mentoring and Coaching Council" (EMCC; <http://www.emccouncil.org>).

Diese Verbände haben Standards für die berufliche Aus- und Weiterbildung erstellt. Sie definieren die minimalen formalen Kriterien, um SupervisorIn oder Coach zu werden. Die Regelungen für die Mitgliedschaft und Akkreditierung geben Orientierung, obwohl sie sich im Fokus und im Umfang oft beträchtlich unterscheiden.

However, there is no collective frame of comparability for supervision and coaching.

The terms supervision and coaching indicate formats of counseling to serve the professional development of persons, teams, and organizations. The different approaches and methods often overlap; sometimes, they are even identical. The terminology used is fluid and often changes or shifts. The decision to use the term supervision or coaching refers to both different histories of development and key aspects of activities in the field. It may also relate to different "schools" which have been training supervisors or even relate to long-term national or institutional traditions.

The present glossary aims at providing orientation and a mainstream description of how today's professional discourses in Europe use both these terms. In addition, it offers descriptions of related terms and explains the different forms of comprehension and the perspectives that were available in the field.

This glossary provides a structure that is to be continued as permanent work in progress. It does not aim at harmonization of the various prevalent definitions and approaches. However, it does aim at the transparency and comparability of different considerations, tasks and responsibilities and of professional standards.

The comparability in this glossary emerges from the transparent descriptions of core qualities, types and settings, methods, outcomes, and stakeholders in the field of counseling.

Dennoch: gemeinsame Instrumentarien der Vergleichbarkeit für Supervision und Coaching existierten bisher nicht.

Die Begriffe Supervision und Coaching verweisen auf Beratungsformate, die der beruflichen Entwicklung von Personen, Teams und Organisationen dienen.

Konzepte und Methoden hingegen überschneiden sich häufig, manchmal sind sie sogar identisch. Die Terminologie verschwimmt, ändert oder verschiebt sich. Die

Entscheidung, den Begriff Supervision oder Coaching verwenden, verdankt sich unterschiedliche Entwicklungsgeschichten und Kernaktivitäten. Ebenso kann sie sich auf verschiedene "Schulen" in Supervisionsausbildungen oder auf nationale oder institutionelle Traditionen beziehen.

Diese Überlegungen waren die Wegweiser des LEONARDO- Projektes "ECVision - Ein Europäisches System der Vergleichbarkeit und Validierung Supervisorischer Kompetenzen".

Das vorliegende Glossar versteht sich als Orientierung und Beschreibung, wie der Mainstream der aktuellen professionellen Diskurse in Europa diese beiden Begriffe verwendet. Es soll die verschiedenen europäischen Definitionen und Konzepte nicht harmonisieren. Es zielt auf Transparenz und Vergleichbarkeit der Sichtweisen auf Anforderungen, Verantwortlichkeiten und professionelle Standards.

Vergleichbarkeit in diesem Glossar ergibt sich aus den Beschreibungen von Akteuren, Kernqualitäten, Typen, Settings, Methoden und Ergebnissen von Supervision und Coaching.

Auf spezifische Beratungstheorien wird nicht rekuriert. SupervisorInnen und Coaches folgen hauptsächlich humanistischen, psychodynamischen und systemischen Konzepten, und integrieren kreativ Methoden und Kernqualitäten professioneller Beratung.

Supervision and coaching aim at facilitating individual and organizational changes or at releasing tension or conflicts in daily work.

This glossary was created and compiled by the project team of the LEONARDO-Project ECVision. The team: Marina Ajdukovic (Croatia), Lilja Cajvert (Sweden), Michaela Judy (Austria), Wolfgang Knopf (EU/ Austria), Hubert Kuhn (Germany), Krisztina Madai (Hungary), and Mieke Voogd (The Netherlands).

Furthermore, ten experts provided professional feedback on the glossary: Guido Baumgartner (CH), Hans Björkman (SE), Elisabeth Brugger (AT), Susanne Ehmer (DE/ AT), Erik de Haan (UK/ NL), Tone Haugs, (NO), Louis van Kessel (NL), Helga Messel (SE), Heidi Möller (DE), Heidemarie Müller-Riedlhuber (AT).

The Glossary was written and first published in English. To allow immediate comparison, the original text shows up in the left column.

Summing up: the authors want to place practice and theory transparently and comparably at the disposal of the professional community and give new momentum to the improvement of theory and practice in the field.

If so, then it was worth doing the job!

Supervision und Coaching intervenieren, wo Menschen in ihren spezifischen funktionalen und sozialen Rollen in ihren Arbeitsumgebungen in Interaktion treten. Supervision und Coaching zielen auf die Unterstützung individueller und organisatorischer Veränderungen oder auf die Lösung von Spannungen und Konflikten in der täglichen Arbeit.

Entwickelt und ausgearbeitet wurde das Glossar vom Projektteam des LEONARDO-Projektes ECVision: Marina Ajdukovic (Kroatien), Lilja Cajvert (Schweden), Michaela Judy (Österreich), Wolfgang Knopf (EU/ Österreich), Hubert Kuhn (Deutschland), Krisztina Madai (Ungarn), und Mieke Voogd (Die Niederlande).

Zusätzlich stellten zehn ExpertInnen dem Glossar ihr professionelles Feedback zur Verfügung: Guido Baumgartner (CH), Hans Björkman (SE), Elisabeth Brugger (AT), Susanne Ehmer (DE/ AT), Erik de Haan (UK/ NL), Tone Haugs, (NO), Louis van Kessel (NL), Helga Messel (SE), Heidi Möller (DE), Heidemarie Müller-Riedlhuber (AT).

Das Glossar wurde in englischer Sprache verfasst und erstmals publiziert. Um den LeserInnen den Rückbezug auf die Originalfassung unmittelbar zu ermöglichen, findet sich diese fortlaufend in der linken Spalte neben dem Text.

Wenn dieses Glossar Praxis und Theorie von Supervision und Coaching in Europa transparent und vergleichbar zur Verfügung stellt, und damit Impulse für deren Weiterentwicklung setzt, hat es sein Ziel erreicht.

Supervision – Scope of Concept

These descriptions aim at giving an overview over the mainstream concepts of supervision in Europe today. This glossary covers the definitions given under 1 (1.1 – 1.4.).

1. Supervision as a counseling profession focuses on the interaction of persons, professional tasks and organizations

Supervision provides ample space and time to reflect professional functioning in complex situations.

Supervision primarily serves the development of individuals, teams and organizations. It improves the professional lives of individuals and teams with regard to their roles in an institutional context. It also focuses on ensuring and developing the quality of communication among staff members and methods of cooperation in various working contexts.

Additionally, supervision offers support in different reflection and decision-making processes and in challenging and demanding professional situations and conflicts. It supports clarification and the processing of tasks, functions and roles. It assists in the handling of processes of change, in finding innovative solutions for new challenges and measures to combat mobbing and burnout.

The following differentiations refer to different foci of supervision.

Supervision – Schwerpunktkonzepte

Diese Beschreibungen geben einen Überblick über die gängigen Konzepte von Supervision in Europa. Das Glossar deckt die unter Punkt 1 gegebenen Definitionen (1.1. – 1.4.) ab.

1. Supervision berät die Interaktion von Personen, beruflichen Anforderungen und Organisationen

Supervision bietet einen strukturierten und geschützten Rahmen, um professionelles Handeln in komplexen Situationen zu reflektieren.

Supervision dient in erster Linie der Entwicklung von Personen, Teams und Organisationen. Sie erweitert die berufliche Handlungsfähigkeit von Personen und Teams in ihrem Eingebunden-Sein in einen institutionellen Kontext. Sie leistet Qualitätsentwicklung, indem sie die Kommunikation und Kooperation der Mitarbeitenden in verschiedenen Arbeitswelten verbessert.

Außerdem bietet Supervision Unterstützung bei Reflexions- und Entscheidungsprozessen sowie in (heraus-)fordernden beruflichen Situationen und Konflikten.

Sie unterstützt Klärungen von Aufgaben, Funktionen und Rollen. Sie hilft bei der Bewältigung von Veränderungsprozessen, beim Finden innovativer Lösungen für neue Herausforderungen, und bietet Maßnahmen gegen Mobbing und Burnout.

Die folgenden Differenzierungen beziehen sich auf unterschiedliche Schwerpunktsetzungen von Supervision.

1.1. Supervision for work with clients

Supervision provides a reflective space to professionals (who work with clients, e.g. social workers, therapists in psychosocial work fields) to serve the assurance and development of the quality of their professional attitude and performance. The **focus is on the supervisees' clients** and on how the supervisees work with their clients.

This approach often – but not necessarily – means that the supervisor is an experienced practitioner in the work field s/he supervises.

1.2. Educational Supervision for trainees in professional training courses

The key component of this kind of supervision is part of the development of professional competences in training programs. It serves the integration of knowledge, skills and values / attitudes the trainees have acquired during their professional training. It is necessarily related to a specific curriculum of a training provider. It focuses on learning to master specific methods, skills or approaches to the expected outcome of developing competences of professionals in a particular method or approach. The supervisor, therefore should be an experienced practitioner of that same method or approach.

1.2. Supervision as improvement of professional functioning

Supervision focuses on the improvement of individuals, teams and organizations in all work fields. The main aims include higher quality, more effectiveness and work efficiency in professional contexts. All professions or work fields can profit from supervision in that understanding. According to this approach, the supervisor / is an expert for **counseling the interaction** of persons, professional tasks and organizations, but not a practitioner of a specific work field.

1. 1. SUPERVISION DER ARBEIT MIT KLIENT*INNEN

Supervision bietet einen Reflexionsraum für Menschen, die mit KlientInnen arbeiten, - also z. B. SozialarbeiterInnen, TherapeutInnen, in psychosozialen Arbeitsfeldern Tätige. Ziel ist, dass die SupervisorInnen ihre Einstellungen und ihr professionelles Handeln überprüfen und weiter entwickeln, und so dessen Qualität sichern. Der Fokus liegt auf der Beziehung zwischen den SupervisorInnen und deren KlientInnen, und darauf, wie die SupervisorInnen mit ihren KlientInnen arbeiten. Dieser Ansatz bedeutet oft - aber nicht notwendig -, dass die/der SupervisorIn eine erfahrene PraktikerIn im Arbeitsfeld ist, das sie/er supervidiert.

1.2. LEHRSUPERVISION FÜR AUSBILDUNGSKANDIDAT*INNEN

Kernelement dieser Form von Supervision ist, dass sie zur Entwicklung professioneller Kompetenzen in Ausbildungen beiträgt. Sie dient der Integration von Wissen, Fertigkeiten, Werten und Einstellungen, die AusbildungskandidatInnen während ihrer Ausbildung erworben haben. Sie bezieht sich verpflichtend auf einen bestimmten Lehrplan eines Ausbildungsanbieters. Sie fokussiert auf Lernen, und soll den Lernenden die Aneignung und Entwicklung spezifischer Methoden, Fähigkeiten und Fertigkeiten ermöglichen.

SupervisorIn sollte deshalb ein/e erfahrene/r PraktikerIn der gleichen Methode sein.

1.3. SUPERVISION ALS BERATUNG BERUFLICHEN HANDELNS

Supervision berät die Interaktion von Personen, Teams und Organisationen in allen Arbeitsfeldern. Sie fokussiert auf Verbesserung des professionellen Handelns, höhere Qualität, sowie mehr Wirksamkeit und Effizienz in beruflichen Zusammenhängen. Alle Berufe oder Arbeitsfelder können von Supervision in diesem Verständnis profitieren.

In diesem Ansatz ist der/die SupervisorIn ExpertIn für das Beraten der Interaktion von Personen, professionellen Aufgaben und Organisationen, nicht aber PraktikerIn im Arbeitsfeld, das sie/er supervidiert.

1.4. Organization supervision

This approach **contributes to the effective functioning of an organization**. It is carried out during regular meetings of superiors and their subordinates and members of professional teams while being supervised. In this case, the emphasis is on reflecting the relationship between the team and the wider organizational environment. It enlightens power positions and institutional and subjective understanding of roles and tasks. Thus, organizational supervision contributes to the improvement of organizational culture.

2. Supervision as a managerial function

It takes place in an organization at an operative level. It includes the managing and controlling of defined and communicated tasks. The supervisor is therefore part of the organizational hierarchy.

This understanding of supervision has its origins in Anglo-Saxon countries and is mainly used by globally working enterprises.

1.4. ORGANISATIONSSUPERVISION

Dieser Ansatz trägt zum wirksamen Funktionieren einer Organisation bei. Organisationssupervision findet in regelmäßigen Treffen von Vorgesetzten und ihren Untergebenen, bzw. von Mitgliedern unterschiedlicher Teams statt, wobei diese Treffen supervidiert werden.

In diesem Verständnis von Supervision liegt der Schwerpunkt auf dem Reflektieren der Beziehung zwischen Teams und dem organisatorischen Umfeld. Sie macht Machtkonstellationen ebenso transparent wie institutionelles und subjektives Verständnis von Rollen und Aufgaben. Damit trägt sie v.a. zur Verbesserung der Organisationskultur bei.

2. Supervision als Funktion des Management-Handelns

Supervision findet in einer Organisation auf einer operativen Ebene statt. Als Unternehmensfunktion bedeutet sie das Management und Controlling definierter und kommunizierter Aufgaben. Supervision ist deshalb Teil der organisatorischen Hierarchie. Dieses Verständnis von Supervision hat seine Ursprünge in angelsächsischen Ländern und wird hauptsächlich von globalen Unternehmen verwendet.

Coaching – Scope of Concept

Many definitions of coaching used in Europe can be reduced to some of the five different concepts mentioned below.

Concepts 4 and 5 are beyond the present work that focusses on dealing with counseling the interaction between persons, work, and organization.

1. Coaching is a form of professional counseling that inspires the coachees to maximize their personal and professional potential. It aims on initiating a transformational process. Goals and solutions are discovered along the way. Coach and coachees work together in a partnering relationship. The coachees are experts on the content level; the coach is an expert in professional counselling.

2. Coaching primarily aims at managers, working with specific objectives, methodology and approach. Typical features are topic-specific support provided by a limited number of consultations, as well as the teaching of skills at short training intervals. This approach prevails in German-speaking countries.

3. Coaching is a form of professional guidance focusing on the professional and personal growth of the coachees. It is a structured and purposeful process whereby the coach encourages the effective behavior of the coachees. The coach is likely to use directive approaches to support the coachees to accomplish their goals.

These three definitions of coaching concern individuals, groups, teams and organizations.

4. Coaching is one of many competences that professionals such as managers, teachers or social workers have acquired.

5. Coaching is a synonym for training or mentoring in very different fields (e.g. health, dating, job coaching etc.).

Coaching – Schwerpunktkonzepte

Die meisten der in Europa verwendeten Definitionen von Coaching können auf eines der fünf unten dargelegten Konzepte reduziert werden.

Das Glossar deckt die Coaching-Verständnisse der Punkte 1-3 ab.

Die Konzepte 4 und 5 stehen jenseits des Ansatzes dieses Glossars, der auf die Beratung der Interaktion von Personen, Arbeit und Organisation abstellt.

1. Coaching ist eine Beratungsform, die Coachees dabei unterstützt, ihr persönliches und professionelles Potenzial zu maximieren. Es zielt auf einen Transformationsprozess ab. Ziele und Lösungen werden in diesem Prozess entdeckt. Coach und Coachee arbeiten zusammen in einer partnerschaftlichen Beziehung. Die Coachees sind Experten für ihre eigene Arbeit; der Coach ist Experte für professionelle Beratung.

2. Coaching zielt vorrangig auf Manager, und arbeitet mit definierten Zielen sowie einer spezifischen Methodik. Typische Merkmale sind die Orientierung auf themenspezifische Unterstützung in einer beschränkten Anzahl von Beratungen, sowie das Einüben von Fertigkeiten in Trainingssequenzen mit kurzen Intervallen. Dieser Ansatz herrscht in deutschsprachigen Ländern vor.

3. Coaching ist eine Form professioneller Begleitung, die sich auf professionelles und persönliches Wachstum der Coachees konzentriert. Es ist ein strukturierter und zielgerichteter Prozess, in dem der Coach effektive Verhaltensweisen der Coachees ermutigt. Der Coach verwendet auch directive Ansätze, um Coachees bei der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen.

Diese drei Definitionen von Coaching betreffen Personen, Gruppen, Teams und Organisationen.

4. Coaching ist eine von vielen Kompetenzen, die Professionalisten wie Manager, Lehrerinnen oder SozialarbeiterInnen erwerben.

5. Coaching ist ein Synonym für Training oder Mentoring in sehr verschiedenen Arbeitsfeldern von (z. B. Gesundheit, job coaching, etc.).

Stakeholders

Stakeholders are the persons and bodies involved in and responsible for the process of supervision or coaching.

1. Training Provider

Supervision *Coaching*

Organization that offers and runs training programs for supervision and/or coaching.

2. Clients

Supervision *Coaching*

Clients of the supervisees are party in the supervision process though not physically present. Coaching literature uses client as a synonym for coachee.

Related concept: client system.

Akteure

Akteure sind Personen oder Institutionen, die in den Prozess von Supervision oder Coaching einbezogen, bzw. dafür verantwortlich sind.

1. Ausbildungsträger

Supervision

Coaching

Organisation, die Ausbildungs-Lehrgänge für Supervision und/oder Coaching anbietet und durchführt.

2. KlientInnen

Supervision

Coaching

Die KlientInnen der SupervisandInnen sind ebenfalls Akteure im Supervisionsprozess, wenn auch nicht physisch anwesend. Verwandtes Konzept: Klientensystem.

Die Coaching-Literatur verwendet Klient synonym mit Coachee.

3. National Organization

<i>Supervision</i>	<i>Coaching</i>
<p>Consortium of professional supervisors & coaches (in some countries training providers, too) under national law, accepting ANSE standards and ANSE ethics.</p>	<p>Consortium of professional coaches and training providers under national law accepting professional standards and ethics either set by international associations (e.g., EMCC or ICF) or by the consortium itself.</p>

4. Supervisees / Coachees

<i>Supervision</i>	<i>Coaching</i>
<p>The users of supervision. Supervisees assume responsibility for:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ their part of the conditions and cooperation; ✓ their process of development and learning; ✓ the transformation of new insights gained into their professional situation. 	<p>The users of coaching. Coachees are responsible for their process of development. They are supposed to be open, bring in their experiences, thoughts and feelings, be on time, keep appointments. They are responsible for defining the goals they want to work on as well as progressing according to steps set by themselves.</p>

3. Nationale Verbände

Supervision

Konsortium professioneller SupervisorInnen und Coaches (und in einigen Ländern auch Ausbildungsanbieter), die unter nationalem Recht sowie der Selbstverpflichtung auf ANSE Standards und die ANSE Ethik agieren.

Coaching

Konsortium professioneller Coaches, die unter nationalem Recht agieren und die professionellen Standards und eine Ethik akzeptieren, die entweder von internationalen Verbänden (z.B. EMCC oder ICF), oder durch das Konsortium selbst festgelegt sind.

4. SupervisorIn/ Coachee

Supervision

NutzerIn von Supervision. SupervisorInnen übernehmen die Verantwortung für die eigene Mitarbeit, für ihren Entwicklungs- und Lernprozess, sowie für den Transfer neuer Erkenntnisse in ihren beruflichen Alltag.

Coaching

NutzerIn von Coaching. Coachees sind für ihren Entwicklungsprozess verantwortlich. Sie sollen eigene Erfahrungen, Gedanken und Gefühle einbringen, pünktlich sein, und Termine einhalten. Coachees sind für die Festlegung der Ziele, an denen sie arbeiten wollen sowie für Fortschritte bezüglich der selbstgesetzten Ziele verantwortlich.

5. Supervisor / Coach

Supervision	Coaching
<p>A supervisor is:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ A trained professional according to an approved curriculum following ANSE standards and national regulations. ✓ a (post-)graduate trained professional with more than 3 years of work experience. ✓ Responsible for creating a viable space which supports the supervisees in pursuing their goals. 	<p>A coach is a trained professional who guides a coachee, group or team in pursuit of a contracted goal.</p> <p>In principle, everyone can call him-/herself a coach.</p> <p>International associations, as ICF & EMCC, develop standards based on education, experience, performance, evaluation and the level of service, or on continuous development.</p> <p>The emphasis is more on performance and output criteria than training hours.</p>

6. Contractual partner

Supervision	Coaching
<p>Is the responsible manager in an organization who orders, finances and evaluates supervision. S/he is involved in the selection of the supervisor and in the contracting process. This involvement may cover a power of veto up to even a direct personal selection. Most often public bodies or organizations have internal regulations for supervision and lists of recommended / authorized supervisors.</p>	

5. SupervisorIn/ Coach

Supervision

Ein/e SupervisorIn ist:

- ✓ Eine ausgebildete Fachkraft gemäß eines nach ANSE-Standards und nationalen Regelungen anerkannten Ausbildungscurriculums.
- ✓ Ein/e BeraterIn mit (post)-gradualer professioneller Ausbildung und mit mehr als drei Jahren Berufserfahrung.
- ✓ Für die Schaffung eines adäquaten Reflexionsraums verantwortlich, der SupervisandInnen beim Entwickeln und Verfolgen ihrer Ziele unterstützt.

Coaching

Ein Coach ist eine ausgebildete Fachkraft, die einen Coachee, eine Gruppe oder ein Team beim Verfolgen eines vertraglich vereinbarten Zieles anleitet.

Im Prinzip kann jede/r sich Coach nennen.

Internationale Berufsverbände, wie ICF und EMCC, haben professionelle Standards entwickelt, die auf Ausbildung, Erfahrung, Leistungsbewertung und das Niveau der Leistungserbringung, oder auf kontinuierlicher beruflicher Weiterentwicklung basieren. Der Schwerpunkt liegt stärker auf Leistung und Output-Kriterien als auf Trainingsstunden.

6. Vertragspartner

Supervision

Ist der zuständige Manager in einer Organisation, die/der die Supervision anordnet, zahlt und evaluiert. Er / Sie ist an der Auswahl der/des SupervisorIn/Coaches sowie der vertraglichen Vereinbarung beteiligt. Die Involviertheit kann von einem Vetorecht bis zu einer direkten, persönlichen Auswahl reichen. Oft haben öffentlichen Einrichtungen oder Organisationen interne Regelungen für Supervision/Coaching sowie Empfehlungslisten, bzw. zugelassene SupervisorInnen/ Coaches.

Coaching

Core qualities

Core qualities are necessary basic characteristics of professional work in supervision and coaching. A supervisor / coach needs a clear and reflected understanding of the following core qualities.

1. Ambiguity Tolerance

Supervision Coaching

Discussing and reflecting conflicts, allowing contradictory approaches to show up. This may change perspectives and goals. This includes, tolerating tension and exploring the various feelings, which arise during a counselling process.

Ambiguity (also: complexity, ambivalence) is an integral part of the human condition and encompassing feelings, notions, and attitudes about something or somebody. Ambiguity often creates worry, anxiety or confusion within a person or a group.

2. Experience Orientation

Supervision Coaching

Expressing an event in a way that supports supervisees / coaches to link their experience here and now to their work, to how they deal with the views of others, the way they express their opinions or make decisions.

Kernqualitäten

Kernqualitäten sind unverzichtbare fundamentale Charakteristika professioneller Beratung in Supervision und Coaching. Ein/e SupervisorIn / Coach braucht ein klares und reflektiertes Verständnis aller Kernqualitäten.

1. Ambiguitätstoleranz

Supervision

Coaching

Das Auftauchen widersprüchlicher Gefühle und Sichtweisen in Konflikten wahrnehmen, erörtern und reflektieren. Dies zu erfahren kann Perspektiven und Ziele verändern. Es beinhaltet, Spannung auszuhalten und die verschiedenen Gefühle, die während des Beratungsprozesses auftauchen, zu erkunden. Mehrdeutigkeit (auch: Komplexität, Ambivalenz) ist integraler Bestandteil des Menschseins und umfasst Gefühle, Annahmen und Einstellungen zu etwas oder jemandem. Mehrdeutigkeit schafft oft Unruhe, Angst oder Verwirrung, sowohl in einer Person als auch in einer Gruppe.

2. Erfahrungsorientierung

Supervision

Coaching

Ein Ereignis oder Verhalten in einer Weise zur Sprache bringen, die SupervisorInnen/ Coachees unterstützt, ihre Erfahrung hier und jetzt mit jenen in ihrer Arbeit in Verbindung zu bringen: wie sie mit den Sichtweisen anderer umgehen, wie sie ihre Meinungen formulieren, oder wie sie Entscheidungen treffen.

3. Empathy

Supervision *Coaching*

Empathy is a way of recognizing the emotional state of the supervisees and separating it from the supervisor's own emotional response on 'what comes from the supervisees'. It includes being aware of (counter-)transference and one's own preoccupations.

4. Ethics / Values

Supervision *Coaching*

In dealing with power, trust and responsibility, supervisors and coaches maintain their personal and professional integrity by positioning themselves autonomously in relation to constituents, clients and colleagues.

Supervisors and coaches are bound to keep confidentiality, handle the process of contracting carefully and avoid becoming a party in conflicting interests.

Acting responsibly is part of professionalism for supervisors and coaches. They care for maintaining their skills, for the reliability of the profession they exercise and for their supporting the learning process of supervisees and coachees. Most professional organizations for supervision and coaching have given themselves a 'Code of Ethics' which reflects the state of professionalism.

3. Empathie

Supervision

Coaching

Empathie ist eine Form, die emotionale Verfassung eines/einer SupervisorIn wahrzunehmen, und die Fähigkeit, die Wahrnehmung dessen, „was von den SupervisorInnen kommt“, von der eigenen emotionalen Reaktion als SupervisorIn zu trennen.

Dies bedeutet auch, sich der eigenen (Gegen-) Übertragung und den eigenen Vorannahmen bewusst zu sein.

4. Ethik & Werte

Supervision

Coaching

Im Umgang mit Macht, Vertrauen und Verantwortung halten SupervisorInnen und Coaches ihre persönliche und berufliche Integrität durch selbstverantwortliche Positionierung gegenüber ihren Kunden-systemen und Kollegen aufrecht.

SupervisorInnen und Coaches sind zu Vertraulichkeit verpflichtet, handhaben Vereinbarungsprozesse sorgfältig, und vermeiden Parteinahme bei widerstreitenden Interessen.

Verantwortungsvolles Handeln ist integraler Bestandteil der Professionalität von SupervisorInnen und Coaches. Sie sorgen für die Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten, für die Vertrauenswürdigkeit ihres Berufsstandes, und unterstützen die Lernprozesse der SupervisorInnen / Coachees.

Die meisten professionellen Verbände für Supervision und Coaching haben sich einen "Code of Ethics" gegeben, der den aktuellen Stand der Professionalitätsentwicklung spiegelt.

5. Leadership and Management

Supervision Coaching

Integration of organizational components into the process, especially those issues that most frequently arise such as authority, subservience and competition.

6. Function and Role

Supervision Coaching

In a group-dynamic approach, function means the formal activities negotiated by the members in a social system. The members are bound to activities in a special frame and contract of working together. Role in this case means behavior and expectations of behavior in social systems between two or more persons.

Other approaches use function and role more or less as synonyms. Nevertheless, supervision and coaching take into account both formal and informal activities and attitudes of the supervisees / coachees.

5. Führung und Management

Supervision

Coaching

Integration von organisationaler Anforderungen in den Prozess, insbesondere die häufig sich ergebenden Thematiken Autorität, Unterordnung und Konkurrenz.

6. Funktion und Rolle

Supervision

Coaching

In einem gruppendynamischen Ansatz bezeichnet Funktion die formellen Tätigkeiten und Zuständigkeiten, die Mitglieder in sozialen Systemen aushandeln. Die Mitglieder sind an vertraglich und organisational vereinbarte Tätigkeiten und Zuständigkeiten in der Zusammenarbeit gebunden. Rolle bedeutet in diesem Fall Verhalten und Verhaltens-erwartungen in sozialen Systemen zwischen zwei oder mehreren Personen.

Andere Ansätze verwenden die Begriffe Funktion und Rolle mehr oder weniger synonym.

Doch ziehen Supervision und Coaching stets sowohl formelle als auch informelle Tätigkeiten und Einstellungen der SupervisandInnen/ Coachees in Betracht.

7. Integration of Theory and Practice

<i>Supervision</i>	<i>Coaching</i>
Exploring the supervisees's implicit and explicit theories.	Integrating a new feature in an existing bigger picture.
His/her content-related, emotional and body language related messages are reflected and clarified referring to the supervisors concepts and theories.	It can take place within an individual, a group, an organization or on community level.
This approach adds a new perspective to the supervisees' situation and assumptions and supports the application of a theory for deeper understanding.	During the coaching process, the coachees grow towards a level of conscious competence.
	The coachees apply lessons learned in various contexts and circumstances. The new behavior becomes part of the identity of the person.

8. Interactive Process

<i>Supervision</i>	<i>Coaching</i>
An interactive process 'happens' in supervision / coaching between the supervisees / coachees and the supervisor/ coach. It concerns how they jointly shape their working relationship and deal with the verbalized and non-verbalized content of the conversation between the supervisor / coach and supervisees / coachees.	

7. Integration von Theorie und Praxis

Supervision

Erkunden der impliziten und expliziten Theorien der SupervisorInnen.

Ihre inhaltsbezogenen, emotionalen und körper-sprachlichen Botschaften werden reflektiert und mit den Konzepten und Theorien der/des SupervisorIn in Beziehung gesetzt.

Dieser Zugang eröffnet eine neue Perspektive auf die Situation der SupervisorInnen und deren Annahmen.

Er unterstützt tieferes Verständnis einer Theorie und deren Anwendbarkeit. Dies integriert ein neues Element in ein vorhandenes größeres Bild. Diese Integration kann in einer Person, einer Gruppe, einer Organisation stattfinden.

Coaching

Entwickeln zunehmend bewusster Kompetenz von Coachees während eines Coaching-Prozesses.

Die Coachees wenden Gelerntes in verschiedenen Kontexten und Situationen an. Das neue Verhalten wird Teil der Identität der Person.

8. Interaktiver Prozess

Supervision

„Geschehen“ in Supervision / Coaching zwischen SupervisorInnen / Coachees und SupervisorIn/ Coach. In diesem Prozess gestalten sie gemeinsam ihre Arbeitsbeziehung und ihren Umgang mit den verbalisierten und nicht-verbalisierten Inhalten des Gesprächs zwischen SupervisorInnen / Coachees und SupervisorIn/ Coach.

Coaching

9. Communication

Supervision *Coaching*

Communication comprises any act of exchanging verbal and/or nonverbal signs. Communication as a core quality means a conscious and reflected approach to that ongoing exchange.

10. Context awareness

Supervision *Coaching*

Reflecting the influence and the effects of the supervisees' / coaches' wider social interactions.

11. Contracting

Supervision *Coaching*

Identifying the participants' expectations and relating them to a contracted and thereby testable way of working in supervision.

Basic methodic framework of the supervision process.

Contracting may be dyadic - if an individual personally requests supervision - or triangle - between the supervisees' organization, the supervisor in case of supervision taking place in context and on request of the organization.

Identifying the participants' expectations and relating them to a contracted and thereby testable way of working in coaching.

Contracting may be dyadic - if the individual personally asks for coaching - or triangle - between the coach's organization, the coach in case of coaching taking place in context and on request of the organization. Coaching always has a certain duration, defined goals and measurable results.

9. Kommunikation

Supervision

Coaching

Kommunikation umfasst jede Handlung, den Austausch von verbalen und / oder nonverbalen Zeichen. Kommunikation als Kernqualität bedeutet einen bewussten und reflektierten Umgang mit diesem ständigen Austausch.

10. Kontext

Supervision

Coaching

Reflektieren des Einflusses und der Wirkungen der sozialen Interaktionen der SupervisandInnen/ Coachees in einem weiteren Kontext.

11. Kontrakt

Supervision

Coaching

Herausarbeiten der Erwartungen aller Beteiligten, die danach in eine vereinbarte und daher überprüfbare Form gebracht werden.

Methodisches Grundelement jedes Supervisionsprozesses.

Der Kontrakt kann dyadisch vereinbart werden - wenn eine Person selbst Supervision anfragt - oder als Dreieckskontrakt zwischen der Organisation, den SupervisandInnen, und der/dem SupervisorIn, sofern die Supervision im Kontext und im Auftrag der Organisation stattfindet.

Herausarbeiten der Erwartungen aller Beteiligten, die danach in eine vereinbarte und daher überprüfbare Form gebracht werden.

Der Kontrakt kann dyadisch vereinbart werden - wenn eine Person selbst Coaching anfragt -, oder als Dreieckskontrakt zwischen der Organisation, den Coachees, und der / dem Coach, sofern das Coaching im Kontext und im Auftrag der Organisation stattfindet.

Coaching hat stets eine definierte Dauer, definierte Ziele und messbare Ergebnisse.

12. Learning Process

Supervision

Coaching

The process whereby knowledge, skills and competences are acquired through reflecting experience. Characteristics and goals are related to the following forms of learning:

- ✓ **Experiential learning:** Learning from personal experience. Initiating from practical experiences of the individual and connecting it with the effects of a certain attitude or approach.
- ✓ **Reflective learning:** Plays an important role in the cycle of experiential learning. The concept of reflection in learning as an active persistence and careful consideration of any belief or form of knowledge in light of the data that support them & lead to new conclusions.
- ✓ **Integrated learning:** The learning process by which the integration of professional, personal and methodological knowledge and skills are enabled.
- ✓ **Individualized learning:** Process in which the supervisees are unique in their knowledge, beliefs, abilities and learning styles.
- ✓ **Dialogic learning:** The central didactic device of learning in supervision is dialogue: The supervisor / coach and supervisees / coachees affirm and improve their relationship and conversational exchanges by which the supervisor / coach joins the supervisees/coachees by listening, checking what was heard and giving very specific feedback.
- ✓ **Double loop learning:** by reflecting an experience, supervisees / coachees are able to modify a goal in the light of that experience. That shifts the effort from how to solve a problem to questioning the goal.
- ✓ **Model learning:** When supervisees/ coachees experience an attitude of the supervisor/coach and integrate parts of that attitude into their own behavior.

12. Lernprozess

Supervision

Coaching

Prozess, in dem Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen durch reflektierte Erfahrung erworben werden. Charakteristika und Ziele beziehen sich auf unterschiedliche Lernformen:

- ✓ **Erfahrungslernen:** Lernen aus persönlicher Erfahrung. Ausgehend von den praktischen Erfahrungen der Person werden diese mit den Wirkungen eines bestimmten Verhaltens in Verbindung gebracht.
- ✓ **Reflexives Lernen:** Spielt eine wichtige Rolle im Zyklus des Erfahrungslernens. Reflexion beim Lernen bedeutet kontinuierliche, nachhaltige und sorgfältige Befragung jeder Annahme und jedes Wissens im Licht von Fakten, die sie stützen und /oder zu neuen Schlüssen führen können.
- ✓ **Integratives Lernen:** Prozess, der die Integration von professionellem, personalem sowie methodischem Wissen und den entsprechenden Fertigkeiten ermöglicht.
- ✓ **Individualisiertes Lernen:** Prozess auf Basis des einzigartigen Wissens, der Annahmen, Fähigkeiten und des Lernstils von SupervisorInnen/ Coachees.
- ✓ **Dialogisches Lernen:** Die zentrale Methode des Lernens in der Supervision ist der Dialog. SupervisorIn und SupervisorInnen/Coachees bestätigen und entwickeln ihre Beziehung und ihren Austausch im Gespräch. Der/Die SupervisorIn begleitet die SupervisorInnen/Coachees durch Zuhören, Überprüfen des Gehörten sowie durch gezieltes Feedback.
- ✓ **Lernen in einer „doppelten Reflexionsschleife“:** das Reflektieren einer Erfahrung befähigt SupervisorInnen/Coachees, ein Ziel im Lichte dieser Erfahrung zu modifizieren. Das verschiebt das Anliegen von der Lösung eines Problems zu einem Infrage-Stellen des Ziels.
- ✓ **Modelllernen:** Wenn SupervisorInnen/Coachees eine Haltung oder Verhaltensweise der/des SupervisorIn erleben und Teile davon in eigenes Verhalten integriert.

13. Organization

Supervision Coaching

Taking into account not only the dyadic relationship between supervisor / coach and supervisees / coachees, but also the organization as a set of meanings and adjustments comprised to a set of processes and activities. End-users/clients, who are the final recipients of the supervisees / coaches professional actions also have to be taken into account.

It is important to be clear on which understanding, on which theory of organization supervisor / coach and supervisees / coachees base their thinking and reflecting.

14. Performance

Supervision Coaching

Developing a new, creative element that will enrich and direct the work of the supervisees.

Making the coachees' actions more effective both on a personal and professional level.

15. Professional Exploration

Supervision Coaching

Increasing the professionalism of the supervisees / coachees by discussing certain experiences and issues such as beliefs, attitudes, ways of behaviour, aims and visions.

This requires a safe space for the very personal exploration of one's work with regard to obstacles, hindrances, successes, and dilemmas.

13. Organisation

Supervision

Coaching

Miteinbeziehen nicht nur der dyadische Beziehung zwischen SupervisorIn/Coach und SupervisandIn/Coachee, sondern auch der Organisation als Struktur von Bedeutungen und Anpassungsanforderungen, die in Zielformulierungen, Prozessen und Handlungen zusammenwirken. KlientInnen/KundInnen als "Endnutzer" der SupervisandInnen/Coachees sind ebenfalls in den Blick zu nehmen.

Zu klären ist auch, auf welchem – auch theoretischen – Verständnis von Organisation SupervisorIn/Coach und SupervisandIn/Coachee ihr Denken und Reflektieren aufbauen.

14. Performance

Supervision

Coaching

Entwickeln eines neuen, kreativen Elements, das die Arbeit der SupervisandInnen bereichert und leitet.

Die Handlungen der Coachees auf einer sowohl persönlichen wie professionellen Ebene effektiver machen.

15. Professionelle Exploration

Supervision

Coaching

Steigern der Professionalität von SupervisandInnen/Coachees, indem Erfahrungen, Überzeugungen, Einstellungen, Verhaltensweisen, sowie Ziele und Visionen erörtert werden. Dies erfordert einen geschützten Raum für sehr persönlichen Erkundungen der Arbeitssituation einer Person mit Blick auf Hindernisse, Behinderungen, Erfolge und Dilemmata.

16. Reflection

Supervision Coaching

Observing and articulating own experiences, feelings, thoughts and beliefs. By doing so the present attitudes are connected, both with their origins in the past, and with the future attitudes the supervisees / coachees want to adopt. Reflection needs a stance taken towards the social patterns human beings are co-creating when communicating.

Certain techniques support the supervisees / coachees to become aware of their own influence in different situations. One may reflect on the contents, on the process and on the way of reflecting (meta-reflection).

Besides the metacognitive component (thinking about one's own thought processes), reflection includes an emotional component: consideration of personal emotional states and behavioral components; analyzing behavior, decisions and the consequences of one's own actions in a certain context.

This allows drawing one's own conclusions about necessary changes to achieve wished-for outcomes in the future.

Therefore, reflection may not lead to quick solutions. It requires the ability to withstand tension without trying to eliminate it by immediate action.

16. Reflexion

Supervision Coaching

Wahrnehmen, Beobachten und Beschreiben von eigenen Erfahrungen, Gedanken, Gefühlen und Überzeugungen. Dadurch werden gegenwärtige Einstellungen sowohl mit ihren Ursprüngen in der Vergangenheit als auch mit den zukünftigen Haltungen, die die SupervisandInnen/ Coachees einnehmen wollen, in Zusammenhang gebracht.

Reflexion bedarf einer grundsätzlichen Haltung, welche die sozialen Muster, die Menschen ständig in ihrer Kommunikation schaffen, in den Blick nimmt und kontinuierlich befragt.

Bestimmte Techniken unterstützen die/den SupervisandIn/ Coachee, ihren eigenen Einfluss auf verschiedene Situationen zu erkunden. Man kann den Inhalt, den Prozess sowie die Art zu reflektieren (Metareflexion) reflektieren.

Neben der metakognitiven Komponente (nachdenken über das eigene Nachdenken) beinhaltet Reflexion eine emotionale Komponente: das Erkunden eigener emotionaler Befindlichkeiten und Verhaltensweisen. Es bedeutet das Analysieren eigenen Verhaltens, eigener Entscheidungen und der Wirkungen des eigenen Tuns. Erst dann können eigene Schlüsse über Veränderungen, die gewünschte Ergebnisse erst möglich machen, gezogen werden.

Deshalb darf Reflexion nicht zu schnellen Lösungen führen. Sie erfordert die Fähigkeit, Spannung auszuhalten, statt sich ihrer durch schnelles Handeln zu entziehen.

17. Resource Orientation

Supervision

Focusing on the supervisees resources, knowledge, skills and competences.

Supporting the supervisees by bringing them in as effectively as possible.

Coaching

Assumption that individuals or teams are capable of generating their own solutions, with the coach supplying supportive, discovery-based approaches and frameworks.

The process builds on personal strengths and competences; it focusses on the solution the clients find and on their hidden strengths.

18. Responsibility and Accountability

Supervision

The motivation and ability of a person, group or team to follow their goals and use the supervisor's support to reach them.

Furthermore, the supervisees are responsible for transferring the outcomes of the supervision to their daily practices.

Coaching

The motivation of the coachees to reach their goals is crucial in coaching.

During the whole process, the coach focuses on keeping the coachees connected with their goals and on taking action towards attaining them.

17. Ressourcenorientierung

Supervision

Das Fokussieren auf Ressourcen, Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen von SupervisandInnen.

Diese werden dadurch unterstützt, sie so wirksam wie möglich einzusetzen.

Coaching

Annahme, dass Personen oder Teams in der Lage sind, eigene Lösungen zu kreieren, während der Coach unterstützende, neue Entdeckungen fördernde Ansätze und Rahmungen beiträgt.

Das Verfahren basiert auf persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen; es fokussiert auf die Lösungen der Coachees und auf deren verborgene Stärken.

18. Selbstverantwortung und Verbindlichkeit

Supervision

Die Motivation und Fähigkeit einer Person, Gruppe oder eines Teams, ihre Ziele zu verfolgen und die Unterstützung der/des SupervisorIn zu nützen, um diese zu erreichen. Darüber hinaus sind die SupervisandInnen für die Übertragung der Ergebnisse der Supervision in ihre tägliche Praxis verantwortlich.

Coaching

Die Motivation der Coachees, ihre Ziele zu erreichen, ist von entscheidender Bedeutung im Coaching.

Während des gesamten Prozesses fokussiert der Coach auf die Ziele der Coachees, und was diese zu deren Erreichung tun.

19. Parallel Process

Supervision Coaching

Parallel processes are described as problems, impasses, feelings, difficulties occurring in two simultaneous relations: supervisee-client or supervisee/coachee - team and supervisor/coach - supervisee/coachee. Parallel processes are unconscious and cannot be recognized or understood in advance.

What has occurred between a client and a supervisee, or within a team, may then be transmitted to the here-and-now of a session between supervisees/coachees and supervisor/coach.

20. Change

Supervision Coaching

Focusing on possible changes concerning the supervisee/ a team/ an organization within the process of supervision.

This can be a change of perspective as well as a change of attitude or behavior.

Focusing on one or all of a three-level change.

Level 1: a more complex understanding of a problem situation.

Level 2: a better understanding of personal responsibilities & action areas in solving the problem.

Level 3: finding a solution on the personal or system level.

It aims on developing the personality (based on self-awareness and self-esteem) and the system the individual is part of. The goal of coaching is to achieve change.

19. Spiegelphänomen (Parallelprozess)

Supervision

Coaching

Spiegelphänomene (auch: Parallelprozesse) werden als Probleme, Sackgassen, Gefühle, Schwierigkeiten beschrieben, die in zwei gleichzeitigen Beziehungen auftreten: zwischen SupervisandIn-KlientIn oder Coachee-Team und zugleich zwischen SupervisorIn / Coach und SupervisandInnen / Coachees. Spiegelphänomene laufen unbewusst ab und können nicht im Voraus erkannt oder verstanden werden.

Was sich zwischen KlientInnen und SupervisandInnen oder in einem Team ereignet hat, kann sich jedoch im Hier und Jetzt der Supervisionssitzung in der Interaktion zwischen SupervisandInnen / Coachees und SupervisorIn / Coach spiegeln.

20. Veränderung

Supervision

Coaching

Fokussieren auf mögliche, bzw. sinnvolle Veränderungen für SupervisandInnen / Teams / Organisationen im Prozess der Supervision.

Dies können Veränderungen der Perspektive, der Einstellung oder des Verhaltens sein.

Fokussieren auf eine oder alle der folgenden Dreiebenen-Veränderungen:

Stufe 1: komplexeres Verständnis der Problemsituation.

Stufe 2: besseres Verständnis von persönlichen Verantwortungen und Handlungsspielräumen beim Problemlösen.

Stufe 3: Finden einer Lösung auf der Ebene der Person oder des Systems. Zielt auf Persönlichkeitsentwicklung (auf Grundlage von Selbsterfahrung & Selbstachtung), wie auch auf das System, dem die Person angehört.

Das Ziel von Coaching ist Veränderung.

21. Reciprocity

Supervision *Coaching*

Factoring in and reflecting the supervisees' / coachees' context dealing with the question which roles the supervisor/coach may play through their doings or non-doings in the course of their acting professionally, be it with clients or in any other course of action.

In addition, the effect of the observer, describer, reflector or analyzer of a reciprocal action on the examined action needs to be taken into account: everyone and everything involved influences any situation.

21. Goal and Need Orientation

Supervision *Coaching*

Double function of supervision, being bound to contracted goals as well as to the supervisees' needs.

Requires a space of freedom and creativity of supervisor and supervisees for individually agreeing upon how the supervisees will pursue their goals and how they will meet their own developmental needs. The goals and needs of supervisees / teams / contracting organizations are transparent and in focus of the supervisor (related to contract).

Primary focus on creating actionable strategies for achieving specific goals in one's work or personal life.

The emphasis in a coaching relationship is on action, accountability and follow-through.

Feelings and needs play an important role in any learning and decision making process.

21. Wechselwirkung

Supervision

Miteinbeziehen und Reflektieren des Kontexts der SupervisandInnen / Coachees, wobei gleichzeitig die Wirkungen zu berücksichtigen sind, die SupervisorIn / Coach durch ihr Handeln oder Unterlassen im Beratungsprozess haben, auf die SupervisandInnen / Coachees, KlientInnen oder auf anderes Geschehen.

Es muss also die Wirkung des Beobachtenden, Beschreibenden, Reflektierenden oder Analysierenden auf die Themen der SupervisandInnen / Coachees in Betracht gezogen werden: Jedes Geschehen hängt miteinander zusammen.

Coaching

22. Ziel- und Bedürfnisorientierung

Supervision

Doppelte Funktion von Supervision, die sowohl vereinbarte Ziele als auch Bedürfnisse der SupervisandInnen mit einbezieht.

Erfordert einen kreativen Freiraum, innerhalb dessen SupervisorIn und SupervisandInnen sich individuell darauf einigen, wie die SupervisandInnen ihre Ziele verfolgen, und wie sie ihre eigenen Entwicklungsbedürfnisse erfüllen.

Die Ziele und Bedürfnisse der SupervisandInnen / Teams / auftraggebenden Organisationen sind transparent und – bezogen auf den Kontrakt – im Fokus der / des SupervisorIn.

Coaching

Primärer Fokus beim Entwickeln Erfolg versprechender Strategien, damit die Coachees bestimmte Ziele in ihrer Arbeit oder ihrem persönlichen Leben erreichen können.

Der Schwerpunkt in einer Coaching-Beziehung liegt auf Handlungs- und Umsetzungsorientierung sowie auf Verantwortlichkeit.

Gefühle und Bedürfnisse spielen eine wichtige Rolle in jedem Lern- und Entscheidungsprozess.

Types

The different types of supervision and coaching indicate the various reasons for undergoing a supervision and / or coaching process within an organizational frame. These types refer – in contrast to settings – to certain aims of supervision and coaching.

1. Educational Supervision / Educational Coaching

Supervision

Learning to perform professional work within the framework of a professional education program (curricula) including monitoring the fulfillment of specific professional standards.

Related terms:

Learning supervision: aim is to master specific methods, skills or approaches to accomplish the anticipated outcome of being a competent professional. It guides supervision trainees through their learning supervision. Synonym: supervision in education.

Learner supervision: supervision performed by a trainee acting as a supervisor during her/his education. Mandatorily accompanied by learning supervision.

Coaching

Coaching within the framework of training program on coaching or leadership and management at university or postgraduate level.

There are explicit coaching formats for students apart from mentoring or tutoring to help them integrate theory and practice on a professional level.

Arten

Die verschiedenen Arten von Supervision und Coaching verweisen auf die verschiedenen Gründe für einen Supervisions- und / oder Coaching-Prozess innerhalb einer Organisation. Arten beziehen sich - im Gegensatz zu Settings - auf vordefinierte Ziele von Supervision und Coaching.

1. Ausbildungssupervision/ Ausbildungscoaching

Supervision

Dient dazu, im Rahmen einer Ausbildung professionelles Handeln zu erlernen, einschließlich der Überprüfung, wie professionelle Standards erfüllt werden.

Verwandte Begriffe:

Lehr-Supervision: Diese Art von Supervision hat zum Ziel, dass AusbildungskandidatInnen spezifische Methoden und Fähigkeiten meistern und sich zu kompetenten Profis entwickeln. AusbildungskandidatInnen der Supervision werden durch ihre Lern-Supervision geleitet & begleitet.

Synonym: Ausbildungssupervision.

Lern-Supervision: Supervision, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung durchführen. Wird verpflichtend durch Lehrsupervision begleitet

Coaching

Coaching im Rahmen einer Ausbildung für Coaching, Führung oder Management auf universitärer oder postgradualer Ebene.

Es gibt explizite Coaching-Formate für StudentInnen – abgesehen von Mentoring oder Tutoring die ihnen helfen, Theorie und Praxis auf einer professionellen Ebene zu integrieren.

2. Business Coaching

<i>Supervision</i>	<i>Coaching</i>
	Coaching within an organisational context. The coach does not have to be a member of the organisation. The questions tackled in coaching arise from the work context.

3. Coaching Supervision / Coach the Coach

<i>Supervision</i>	<i>Coaching</i>
Quality assurance for coaches, assessing competence and supporting professional development. It has a normative, formative and supportive function.	Used by experienced coaches after their training program as a form of quality assurance and for their professional development.

2. Business Coaching

Supervision

Coaching

Coaching im Unternehmenskontext.

Der Coach muss nicht Mitglied der Organisation sein. Fragen, die im Coaching behandelt werden, ergeben sich aus dem Arbeitskontext.

3. Coaching Supervision / Coach the Coach

Supervision

Coaching

Qualitätssicherung für Coaches, dient der Kompetenzbeurteilung sowie der Unterstützung der professionellen Entwicklung.

Es hat eine normative, formative und unterstützende Funktion.

Wird von Coaches nach ihrer Ausbildung als eine Form der Qualitätssicherung und für ihre berufliche Entwicklung eingesetzt.

4. Case Supervision

Supervision

The supervisees bring their professional interactions with their clients forward as reference material for the supervision process.

There are two different perspectives on case supervision:

1. The supervisor is an expert in the work field of the supervisees, because the supervision focuses on how to apply professional competences. Sometimes also referred to as consultation.
2. The supervisor is an expert on leading the process and thereby opens to the supervisees new perspectives on the cases.

Coaching

4. Fallsupervision

Supervision

Die SupervisandInnen bringen ihre professionellen Interaktionen mit ihren KlientInnen als Referenzmaterial in den Supervisionsprozess ein.

Es gibt zwei verschiedene Perspektiven auf Fallsupervision:

1. Der/Die SupervisorIn ist ExpertIn im Arbeitsfeld der SupervisandInnen, die Supervision fokussiert auf die Anwendung spezifischer beruflicher Kompetenzen. Manchmal auch als Konsultation bezeichnet.
2. Der/Die SupervisorIn ist ExpertIn dafür, den Prozess zu gestalten und eröffnet dadurch den SupervisandInnen neue Perspektiven auf ihre Praxis.

Coaching

5. Gruppensupervision/ Gruppencoaching

5. Group Supervision / Group Coaching

Supervision

Supervision with participants who are not in any formal professional or organizational contact.

The participants may come from similar or different professions or professional fields.

There are two main approaches to group supervision:

In the first approach, groups are small (a supervision group may not exceed four, sometimes six participants) in order to give each participant the opportunity to supply on his/her own topics.

The second approach aims at working with the group process and the group resources, which allows work with bigger groups.

Coaching

Coaching with participants who are not in any formal professional or organizational contact.

The participants may come from similar or different professions and professional fields.

Supervision

Supervision mit Teilnehmenden, die in keinem formellen beruflichen oder organisationalen Kontakt stehen.

Die TeilnehmerInnen können aus ähnlichen oder verschiedenen Berufen oder professionellen Feldern kommen.

Es gibt zwei Hauptkonzepte der Gruppensupervision:

Im ersten Konzept sind die Gruppen klein (eine Supervisionsgruppe hat vier, maximal sechs Teilnehmende), um allen Teilnehmenden Gelegenheit zu geben, ihre eigenen Themen zu bearbeiten.

Der zweite Ansatz arbeitet, mit dem Gruppenprozess und den Gruppenressourcen, was die Arbeit mit größeren Gruppen ermöglicht

Coaching

Coaching mit Teilnehmenden, die in keinem formellen beruflichen oder organisationalen Kontakt stehen.

Die TeilnehmerInnen können aus ähnlichen oder verschiedenen Berufen oder professionellen Feldern kommen.

6. Internal / External Supervision / Coaching

Supervision *Coaching*

Internal supervision / coaching:
Supervision / coaching within an organization / by a member of the organization.

External supervision / coaching:
Supervision by an independent supervisor/coach not responsible for the work of the supervisees/coachees and not taking a monitoring function on the work of the supervisees/coachees.

7. Intervision / Peer Coaching

Supervision *Coaching*

Refers to a specific form of supervision carried out among colleagues.

It has no permanent supervisor because the members of the group take turns in adopting the role of supervisor and thus provide supervision to each other. All members are responsible for the supervision process.

Synonyms: Peer Supervision, Collegial Coaching.

Refers to a specific form of coaching carried out among colleagues.

The members of the group take turns in adopting the role of coach and thus provide coaching to each other. All members are responsible for the coaching process.

Synonyms: Intervision, Collegial Coaching.

6. Interne/ Externe Supervision/ Coaching

Supervision

Coaching

Interne Supervision / Coaching:

Supervision/ *Coaching* in einer Organisation durch ein Mitglied der Organisation.

Externe Supervision/ Coaching:

Supervision/ *Coaching* durch eine/n unabhängige/n SupervisorIn/Coach, die/der nicht für die Arbeit der SupervisandInnen/Coachees verantwortlich ist und keine Überwachungsfunktion bezüglich der Arbeit der SupervisandInnen / Coachees wahrnimmt.

7. Intervision/ Peer Coaching

Supervision

Coaching

Form der kollegialen Supervision.

Es hat keine/n permanente/n SupervisorIn, weil die Mitglieder der Gruppe abwechselnd die Funktion „SupervisorIn“ übernehmen und einander auf diese Weise gegenseitig supervidieren (intervidieren). Alle Mitglieder sind für den Supervisionsprozess verantwortlich.

Synonyme: Peer Supervision, Kollegiales Coaching.

Form des kollegialen Coaching. Es hat keinen permanenten Coach, weil die Mitglieder der Gruppe abwechselnd die Funktion des Coaches übernehmen und einander auf diese Weise gegenseitig coachen. Alle Mitglieder sind für den Coaching-Prozess verantwortlich.

Synonyme: Intervision, Kollegiales Coaching.

8. Career Coaching

Supervision *Coaching*

This type of coaching supports clients to achieve and fulfill their career and employment goals. It focuses on career change, employment, job search and other career related topics, often based in the field of existential questions. Coachees expect to gain career confidence, insight, encouragement, inspiration.

9. Clinical Supervision

Supervision *Coaching*

The term clinical supervision is used in Anglo-Saxon literature, referring to supervision connected to any treatment/ therapeutic / client work, in both medical and social field.

10. Meta-Supervision

Supervision *Coaching*

Supervision the supervisor uses for developing his / her skills and for having his/ her own space for reflection on his / her own work as a supervisor.
Synonym: supervision of supervision.

8. Karrierecoaching

Supervision

Coaching

Diese Art des Coaching unterstützt Coachees beim Erreichen ihrer Karriere- und Berufsziele. Es konzentriert sich auf berufliche Veränderung, Jobsuche, Karriere und verwandte Themen, die oft in existentiellen Fragen gründen. Coachees erwarten sich Vertrauen in die eigene Karriere, Einsicht, Ermutigung und Inspiration.

9. Klinische Supervision

Supervision

Coaching

Der Begriff klinische Supervision wird in der angelsächsischen Literatur verwendet, und bezieht sich auf Supervision in Verbindung mit Behandlung / Therapie / KlientInnenarbeit, sowohl im medizinischen wie sozialen Bereich.

10. Meta-Supervision

Supervision

Coaching

Supervision, die SupervisorInnen als Reflexionsraum für ihre supervisorische Arbeit nützen, um ihre Fertigkeiten weiter zu entwickeln.
Synonym:
Supervision von Supervision.

11. Leadership Supervision / Leadership Coaching

Supervision

1. Supervising the special tasks a leading function requires in the public and non-profit sector. It focuses on leadership performance and attitudes. It is recommended that the supervisor have some personal experience and knowledge in organization and management.

2. Another approach applied in the public, the non-profit and the profit sector uses the term coaching which is more common.

3. Other approaches have leaders as a special target group; the format is conceptualized as individual or group supervision.

The various approaches overlap according to supervisees' needs as well as to national or methodological concepts. In any case, leaders require a well-reflected relationship to and a way of dealing with power and authority.

Coaching

Leadership coaching can be understood in three different ways:

1. Coaching on the subject of leadership.

2. Coaching of professionals with managerial tasks in the hierarchy of organizations.

3. Coaching of higher management or board members. Also called (Top-) "Executive Coaching".

11. Leitungssupervision/ Leitungscoaching

Supervision

1. Das Supervidieren der speziellen Aufgaben, die eine Führungsfunktion im öffentlichen sowie gemeinnützigen Sektor erfordern. Fokussiert auf Führungsleistung und Haltungen. Es wird empfohlen, dass die/der SupervisorIn über Erfahrung und Wissen zu Organisation und Management verfügt.

2. Supervision für Führungspersonen im Non-Profit- und Profit-Bereich. Hohe Überschneidung mit Coaching, das als Begriff in Wirtschaftsunternehmen üblicher ist.

3. Supervision für die Zielgruppe Führungspersonen, das Format ist als Einzel- oder Gruppensupervision konzeptualisiert.

Die verschiedenen Ansätze überlappen sich sowohl hinsichtlich der Bedürfnisse der SupervisorInnen als auch bezüglich national oder methodologisch unterschiedlicher Supervisionskonzepte

In jedem Fall benötigt die/der SupervisorIn eine reflektierte Beziehung zu Macht und Autorität, sowie eine elaborierte Form des Umgangs damit.

Coaching

Leitungscoaching kann auf drei unterschiedliche Weisen verstanden werden:

1. Coaching zum Thema Führung.

2. Coaching von Berufstätigen mit leitenden Aufgaben innerhalb der Hierarchie von Organisationen.

3. Coaching von höheren Leitungspersonen oder von Aufsichtsratsmitgliedern.

Dies wird üblicherweise "Top-" oder "Executive Coaching" genannt.

12. Organizational Supervision / Organizational Coaching

Supervision

Contributes to the effective functioning of a organization. It takes place through regular and supervised contacts of superiors, subordinates, and members of professional teams.

The emphasis is on reflecting the relationship between the team and the wider organizational environment, on illuminating power positions, and on institutional and subjective understanding of roles and tasks.

This organizational supervision approach contributes to organizational culture.

Coaching

Means an integral coaching approach. Aims at a change related to organizations as complex systems.

This approach was recently developed.

The characteristics are:

- ✓ demand-driven and an on-the-job method of organizational development;

- ✓ the coach has a facilitating role and begins with the client(system)

- ✓ it is an interactive and action oriented approach.

In individual and team coaching lies a strong focus on the organization as the dominant system in which the coachees function.

12. Organisations supervision/ Organisations coaching

Supervision

Organisations supervision trägt zum wirksamen Funktionieren der Organisation bei. Es findet durch regelmäßige und supervidierte Kontakte von Vorgesetzten und Untergebenen sowie von Mitglieder unterschiedlicher Teams statt.

Der Schwerpunkt liegt auf dem Reflektieren der Beziehung zwischen dem Team und dem organisationalen Umfeld, auf dem Klären von Machtpositionen sowie auf institutionellem und subjektivem Verständnis von Rollen und Aufgaben.

Dieser organisationale Supervisionsansatz trägt zur Entwicklung der Organisationskultur bei.

Coaching

Organisationscoaching meint einen integralen Coaching-Ansatz, der auf eine Veränderung des komplexen Systems „Organisation“ abzielt. Dieser Ansatz wurde erst vor kurzem entwickelt.

Die Charakteristika sind:

- ✓ bedarfsgesteuerte „On-the-Job“-Methode organisationaler Entwicklung.

- ✓ Die/Der Coach hat eine begleitende Rolle, fokussiert auf das Kunden-System;

- ✓ interaktiver und handlungsorientierter Ansatz.

In Einzel- wie Teamcoaching liegt ein starker Fokus auf der Organisation als dem dominierenden System innerhalb dessen die Coachees agieren.

Related types:

✓ Organizational consulting is the generic term for all professional guidance interventions, which are aimed at organizations or parts of them, in order to sustainably change, develop and stabilize them. Its focus is - in contrast to supervision and coaching - on the organization with their structures and communication, less on persons.

✓ Organizational development is a specific form of organization consulting which involves the stakeholders and employees in the process of development.

Verwandte Begriffe:

✓ Organisationsberatung: bezeichnet die Beratung von Leitungsinterventionen, die auf Organisationen oder Teile von ihnen ausgerichtet sind, mit dem Ziel, sie nachhaltig zu verändern, sie zu entwickeln und zu stabilisieren.

Organisationsberatung fokussiert - in Gegensatz zu Supervision und Coaching - auf die Strukturen und Kommunikationen der Organisation, weniger auf Personen.

✓ Organisationsentwicklung: ist eine Form der Organisationsberatung die Interessengruppen und Mitarbeitende in den Entwicklungsprozess der Organisation mit einbeziehen.

13. Team Supervision / Team Coaching

Supervision

Supervision with teams.

A team comprises a group of people linked by a common purpose. Teams are especially appropriate for conducting tasks that are highly complex and have many interdependent subtasks.

Supervision focuses on team relationships, communication boundaries, team roles, power relations and competition, the atmosphere in the team etc.

The Anglo-Saxon or Dutch approach mainly uses the term "Organization Consulting".

Coaching

Coaching with teams.

A team comprises a group of people linked by a common purpose. Teams are especially appropriate to conduct tasks that are highly complex and have many interdependent subtasks. The overall goal is the improved functioning and performance of the team.

Triangle acquisition and triangle contracting are of special importance.

13. Teamsupervision/ Teamcoaching

Supervision

Supervision von Teams.

Ein Team umfasst eine Gruppe von Menschen, die gemeinsam ein Arbeitsziel verfolgen.

Teams sind besonders geeignet, hoch komplexe Aufgaben auszuführen.

Viele Aufgaben sind nur in Abhängigkeit der Teammitglieder von einander erfüllbar.

Teamsupervision fokussiert auf Teambeziehungen, Kommunikationsbarrieren, Teamrollen, Macht und Einfluss, Konkurrenz, die Atmosphäre im Team usw.

Im angelsächsischen oder holländischen Ansatz ist für diese Form der Supervision der Ausdruck "Organisationsberatung" gebräuchlich.

Coaching

Coaching von Teams.

Ein Team umfasst eine Gruppe von Menschen, die gemeinsam ein Arbeitsziel verfolgen.

Teams sind besonders geeignet, hoch komplexe Aufgaben auszuführen.

Viele Aufgaben sind nur in Abhängigkeit der Teammitglieder von einander erfüllbar.

Das übergeordnete Ziel ist es, das Funktionieren und die Leistung des Teams zu verbessern.

Dreiecksakquise und Dreiecksverträge sind von besonderer Bedeutung.

Settings

Settings describe the number of participants, the ways the participants are organized, the frequency and the media in use.

1. Single

Supervision

Dyadic form of supervision, one supervisor and one supervisee. The approaches differ according to frequency, interval and number of sessions. Sometimes only one session may take place; other approaches strictly define a minimum of sessions and intervals.

Coaching

Dyadic form of coaching, one coach and one coachee. The approaches differ according to frequency, interval and number of sessions. Sometimes, only one session may take place. The duration of the coaching process varies depending on needs and preferences.

2. Face to Face

Supervision

Face to face presence of supervisor and supervisees, coach and coachees.

Coaching

3. Remote / Online / New Media / Telephone

Supervision

Using new media to perform a (part of a) supervision- / coaching process.

Coaching

Settings

Settings beschreiben die Zahl der Teilnehmenden, die Organisationsformen der Teilnahme, die Frequenz sowie verwendete Medien.

1. Einzel

Supervision

Dyadische Form der Supervision, ein/e SupervisorIn und ein/e SupervisandIn.

Ansätze unterscheiden sich nach Häufigkeit, Intervall zwischen und Anzahl von Sitzungen. Manchmal findet nur eine Sitzung statt; andere Ansätze definieren ein striktes Minimum von Sitzungen und Intervallen.

Coaching

Dyadische Form von Coaching, ein Coach und ein Coachee.

Ansätze unterscheiden sich nach Häufigkeit, Intervall zwischen und Anzahl von Sitzungen. Manchmal findet nur eine Sitzung statt; Die Dauer des Coaching - Prozesses variiert je nach Bedarf und Vorlieben.

2. Face-to-face

Supervision

Face-to-face-Präsenz von SupervisorIn/SupervisandInnen, bzw. Coach und Coachee.

Coaching

3. Fernbeziehung/ Online/ Neue Medien/ Telefon

Supervision

Das Verwenden neuer Medien um einen Prozess (einen Teil davon) durchzuführen.

Coaching

4. Group

Supervision Coaching

Supervision / Coaching with participants who are not in formal professional or organizational contact. The participants may come from similar or different professions and professional fields. There are various approaches to the number of supervisees / coachees, the frequency, and the interval and number of sessions.

5. Organization

Supervision Coaching

To supervise / coach the organization as a system consisting of many parts such as individuals, teams, leaders, customers, suppliers, structures, culture(s), formal and informal relationships etc.

It is clearly process oriented and strongly linked to the management. Which parts of the system should be involved has to be decided during the process with regard to the contracted goals.

6. Team

Supervision Coaching

A team comprises a group of persons linked by a common purpose. Teams are especially suitable to conduct tasks that are highly complex and have many interdependent subtasks.

Options: Teamsupervision / -coaching with or without a team-leader. The duration can vary from one day to many sessions during a longer period.

4. Gruppe

Supervision

Coaching

Supervision/Coaching mit Teilnehmenden, die in keinem formellen beruflichen oder organisationalen Kontakt stehen. Die Teilnehmenden können aus ähnlichen oder verschiedenen Berufen oder professionellen Feldern kommen. Es gibt verschiedene Ansätze zu der Anzahl der SupervisandInnen, sowie zur Häufigkeit, den Intervallen und der Anzahl von Sitzungen.

5. Organisation

Supervision

Coaching

Das Supervidieren/Coachen der Organisation als System, das aus vielen Teilen wie Personen, Teams, Leitern, Kunden, Lieferanten, Strukturen, Kultur(en), formellen und informellen Beziehungen usw. besteht.

Das Setting ist prozessorientiert und eng an die Leitung gekoppelt. Welche Teile des Systems mit einbezogen werden, muss während des Prozesses mit Blick auf die vereinbarten Ziele immer wieder entschieden werden.

6. Team

Supervision

Coaching

Supervision/Coaching von Teams. Ein Team bezeichnet eine Gruppe von Menschen, die gemeinsam ein Arbeitsziel verfolgen. Teams sind besonders geeignet, hoch komplexe Aufgaben auszuführen, viele Aufgaben sind nur in Abhängigkeit der Teammitglieder von einander erfüllbar.

Optionen: Team-Supervision/Coaching mit oder ohne Teamleitung. Die Dauer kann von einem Tag bis zu mehreren Sitzungen über längere Zeit variieren.

Methods

Methods are specific techniques to facilitate the process for the supervisees or coachees in order to improve the interaction between persons, their work and the organization.

1. The Use of Empathy

Supervision

Use of empathy is a way of recognizing the supervisees' emotional state and of separating it from the supervisor's own emotional response on 'what comes from the supervisees'.

Being aware of (counter-)transference and one's own pre-occupations, the next step is to give feedback to the supervisees using it as an input for their process of development.

Coaching

Empathy is a way of recognizing the emotional state of the coachees from within. It aims at seeing the coachees' world from their point of view.

Methoden

Methoden sind spezifische Techniken, die den Supervisions- bzw. Coaching-prozess fördern und erleichtern; Fokus ist dabei stets die Verbesserung der Interaktion von Person, Berufsrolle und Organisation.

1. Arbeiten mit Empathie

Supervision

Arbeiten mit Empathie bedeutet, den emotionalen Zustand der SupervisandInnen ebenso wahrzunehmen wie eigene emotionale Reaktionen als SupervisorIn - und beides von einander trennen zu können.

Sich der eigenen (Gegen) Übertragung und der eigenen Vorannahmen bewusst zu sein, ist notwendige Voraussetzung, um den SupervisandInnen entwicklungsfördernde Rückmeldungen geben zu können.

Coaching

Empathie ist eine Möglichkeit, den emotionalen Zustand des Coachees wahrzunehmen.

Es zielt darauf ab, die Welt des Coachees aus ihrer/seiner Perspektive zu sehen

2. The Use of Group Process

Supervision

The extent of using the group process in supervision depends on the theoretical approach of the supervisor.

Supervision groups are important for the learning process and the self-awareness of supervisees through group feedback, both on content and relation level.

A supervisor can use the group process to discover and highlight the "parallel process" when the supervisory relationship 'here-and-now' is mirroring the relationship between the supervisees and their clients.

Coaching

The extent of using the group process in coaching depends on the theoretical approach of the coach.

Coaching groups are important for the learning process and the self-awareness of coachees by means of group feedback, both on the content and the relational level.

2. Arbeiten mit dem Gruppenprozess

Supervision

Wie Gruppenprozesse in der Supervision genutzt werden, hängt vom theoretischen und methodischen Konzept der/ des SupervisorIn ab.

Supervisionsgruppen unterstützen die Lernprozesse und die Selbstwahrnehmung der SupervisandInnen durch Gruppen-Feedback, sowohl auf der Inhalts- wie auch der Beziehungsebene.

Der/Die SupervisorIn kann den Gruppenprozess nützen, um im "Hier-und-jetzt" der Supervision den "Parallelprozess", die Spiegelung der Beziehung zwischen SupervisandInnen und ihren Klienten zu entdecken und auf ihn hinzuweisen.

Coaching

Das Ausmaß der Nutzung des Gruppenprozesses im Coaching hängt vom theoretischen Ansatz des Coachs ab. Coaching-Gruppen ermöglichen erweiterte Lernprozesse und Selbstwahrnehmung der Coachees durch Gruppenfeedback, sowohl auf der Inhalts- wie auch der Beziehungsebene.

3. Dialogue

Supervision *Coaching*
 Narrative concept of reflection in which language plays a central role. It is the conversation of two equal participants: between the supervisor / coach and the supervisees / coachees, who mutually respect the way in which each of them experiences reality. A prerequisite to achieving authenticity of dialogue is a genuine curiosity and a desire for mutual understanding.

The supervisors` / coaches` questions support the supervisees/ coachees to find their own answers. They challenge the supervisees / coachees to comprehend the situation in which she / he has found herself / himself. Questions support the taking on of responsibility and the start problem solving. Different creative techniques can facilitate the dialogue.

4. Measurement of Effects

Supervision *Coaching*
 See evaluation. External indicators of performance and internal indicators of success are both incorporated in the coaching process from the beginning in order to register changes and boost confidence.

5. Expanding Theoretical Knowledge

Supervision *Coaching*
 By sharing the theoretical concepts of both the supervisees / coachees and the supervisor / coach, their theoretical knowledge expands. They have to be related to and connected with the concrete situation of the supervisees / coachees. It supports them to act in a more purposeful way.

3. Dialog

Supervision *Coaching*

Narratives Konzept der Reflexion, Sprache spielt eine zentrale Rolle. Es ist ein Austausch zweier gleichberechtigter Teilnehmenden: SupervisorIn / Coach und SupervisandIn / Coachee. Dieser setzt beidseitigen Respekt vor der unterschiedlichen Art, Realität zu erleben, voraus. Authentizität des Dialogs entsteht aus genuiner Neugier und der Lust auf gegenseitiges Verständnis.

Die Fragen der/des SupervisorIn / Coaches unterstützen die SupervisandInnen / Coachees, ihre eigenen Antworten zu finden. Sie fordern von den SupervisandInnen / Coachees, die Situation, in der sie sich befinden, zu begreifen. Fragen unterstützen die Übernahme von Verantwortung und initiieren so Problemlösung. Verschiedene kreative Techniken erleichtern den Dialog.

4. Ergebnismessung

Supervision *Coaching*

Siehe Evaluation. Externe Leistungsindikatoren und interne Erfolgsindikatoren werden in den Coaching-Prozess von Anfang an einbezogen, um Veränderungen zu registrieren und Vertrauens zu stärken.

5. Erweiterung theoretischen Wissens

Supervision *Coaching*

Durch den Austausch der theoretischen Konzepte sowohl der SupervisandInnen / Coachees wie auch der/des SupervisorIn / Coach, erweitert sich das gemeinsame theoretische Wissen. Die Theorie muss handlungsleitend und die konkrete Situation der SupervisandInnen / Coachees gekoppelt werden. Dies unterstützt sie, zielgerichteter zu handeln.

6. Feedback

Supervision Coaching

Feedback refers to information provided to the other person about one's impression of her / his behavior. Answers are supposed to be given to the following questions: What can I see? What do I feel? How does it affect me?

The most important value is the opportunity to bring intentions closer to each other and the effect of one's behavior. Feedback both reinforces and challenges one's thinking and behavior. In group settings, feedback facilitates individual and mutual learning, and it fosters the collaborative process.

7. The Use of Hypothesis

Supervision Coaching

As one can only communicate by sharing assumptions, doing so is a core issue in reflecting. By sharing views/hypotheses on a certain relation or question, the persons may co-create patterns of understanding including new perspectives.

Hypothesis may also be applied by the supervisor / coach as a certain idea about a group's or a supervisee's/coachee's needs which then shape the further interventions of the supervisor / coach. In this case, the supervisor / coach does not necessarily share the hypothesis with the group members.

6. Feedback

Supervision

Coaching

Feedback bedeutet, dass einer Person von Anderen Informationen über deren Eindruck von ihrem / seinem Verhalten zur Verfügung gestellt werden. Die Informationen sollen sich auf folgende Fragen beziehen: Was nehme ich wahr? – Was fühle ich? - Wie beeinflusst mich das?

Der wichtigste Wert ist die Möglichkeit, Absicht und Wirkung des eigenen Verhaltens in Beziehung zu bringen. Feedback verstärkt das Denken und Verhalten einer Person und stellt es gleichzeitig in Frage. In Gruppensettings fördert Feedback individuelles und Voneinander-Lernen, und es fördert Kooperation.

7. Hypothesenbildung

Supervision

Coaching

Da Menschen nur über eigene Wahrnehmungen kommunizieren können, ist der Austausch von Wahrnehmungen das Kernthema von Reflexion. Durch die Untersuchung von Sichtweisen / Hypothesen zu einer Frage können Menschen gemeinsame Muster der Verständigung schaffen, die insbesondere neue Perspektiven fördern.

Hypothesen können auch durch die / den SupervisorIn / Coach eingebracht werden, als eine Idee über die Bedürfnisse einer Gruppe oder SupervisandIn / Coachee, die dann die weiteren Interventionen des/der SupervisorIn / Coach mitbestimmen. In diesem Fall wird die Hypothese nicht unbedingt offen den Gruppenmitgliedern mitgeteilt.

8. Meta-Communication

Supervision *Coaching*

Communication about the different aspects of communication such as content, relation, appeal and expressing self-disclosure, expressed both verbally and non-verbal.
Synonyms : 2nd order communication, communication on communication.

9. Meta-Reflection

Supervision *Coaching*

Reflection about the outcome and the process of reflection (double loop reflection). Aiming at a deepened understanding of the client in the sense of professionally reflecting about her-/ himself, the clients and their relationships.

Reflection on the reflection process, the relationship and the outcome is an important competence for a coach.
Meta-reflection is not explicitly and regularly used as a methodological device in coaching.

10. Focusing Problems

Supervision *Coaching*

Dividing a problem into sub-problems in order to make them more concrete & visible.
Is indicated when a current problem proves to be chaotic and consequently produces anxiety.
It serves to help supervisees to take a step back from the problem and view it from a new perspective.

When acute problems and anxiety arise, the coach is aware that feelings of anxiety and insecurity may occur in the short term, caused by the insight that action or change is necessary.
The crucial point is to proceed from words and insights to new and unfamiliar action.

8. Meta-Kommunikation

Supervision

Kommunikation über die verschiedenen Aspekte der Kommunikation, wie Inhalt, Beziehung, Attraktivität und Selbstoffenbarung sowohl verbal als auch non-verbal ausgedrückt werden.

Synonyme: Kommunikation zweiter Ordnung, Kommunikation über Kommunikation.

Coaching

9. Meta-Reflexion

Supervision

Reflexion über das Ergebnis und den Prozess der Reflexion (Doppelte Feedbackschleife). Ziel ist ein vertieftes Verständnis der Klienten (-systeme).
Dies geschieht, indem die SupervisandInnen ihre professionelle Beziehung zu ihren KlientInnen sowie ihre Anteile an dieser Beziehung reflektieren.

Coaching

Reflexion über den Reflexionsprozess, die Beziehung und das Ergebnis.
Meta-Reflexion ist eine wichtige Kompetenz für Coaches, wird jedoch nicht explizit und regelmäßig als Methode im Coaching verwendet.

10. Probleme Fokussieren

Supervision

Reduktion eines aktuellen Problems in Teilprobleme, um sie konkreter, sichtbarer und handhabbarer zu machen. Dies ist angezeigt, wenn ein Problem sich als chaotisch und angstbesetzt erweist.
Es hilft den SupervisandInnen, einen Schritt zurück zu treten und das Problem aus einer neuen Perspektive zu betrachten.

Coaching

Wenn akute Probleme oder auch Angst auftauchen, ist sich der Coach bewusst, dass Gefühle von Angst und Unsicherheit oft kurz vor der Einsicht entstehen, dass Veränderungen nötig sind.
Die entscheidende Änderung ist, von Worten und Erkenntnissen in neues, ungewohntes Handeln zu kommen.

11. Evaluation of Process

Supervision *Coaching*

Evaluation as a systematic methodological means is an integral and integrated part of the supervision and coaching process that runs through all stages of the development of the relationship by using criteria agreed upon. It focuses on the process, on development and on expected and achieved outcomes.

12. Moderating the Process

Supervision *Coaching*

Purposeful use of all methods with regard to structuring the process and achieving contracted goals.

13. Reflecting

Supervision *Coaching*

Reflection is the basic method of learning and developing in supervision.

Reflecting on one's own thoughts, needs and feelings can contribute to the strengthening of the supervisory relationship.

See also core qualities under term reflection.

Reflection is one among many methods of learning and development in coaching

Reflecting on own thoughts, needs and feelings can contribute to the strengthening of the relationship.

To stimulate reflection and self-analysis, tools are used.

11. Prozessevaluation

Supervision

Coaching

Evaluation als systematisches methodisches Mittel ist ein wesentlicher und integraler Bestandteil von Supervisions- und Coaching-Prozessen, der durch allen Phasen der Entwicklung der Beziehung läuft. Dazu werden die gemeinsam vereinbarten Kriterien genutzt. Sie fokussiert auf den Prozess, auf die Entwicklung sowie die erwarteten bzw. erzielten Ergebnisse.

12. Prozessmoderation

Supervision

Coaching

Gezielter Einsatz aller Methoden im Hinblick auf die Strukturierung des Prozesses und die Erreichung vertraglich vereinbarter Ziele.

13. Reflexion

Supervision

Coaching

Reflexion ist die grundlegende Methode des Lernens und der Entwicklung in der Supervision.

Über eigene Gedanken, Bedürfnisse und Gefühle im Arbeitsprozess zu reflektieren trägt darüber hinaus zur Stärkung der supervisorischen Arbeitsbeziehung bei.

Siehe auch „Reflexion“ in Kernqualitäten.

Reflexion ist eine von vielen Methoden des Lernens und der Entwicklung im Coaching.

Reflexion der eigenen Gedanken, Bedürfnisse und Gefühle kann zur Stärkung der Arbeitsbeziehung beitragen.

Reflexion und Selbstanalyse werden durch Anwendung von Übungsmethoden angeregt.

15. Building a Stable Working Relationship

Supervision *Coaching*

In order to strengthen the working relationship in the process, the supervisor / coach purposely uses contracting, empathy, reflecting, feedback etc.

A strong working relationship is essential for a successful process.

16. Contracting

Supervision *Coaching*

Decision-making before starting a supervision / coaching process.

A contract is agreed upon between the relevant participants (supervisor / coach, supervisees / coachees, and organization).

Decisions are made according to the different roles, responsibilities and expectations of the participants, and according to the financial conditions, rules of confidentiality, relevant organizational aspects, evaluation and outcomes. Contracting sets a working agreement as a frame for the supervisory / coaching relationship, and is a basis for quality assurance.

14. Stabile Arbeitsbeziehung schaffen

Supervision

Coaching

Um die Arbeitsbeziehung im Prozess zu stärken, setzt der/die SupervisorIn/Coach zielgerichtet Empathie, Reflexion, Feedback etc.

Eine stabile Arbeitsbeziehung ist grundlegend für jeden erfolgreichen Supervisions-, bzw. Coaching-Prozess.

15. Vereinbaren

Supervision

Coaching

Vereinbaren meint eine Entscheidungsfindung vor Beginn eines Supervisions- / Coaching-Prozesses.

Es basiert auf einem Kontrakt zwischen den relevanten Akteuren (SupervisorIn / Coach, SupervisandIn / Coachee und Organisation). Festgelegt werden Funktionen / Rollen, Verantwortlichkeiten und Erwartungen der Teilnehmenden, sowie finanzielle Bedingungen, Regeln der Vertraulichkeit, relevante organisatorische Aspekte, Auswertung und Ergebnisse. Vereinbarungen werden in einem klaren Arbeitsvertrag niedergelegt; Sie bilden den Rahmen für die Supervisions- / Coaching- Beziehung und sind eine Grundlage der Qualitätssicherung.

Outcomes

Outcomes describe the effects of supervision / coaching on the supervisees / coachees.

1. Better Professional Performance

Supervision

It implies a change in thinking and practice of supervisees, which has effects also on the supervisees' professional, sometimes even personal surroundings.

The result of supervision should be a new, creative element, which will enrich and direct the work of the supervisees. Awareness of new demands may appear.

Coaching

It implies that the coachees engage in new action or behavior successfully. It has an effect on the coachees' professional, sometimes even personal, surroundings.

Awareness of new demands or suggestions for change may appear.

2. Effective Handling of Conflicts and Contradictions

Supervision

By reflecting and discussing conflicts and contradictions from different perspectives, supervisees develop more effective coping strategies.

Coaching

By reflecting and assessing conflicts and contradictions from different perspectives & experimenting with new behavior, coachees develop more effective coping strategies.

Ergebnisse

Ergebnisse beschreiben die Effekte von Supervision/ Coaching auf die SupervisandInnen/Coachees.

1. Bessere berufliche Leistung

Supervision

Impliziert eine Veränderung im Denken und Handeln von SupervisandInnen, die auf deren professionelles, manchmal auch persönliches Umfeld Auswirkungen hat.

Das Ergebnis der Supervision sollte in einem neuen, kreativen Element bestehen, das die Arbeit der SupervisandInnen bereichert und neu ausrichtet.

Bewusstsein für neue Anforderungen kann sich einstellen.

Coaching

Impliziert, dass Coachees erfolgreich neue Verhaltensweisen ausprobieren und nutzen, was auch Auswirkungen auf deren professionelles, manchmal auch persönliches Umfeld hat.

Bewusstsein für neue Anforderungen und Ideen für Veränderung können sich einstellen.

2. Effektive Handhabung von Konflikten und Widersprüchen

Supervision

Reflexion und Diskussion von Konflikten und Widersprüchen aus verschiedenen Perspektiven ermöglicht SupervisandInnen, effektivere Bewältigungsstrategien zu entwickeln.

Coaching

Über Reflexion und Bewertung von Konflikten und Widersprüchen aus verschiedenen Perspektiven sowie durch Experimentieren mit neuem Verhalten entwickeln Coachees effektivere Bewältigungsstrategien.

3. Clarification of Roles and Functions in Organizations

Supervision

Clarification of the formal activities (functions) negotiated and communicated on an organizational level.

Clarification of roles in sense of behavioral patterns in social systems between persons

Coaching

Coachees will become aware of their role and contribution and limits within the organization and, if necessary, will try to change / develop behavior and/or position.

4. Learning

Supervision

In supervision, learning is the result of a self-organized process during which supervisees create a reflective space for themselves, thereby:

- ✓ understanding more about the complexity of an actual situation;
- ✓ understanding organizational issues and including them into their personal goals;
- ✓ developing increasing competences in building decisions on self-reflection.

Coaching

Learning is understood as an ongoing dynamic process to face and handle different situations.

3. Klärung von Rollen und Funktionen in Organisationen

Supervision

Klärung der formalen Tätigkeiten (Funktionen), die innerhalb der Organisation ausgehandelt und kommuniziert sind.

Klärung der Rollen im Sinne von Verhaltensmustern, die in sozialen Systemen zwischen Personen stattfinden.

Coaching

Die Coachees werden sich ihrer Rollen bewusst sowie der Handlungsspielräume und Grenzen innerhalb der Organisation.

Wenn nötig, versuchen sie, Verhalten sowie die eigene Position zu ändern oder zu entwickeln.

4. Lernen

Supervision

In der Supervision ist Lernen das Ergebnis eines selbstorganisierten Prozesses, in dem SupervisandInnen einen Reflexionsraum für sich selbst schaffen.

Dadurch entwickelt sich ein vertieftes Verstehen der Komplexität einer Situation einschließlich jener der Organisation. Das ermöglicht, diese in persönliche Ziele einzu beziehen und zunehmend Kompetenz darin zu entwickeln, Entscheidungsfindung auf (Selbst-)Reflexion aufzubauen.

Coaching

Lernen wird als ein fortlaufender dynamischer Prozess verstanden, um verschiedene Situationen besser akzeptieren und handhaben zu können.

5. New Insights

Supervision

Supervision leads supervisees towards new perspectives on thinking about work relevant situations, their capabilities, options and responsibilities.

It encourages the supervisees to search for a changed understanding of professional relationships, processes and behavior consistent with this understanding.

Coaching

The coach fosters shifts in thinking that reveal fresh perspectives.

The development of new insights is an important outcome.

A distinction is made between insight into external conditions and context, insight into others and insight into oneself.

6. Organizational Benefits

Supervision

On an organizational level supervision / coaching leads to better professional performance within the organization by

- ✓ clarification of functions and roles;
- ✓ effective handling of tensions and contradictions;
- ✓ prevention and reduction of stress and burnout;
- ✓ getting new insights;
- ✓ supporting professionalization processes on all hierarchy levels and for all members.

Thereby supervision / coaching supports a better professional performance of the organization and serves as an integrated part of Quality Management as well as Change Management.

Coaching

5. Neue Erkenntnisse

Supervision

Supervision eröffnet SupervisandInnen neue Perspektiven der Wahrnehmung, sowohl in Bezug auf arbeitsrelevante Situationen, als auch hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten, Handlungsspielräume und Verantwortlichkeiten.

Dies ermutigt SupervisandInnen zur Suche nach einem veränderten Verständnis professioneller Beziehungen und Abläufe, und hilft, das Verhalten in Einklang mit diesem veränderten Verständnis zu bringen.

Coaching

Die / Der Coach fördert Verschiebungen im Denken, die neue Perspektiven eröffnen.

Die Entwicklung von neuen Erkenntnissen ist ein wichtiges Ergebnis des Coachings.

Es wird unterschieden zwischen einerseits Einblick in äußeren Bedingungen und den Kontext, andererseits Einfühlung in andere und in sich selbst.

6. Nutzen für die Organisation

Supervision

Auf der Ebene der Organisation führt Supervision / Coaching zu einer besseren beruflichen Leistung innerhalb der Organisation durch:

- ✓ Klärung von Funktionen und Rollen;
- ✓ effektiven Umgang mit Spannungen und Widersprüche;
- ✓ Prävention und Reduzierung von Stress und Burnout;
- ✓ Gewinnen neuer Erkenntnisse;
- ✓ Unterstützung von Professionalisierungsprozessen auf allen Hierarchieebenen und für alle Mitarbeitenden.

Auf diese Weise unterstützt Supervision / Coaching eine bessere berufliche Leistungsfähigkeit der Organisation und dient als integrierter Bestandteil des Qualitätsmanagements sowie Change Management.

7. Professional Development

Supervision Coaching

Supervision / coaching is part of the supervisees' professionalization processes.

The supervisees / coachees are supported in growing professionally.

8. Quality Management

Supervision Coaching

Supervision maintains or improves the professional competences of the person and clarifies working procedures and standards for the benefit of the clients.

9. Self Awareness

Supervision Coaching

It indicates the supervisees' developing awareness of themselves, their attitudes and aspirations in order to work professionally.

Self-awareness is achieved by continuous enhancement of self-reflective skills.

Coaching is an exercise in self-understanding and self-change.

7. Professionalisierung

Supervision

Coaching

Supervision / Coaching sind Teil der Professionalisierungsprozesse der SupervisandInnen.

Diese werden in ihrem professionellen Wachstum unterstützt.

8. Qualitätsmanagement

Supervision

Coaching

Supervision/Coaching erhält oder verbessert die beruflichen Kompetenzen einer Person, und klärt Arbeitsabläufe und Standards in Bezug auf die KlientInnen.

9. Selbsterkenntnis

Supervision

Coaching

Die SupervisandInnen entwickeln Bewusstsein ihrer selbst, ihrer Haltungen und Erwartungen, um zunehmend professionell zu arbeiten.

Selbsterkenntnis wird durch kontinuierliche Verbesserung der Fähigkeit zur Selbstreflexion erreicht.

Coaching ist eine Übung in Selbsterkenntnis und Selbstveränderung.

10. Prevention and Reduction of Stress

Supervision *Coaching*

Supervision / Coaching provides personal and professional help and support that enables empowerment. This prevents and reduces the risk of discomfort and stress. Therby resilience in the professional context might be enhanced.

11. Wellbeing / Health

Supervision *Coaching*

Supervision provides mental relief and renewed energy in a demanding job.

A significant aspect of supervision is to recognize and accept the feelings of the supervisees and to identify and reflect unhealthy patterns

.Supervision is a way of taking care of one's own health.

Coaching works on the assumption that all human actions are directed towards well-being.

Wellbeing is related to: wholeness, strength, skills and potential, inner wisdom, personal and professional development and responsibility.

Coaching can aim at maximizing the coachees' personal and professional potential by achieving transformations on the level of beliefs, values, personality and identity.

10. Stressprävention

Supervision

Supervision / Coaching bieten persönliche und professionelle Hilfestellung, und ermöglichen so Selbstermächtigung. Dies verhindert, bzw. reduziert die Gefahr von Stress, schafft Handlungsspielräume und erhöht die Resilienz.

Coaching

11. Wohlbefinden / Gesundheit

Supervision

Supervision bietet psychische Entlastung und fördert so die Gewinnung neuer Energie für anspruchsvolle Berufe.

Ein wesentlicher Aspekt von Supervision ist es, die Gefühle der SupervisandInnen wahrzunehmen sowie zu akzeptieren, ungesunde Muster zu erkennen und sie zu reflektieren.

Supervision ist daher eine Möglichkeit, für die eigene Gesundheit zu sorgen.

Coaching

Coaching geht davon aus, dass alle menschlichen Handlungen auf Wohlbefinden ausgerichtet sind.

Wohlbefinden steht in Beziehung mit: Ganzheit, Stärke, Fähigkeiten und Potenzialen, mit innerem Wissen um persönliche und berufliche Entwicklung und Verantwortung. Coaching strebt die Maximierung des persönlichen und beruflichen Potenzials der Coachees an.

Verwendete Literatur

- Abdul-Hussain, S. (2012): Genderkompetenz in Supervision und Coaching, VS Verlag Wiesbaden
- Ajduković, M. & Cajvert, L. (2004). *Supervizija u psihosocijalnom radu./ Supervision in psychosocial work*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć. (University textbook, pp. 383)
- Ajduković, M., Cajvert, Lj., Kobolt, Žižak, A. (2012). Obilježja metasupervizora iz perspektive supervizanta i metasupervizora. 3. *Hrvatska konferencija o superviziji. Postignuća i izazovi razvoja supervizije*. Opatija, 18. do 20. travanja 2012. Knjiga sažetaka, 26.
- Ajduković, M., Urbanc, K. (2010). Supervision as a safety net. In: Van Hess, G., Geissler-Pilitz, B. (Eds.) *Supervision meets education. Supervision in the Bachelor of Social Work in Europe*. Maastricht: CERST Research Centre Social Integration, Faculty of Social Studies/Zuyd University of Applied Science, 114-133.
- Ambruš-Kiš, R., Cimperman, R., Fajdetić, M., Kazija, M., Listeš, S., Marunčić, S., Milić, L., Milić, V., Ništ, M., Ozorlić-Dominić, R., Petljak-Jakunić, B., Požnjak-Malobabić, A., Skelac & M., Vidović, T. (2009). *Integrativna supervizija u odgoju i obrazovanju./ Integrative supervision in educational system*. Zagreb: Agencija za odgoj i obrazovanje.
- Andersen, T. (1996): Das Reflektierende Team. Dialoge und Dialoge über die Dialoge. Verlag Modernes Lernen
- Bastaić, Lj. (2007). Supervizija i interpersonalna neurobiologija- kako supervizijski odnos mijenja supervizora i supervizanta/ Supervision and interpersonal neurobiology- how the supervisory relationship changes the supervisor and supervisees. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 14 (2), 453-463
- Belardi, N. (2009). Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven, München: C.H. Beck, 3. Ed.
- Berg, E M, (2004/2012) Coaching – att hjälpa ledare och medarbetare att lyckas. 2a uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Bergknapp, A. (2009): Supervision und Organisation – Zur Logik von Beratungssystemen. Wien: facultas.wuv
- Bernler, G & Johnsson, L. (1985/2000). Handledning i psykosocialt arbete. Stockholm: Natur och Kultur.
- Bezić, I. (2007). Supervizija kao način razvijanja samopouzdanja i sposobnosti podnošenja konfrontacije/ Supervision as a way to develop self-confidence and the ability to cope with confrontation. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 14 (2), 443-452.
- Boalt Boéthius, S & Ögren, M-L (2000). Grupphandledning Den lilla gruppen som forum för lärande. Lund: Studentlitteratur.
- Boalt Boéthius, S. & Ögren, M-L. (2012): Möjligheter och utmaningar i grupphandledning. Teori och verklighet. Lund: Studentlitteratur.

- Cajvert, L. (2009). Nesvjesni procesi u superviziji terapijskog rada. In: Ajdukovic, M. (Ed.) *Reflection about supervision: International perspective*. Zagreb: Faculty of Law. Department of Social Work, 67-89.
- Cajvert, L. (1998). *Behandlarens kreativa rum. Om handledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Curriculum Chr. Rauen Coaching, <http://www.rauen.de/christopher-rauen.htm>, 30.05.2012
- Curriculum Katholische Stiftungsfachhochschule Munich, <http://www.ksfh.de/weiterbildung>, 30.05.2012
- Curriculum Tops Munich-Berlin e.V., www.tops-ev.de; 30.05.2012
- Curriculum Trainingsprogramma Coaching Alba Academie (2013)
- Curriculum Trainingsprogramma Coaching Hanze Hogeschool Groningen (2013)
- Curriculum Trainingsprogramma Supervisiekunde Hanze hogeschool Groningen (2008).
- Curriculum, Lehrgang: Systemische Supervision (2013), Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision (ASYS)
- Čačinović Vogrinčić. G. (2009). Supervizija u socijalnom radu: su-stvaranje supervizije kroz suradni odnos. In: Ajdukovic, M. (Ed.) *Refleksije o superviziji: Međunarodna perspektiva/ Reflection about supervision: International perspective*. Zagreb: Faculty of Law. Department of Social Work, 67-89.
- DBVC, <http://www.dbvc.de>, 30.05.2012
- DGSF, www.dgsf.de, 30.05.2012
- DGSv, www.dgsv.de, 30.05.2012
- Doppler, K., Lauterburg, Ch. (2007): *Change Management*. Campus
- DVC, <http://www.coachingverband.org>, 30.05.2012
- Edding, C./Schattenhofer, K. (Hg) (2009): *Handbuch: Alles über Gruppen*, Weinheim/Basel
- Fatzer, G., Rappe-Geiseke, K., Looss, W.: *Qualität und Leistung von Beratung (Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung)*. Edition Humanistische Psychologie (1999)
- Fagerström, K., Karvinen-Niinikoski, S. (2013): *What makes social work "systemic"?* In: STEP-Manual,
- Geissler, Karlheinz, A. (1996): Szupervízió a modernben – modern szupervízió. In: Norbert Lippenheimer (szerk.): *Tanulmányok a szupervízió köréből*. Supervisio Hungarica
- Gjerde, S. (2007/2012). *Coaching vad – varför – hur*. Lund: Studentlitteraturen.
- Göncz, K. (2003): ELTE TTK szupervízor szakirányú továbbképzésének szakindítási kérelme
- Gordan, K. (1992). *Psykoterapihandledning inom utbildning, i kliniskt arbete och på institution*. Stockholm: Natur och Kultur. Stockholm
- Gotthardt-Lorenz, A. (2000): Die Methode Supervision – eine Skizze. In Pühl, H. (Hrsg.), *Supervision und Organisationsentwicklung*. (S. 55 – 69). Opladen: Leske und Budrich
- Gotthardt-Lorenz, A. (2009): *Organisationssupervision – Raum für wachsende Anforderungen*. In Pühl, H. (Hrsg.), *Supervision und Organisationsentwicklung*. Wiesbaden: VS Verlag

- Gotthardt-Lorenz, A.; Hausinger, B.; Sauer, J. (2009): Die supervisorische Forschungskompetenz. In Pühl, H. (Hrsg.), Handbuch der Supervision 3. Berlin: Ulrich Leutner Verlag
- Gotthardt, Lorenz, A. (1994 und 2000): „Organisationssupervision“, Rollen und Interventionen. In Pühl, H. (Hrsg.), Handbuch der Supervision 2 (S. 365-379). Berlin: Edition Marhold.
- Greif, S. (2008). Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion: Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings, Göttingen: Hogrefe,
- Grundel, U. (red) Arvas, A.: Resa in i ett samtal. Coaching på gestaltiskt vis.
- Haan, E. de (2004). *Coachen met collega's*. Assen: Van Gorkum
- Haan, E. de (2008). *Relational coaching*. Chichester West Sussex: John Wiley & Sons.
- Hamreby, M. (2004) Tankar om det sårbara förståndet och att försöka bevara förståndet. I Wrangsjö, B. (red). (2004). *Utforska tillsammans. Handedande förhållningssätt*. Stockholm: Mareld.
- Hamreby, M. (2004). Tankar om det sårbara förståndet och att försöka bevara förståndet. I Wrangsjö, B. (red). (2004). *Utforska tillsammans. Handedande förhållningssätt*. Stockholm: Mareld.
- Hausinger, B. (2007): Zur Wirkungsforschung in der Supervision. In: *Supervision*, 1.2007, S. 50-54
- Hausinger, B. (2008): Wirken und Nutzen von Supervision. Verzeichnis von Evaluationen und wissenschaftlicher Arbeiten. Hrsg: DGSv. 2. überarbeitete Auflage, kassel university press
- Hilmarsson, H T, (2012) *Coachingtrappan, en handbok i att coacha och motivera resultat*. Lund: Studentlitteratur. 54
- Hofsten, G. & Sundberg, E M. (2004). *Handledning – ett möte mellan professionella*. I Wrangsjö, B. (red). (2004). *Utforska tillsammans. Handedande förhållningssätt*. Stockholm: Mareld.
- Hofsten, G. & Sundberg, E M. (2004). *Handledning – ett möte mellan professionella*. I Wrangsjö, B. (red). (2004). *Utforska tillsammans. Handedande förhållningssätt*. Stockholm: Mareld.
- Höjer, S, & Beijer, E & Wissö, T. (2007). *Varför handledning? Handledning som professionellt projekt och organisatoriskt verktyg inom handikappomsorg och individ och familjeomsorg*. Göteborg: FoU/Väst Rapport 1:2007.
- http://coachszele.hu/media/Lapszamok/MC_2013_1.pdf, March 2, 2013
- <http://szupervizio.webs.com>, Febr 20, 2013
- <http://www.coachutbildning.se/Coachetik.html>
- <http://www.emccouncil.org/> Date of visit: 16th of May 2013
- <http://www.szupervizio.eoldal.hu>, Febr 20, 2013
- <https://nl.wikipedia.org/wiki/Coaching> Date of visit: 16th of May 2013
- Judy, M.: Tango tanzen. Psychoanalytische und systemische Konzepte zu Übertragung & Gegenübertragung. In: *Brush up your Tools*.
- Knopf, W. (2008) Life Long Learning: Eine politische und praktische Chance für Supervision und Coaching. *BSO Journal* (2008) 1:21-22. Bern

- Knopf, W./I. Walther (Hg.) (2010) *Beratung mit Hirn*. Neurowissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis von Supervision und Coaching. Wien: Falcultas
- Knopf, W./Roos, S. de (2009) *The Advancement of Supervisory Learning*. Science, Profession or Practical Wisdom. A dialogue between Wolfgang Knopf and Sijze de Roos. *Supervision* (2009) 1:23-28. Weinheim: Beltz
- Kobolt, A., Žižak, A. (2007). Timski rad i supervizija timova/ Teamwork and supervision of teams. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 14 (2), 367-386.
- Korman, J. (2002). Lösningfokus i handledning. I Söderquist, M. (red) (2002) *Möjligheter handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv*. Stockholm. Mareld.
- Korman, J. (2002). Lösningfokus i handledning. I Söderquist, M. (red) (2002) *Möjligheter handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv*. Stockholm: Mareld.
- Kouwenhoven, M. (2007). *Het handboek strategisch coachen*. Amsterdam: Boom Nelissen
- Lingsma, M. (2005). *Aan de slag met teamcoaching*. Soest: Uitgeverij Nelissen
- Luif I. (Hrsg.), *Supervision in Österreich*. Wien: Orac
- Matić, V. (2011). Razvoj odnosa u superviziji psihosocijalnog rada/ Developing a relationship in supervision of psychosocial work. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 18 (2), 217-244.
- Michels, H. und Looss, W. (2006): *Unter vier Augen. Coaching für Manager*. EHP – Organisation
- Migge, B. (2005). *Handbuch Coaching und Beratung*, Weinheim: Beltz.
- Milowiz, W. (2009): *Teufelskreis und Lebensweg - Systemisch denken im sozialen Feld*. Vandenhoeck & Ruprecht
- Mohr, G.: (2006): *Systemische Organisationsanalyse*. EHP (2009)
- Möller, H.: *Was ist gute Supervision?* Klett-Cotta (2001)
- Möller, H., Hausinger, B.: *Quo Vadis Beratungswissenschaft?* VS Verlag für Sozialwissenschaften (2009)
- Moltke, H. V. och Molly, A (red). (2011). *Systemisk coaching en grundbok*. Lund: Studentlitteratur.
- Münch, W. (2011): *Tiefenhermeneutische Beratung und Supervision: Konzeptualisierung und Praxisreflexion*, Brandes und Apses
- Näslund, J. & Ögren, M-L. (ed). (2010). *Grupphandledning. Forskning och erfarenheter från olika verksamhetsområden*. Lund. Studentlitteratur.
- Neuberger, O. : *Mikropolitik und Moral in Organisationen. Herausforderung der Ordnung*, UTB (2006)
- Olson, H. & Arnoldsson, Ch. (2010). *Samtal kring handledning. Erfarenheter och reflektioner*. Lund: Studentlitteratur.
- Pechtl, W. (1995): *Zwischen Organismus und Organisation, Wegweiser und Modelle für Berater und Führungskräfte*, Veritas, 1995, zit. nach Tippe/Jakob, oe263, 2012, unveröffentlichtes Manuskript
- Pertoft, M & Larsen, B (2003). *Grupphandledning med yrkesverksamma i människovård*. Stockholm: Liber.

- Petitt, B. (2002). Reflektion. I Söderquist, M. (red). (2002). *Möjligheter handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv*: Stockholm. Mareld.
- Petitt, B. (2002). Reflektion. I Söderquist, M. (red). (2002). *Möjligheter handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv*. Stockholm: Mareld.
- Petzold, H. (2005): *Supervision in der Altenarbeit*. Junfermann, Paderborn
- Petzold, H. (2005): „Beratung“ als Disziplin und Praxeologie zum Umgang mit subjektiven Theorien.
- Petzold, H. (1998): *Integrative Supervision, Meta-Consulting, Organisationsentwicklung: Ein Handbuch für Modelle und Methoden reflexiver Praxis*, Junfermann Paderborn
- Pol, I.G.M. van (2012). *Coachen als professie*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers
- Praag-van Asperen, H.M. van en Praag, Ph.H. van (2000). *Handboek supervisie en intervisie*. Leusden: De Tijdstroom
- Pühl, H.: *Handbuch der Supervision 3*. Wissenschaftsverlag Spiess (2012)
- Pühl, H. (Hg.) (2012): *Supervision und Organisationsentwicklung*. Handbuch, 3. Leske u. B., Vlg., L.
- Rappe-Giesecke, K. (2009). *Supervision für Gruppen und Teams*, Heidelberg: Springer, 4.ed.
- Rappe-Giesecke, K. (1999): *Supervision – Veränderung durch soziale Selbstreflexion*. In: Fatzer, Gerhard u. a.: *Qualität und Leistung von Beratung (Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung)*. Edition Humanistische Psychologie
- Rittershausen, K. (2010). *Coaching, empowerment and health A literature review Examensarbete i Folkhälsovetenskap, C- nivå, 15 hp VT 2010 Högskolan i Skövde: Institutionen för vård och natur*
- Sárvári, Gy. (1996): *Az európai és az angolszász szupervíziós gyakorlat néhány eltérése a szupervízió folyamattanulásának tükrében*. In: Louis van Kessel, Sárvári György (szerk.): *Tanulmányok a szupervízió köréből*. Supervisio Hungarica
- Schattenhofer, K. (2009): *Was ist eine Gruppe? Verschiedene Sichtweisen und Unterscheidungen*, in: Edding/Schattenhofer (Hg) (2009): *Handbuch: Alles über Gruppen*, Weinheim/Basel
- Siegers, F. (2002). *Handboek supervisiekunde*. Houten/Mechelen: Bohn Stafleu Van Loghum
- Söderquist, M. (red). (2002). *Möjligheter handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv*. Stockholm: Mareld.
- Söderquist, M. (red). (2002). *Möjligheter. Handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv*. Stockholm: Mareld.
- Ståhl, F. (2004). *Det personliga ställningstagandet*. I Wrangsjö, B. (red). (2004). *Utforska tillsammans. Handledande förhållningssätt*. Stockholm: Mareld.
- Ståhl, F. (2004). *Det personliga ställningstagandet*. I Wrangsjö, B. (red). (2004). *Utforska tillsammans. Handledande förhållningssätt*. Stockholm: Mareld.
- Steinhardt, K. (2005): *Psychoanalytisch orientierte Supervision. Auf dem Weg zu einer Profession? Zur historischen, professionstheoretischen und empirischen Fundierung von psychoanalytisch orientierter Supervision*, Psychosozialer Verlag Gießen

- Stiwne, D (red). (1993). Perspektiv på handledning i psykoterapi och avgränsande områden. Stockholm: Natur & Kultur
- Stumpf, S. / Thomas, A. (Hrsg.) (2003): Teamarbeit und Teamentwicklung, Hogrefe.
- Tatschl, S (2009). Reflektiranje – ključna kompetencija u superviziji. In: Ajdukovic, M. (Ed.) *Reflection about supervision: International perspective*. Zagreb: Faculty of Law. Department of Social Work, 49-66
- Tatschl, S. (1997): Organisationssupervision und Organisationskompetenz als Antwort auf Herausforderungen des Wandels von Sozialen Organisationen. In: Luif I. (Hrsg.), *Supervision in Österreich*. Wien: Orac
- Tippe, A. 2008: Veränderung stabilisieren. Strategische Teamentwicklung als Führungsaufgabe zur Stabilisierung von Organisationsentwicklungsprozessen. Carl-Auer-Verlag
- Tomić, V. (2011). Razine odgovornosti u supervizijskim odnosima/ Levels of responsibilities in supervision relationships. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 18 (2), 245-280.
- Tuđa Družinec, Lj. (2011). Utjecaj profesionalnog iskustva supervizora i konteksta na supervizijski proces u pomažućim profesijama/ Influence of professional experience of supervisor and context to the supervision process to helping professions. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 18 (2), 333-363.
- Tveiten, S. (2010). Yrkesmässig handledning – mer än ord. Lund: Studentlitteratur. Lund.
- Vad är coaching? http://www.coachstjarnan.se/vad_ar_coaching.php
- van Kessel, L. (2007) Coaching, a field for professional supervisors. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 14 (2), 387-431.
- van Kessel, L./ Fellermann, J. (2000): Supervision and Coaching in a European Perspective. Proceedings of the ANSE-Conference 2000, www.anse.eu, June 2013
- Vandamme, R. (2003). *Handboek ontwikkelingsgericht coachen*. Soest: Uitgeverij Nelissen
- Vizek Vidović, V., Vlahović Štetić, V. (2007). Modeli učenja odraslih i profesionalni razvoj/ Models of adult learning and professional development. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 14 (2), 283- 310.
- Watzlawick, P., Beavin, J., Jackson, D. (2011): *Pragmatics of Human Communication: A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes*. W.W. Norton & Co.
- Weigand, W. (2012): Beitrag der Zeitschriften zur Professionalisierung von Supervision – Felderkundungen, in: *Forum Supervision*, Heft 40, Oktober 2012
- Weigand, W. (2011): Organisation verstehen, in: *Supervision*, 01/2011
- Weigand, W. (2009): Methodenfetischismus und Angstabwehr, in: Harald Pühl (Hrsg), *Handbuch der Supervision 3*, Berlin 2009
- Weigand, W. (2006): Neue Herausforderungen an die Profession Supervision, in: *Supervision* 01/2006
- Wendel, B.; <http://keycoaching.net/coach/om-coaching/>
- Wikberg, E.: *Organisering av en ny Marknad- en studie av den Svenska coachningsmarknaden*. Score; Stockholm: Stockholm centre for organizational research.

Wikipedia.de: "Supervision", <http://de.wikipedia.org/wiki/Supervision>, 30.05.2012

Wikipedia: "Coaching", <http://de.wikipedia.org/wiki/Coaching>, 30.05.2012

Wimmer, R. (2004): Organisation und Beratung. Systemtheoretische Perspektiven für die Praxis. Carl-Auer-Systeme

Wirtberg, I. (2002). Att ge och ta emot handledledning. I Söderquist, M. (red) (2002) Möjligheter handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv. Stockholm: Mareld.

Wirtberg, I. (2002). Att ge och ta emot handledledning. I Söderquist, M. (red). (2002). Möjligheter handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv. Stockholm: Mareld.

Wrangsjö, B. (red). (2004). Utforska tillsammans. Handledande förhållningssätt. Stockholm: Mareld.

Wrangsjö, B. (red). (2004). Att utforska tillsammans. Handledande förhållningssätt. Stockholm: Mareld.

www.ageracoaching.se

www.anse.eu

www.assp.sk

www.bso.ch

www.coachfederation.org

www.coachfederation.org, May 14, 2013

www.dgsv.de

www.drustvozasupervizija.si

www.hdsor.hr

www.hrcafe.eu/temakor/szupervizio, Febr 20, 2013

www.ispa-supervision.org

www.lfi.hu/coaching-vs-szupervizio.html, Febr 20, 2013

www.lvsc.eu

www.lvsc.eu Date of visit: 16th of May 2013

www.nobco.nl Date of visit: 16th of May 2013

www.nosco.no

www.oevs.or.at

www.sai.ir

www.supervision-coaching.it

www.supervizare.com

www.supervizija.lv

www.szupervizio.lap.hu, Febr 20, 2013

www.szupervizorok.hu, Febr 20, 2013



Gefördert durch die Europäische Kommission



November 2014

www.wikipedia.hu, Jan 21, 2013

Žižak, A., Vizek Vidović, V., Ajduković, M. (2012). Interpersonalna komunikacija u profesionalnom kontekstu/Interpersonal communication in professional context. Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet.

Žorga, S. (2009). Specifičnosti učenja u superviziji. In: Ajdukovic, M. (Ed.) *Refleksije o superviziji: Međunarodna perspektiva./Reflection about supervision: International perspective*. Zagreb: Faculty of Law. Department of Social Work, 49-66.

Das Projekt-Team – Kurzbiographien

Marina Ajduković, Zagreb, Kroatien

Marina Ajduković (Fachbereich Sozialwesen, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Universität Zagreb) ist Dr. der Psychologie, Universitätsprofessorin, Familientherapeutin und Supervisorin. Sie ist Leiterin des Lehrstuhls für Sozialarbeit und des Doktoratsstudiums der Sozialarbeit und Sozialpolitik.

Ihr Lehr- und Forschungsschwerpunkt sind kritische Sozialarbeit, Kindesmisshandlung, Gewalt in der Partnerschaft, Gruppenarbeit und Supervision.

Sie trug wesentlich zur Entwicklung und Nachhaltigkeit der Supervision in Kroatien bei. Marina Ajdukovic leitete die erste Ausbildung für Supervision von 2001 bis 2004. Sie entwickelte post-graduale Masterprogramme in Supervision, die seit 2006 laufen.

Sie ist mit Lilja Cajvert Herausgeberin der ersten Hochschul-Lehrbücher für Supervision in kroatischer Sprache und Autorin zahlreicher Artikel über Supervision. Sie hat vier nationale Konferenzen zu Supervision mit internationaler Beteiligung (2004, 2006, 2008 und 2012) organisiert.

Marina Ajduković war 2004-2012 Präsidentin der kroatischen Vereinigung für Supervision und Organisationsentwicklung.



Lilja Cajvert, Göteborg, Schweden

Lilja Cajvert (Fachbereich Sozialwesen an der Universität Göteborg) ist Dozentin für Sozialarbeit, Sozialarbeiterin, Psychotherapeutin, Supervisorin in der psychosozialen Arbeit und Supervisorin in der Familientherapie. Sie ist Koordinatorin des Lehrgangs "Supervidierte Feldarbeit", Lehrsupervisorin der Supervisions-Ausbildung an der Fakultät für Soziale Arbeit, Universität Göteborg.

Sie initiierte und leitete die erste Ausbildung für Supervision in Bosnien und Herzegowina (Tuzla und Sarajevo, 1998-2000). Von 2001 bis 2004 war sie Lehrerin, Supervisorin und Beraterin in der ersten Ausbildung für Supervision "Einführung von Supervision im Sozialsystem in Kroatien". Von 2005 bis 2009 war sie Projektleiterin von zwei postgraduale Masterprogramme in Bosnien und Herzegowina - "Supervision in der psychosozialen Arbeit" und "Management in der Sozialen Arbeit".

Lilja Calvert hat ein eigenes Modell entwickelt - die Arbeit mit unbewussten Prozessen in der Supervision -, das sie sich in Artikeln und Lehrbüchern in Schwedisch, Englisch, Kroatisch und Slowenisch beschrieben hat.

Sie war vier Jahre lang Präsidentin der schwedischen Gesellschaft für Supervision.

http://www.socwork.gu.se/kontaktaoss/Personlig_hemsida/Lilja_Cajvert/



Michaela Judy, Wien, Österreich

Michaela Judy studierte Literatur, Kulturmanagement und Bildungsmanagement. Mehr als 20 Jahren lang war sie Managerin der Volkshochschule Ottakring, Wien. Derzeit ist sie Personal-entwickler und Projektleiterin bei der Volkshochschule Wien.

Zusätzlich arbeitet sie als freiberufliche Trainerin und Ausbilderin für Gruppendynamik (ÖAGG), Supervisorin und Coach (ÖVS) mit den Schwerpunkten Management in Non-Profit-Organisationen, systemisches Denken und Handeln, (Managing) Gender & Diversity.

Lehraufträge an Fachhochschulen wie auch an Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Lehrgangsleiterin des postgradualen Lehrgangs "Systemische Supervision" von ASYS (Arbeitskreis für systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision).

Michaela Judy hat zwei Bücher herausgegeben und mehrere Artikel veröffentlicht.

<http://members.aon.at/mjudy/judy.htm>



Wolfgang Knopf, Wien, Österreich/EU

Studium der Sozialwissenschaften an der Universität Wien und Innsbruck abgeschlossen 1983 mit Dr. phil. (Pädagogik / Psychologie) Ausbildungen in Gruppendynamik, Sexualtherapie, Supervision, Organisationsentwicklung, Systemische Beratung.

Assistenzprofessor an der Universität Graz, Abteilung für Weiterbildung; Lektor an den Universitäten Klagenfurt, Graz, Innsbruck und Wien, Technischen Universität Wien, Donau-Universität Krems, Fachhochschule für Sozialarbeit Wien Akademie für Sozialarbeit Wien für die Fächer Pädagogik, Didaktik, Kommunikation, Gruppendynamik, der politischen Bildung, Beratung usw.

Seit 1994 ist er als freiberuflicher Supervisor, Coach und Management-Trainer. Verantwortlich für Design und Durchführung diverser Weiterbildungen für TrainerInnen in verschiedenen Arbeitsfeldern auf nationaler und internationaler Ebene und für SupervisorInnen und Coaches.

Zusammen mit K. Steinhardt leitet er das Aufbaustudium "Supervision und Coaching" an der Universität Wien.

Wolfgang Knopf war Präsident der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS) 2004-2010 und Präsident der Europäischen Vereinigung für Supervision (ANSE) 2006-2014.

www.system.at/personen/vKnopf.htm



Hubert Kuhn, München, Deutschland

Geboren 1963, Bayern, Deutschland, verheiratet, zwei Kinder.

Unabhängiger Organisationsberater, Supervisor, Management-Coach und -Trainer im nationalen und internationalen Kontext; Schwerpunkt Team-Vielfalt, Gruppendynamik und Konfliktlösung. Zahlreiche Publikationen. Mit TOPS München-Berlin e.V. seit 2000 assoziiert.

Qualifikationen:

- ✓ Diplom-Volkswirt
- ✓ Trainer für Gruppendynamik (DAGG -Deutscher Arbeitskreis für Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik)
- ✓ Coach / Supervisor, Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv), seit 2008 Senior Coach DGSv in drei Ausbildungseinrichtungen für Supervision.
- ✓ Systemischer Therapeut und Berater, Institut für Systemische Therapie und Organisations-Consulting.
- ✓ Organisationsberatung, Change Management; Mediation, Gewaltfreie Kommunikation; Transaktionsanalyse und andere Methoden.

www.hubertkuhn.de



Krisztina Madai, Budapest, Ungarn

Krisztina Madai ist freiberufliche Coach und Supervisorin. Studien: MBA in Wirtschaftswissenschaften und MA in Angewandter Psychologie und Geschlechterforschung.

Sie ist Mitgründerin und Leiterin der international akkreditierten Coaching-Firma 'CoachAkademia' in Ungarn, sowie Dozentin der Supervisions-Ausbildung an der Karoli Universität, Budapest und bei mehreren anderen privaten Ausbildungsträgern in Ungarn.

Ihre Lehr- und Forschungsschwerpunkte sind Kontraktgestaltung, Coach-Kunden-Beziehung, Coaching und Supervision im organisationalen Kontext, und Gender in Organisationen.

Krisztina Madai ist Co-Autorin des Buches "Methodisches Handbuch für Coaches II" und ihre Artikel zu Coaching und Supervision erscheinen in der ungarischen Online-Zeitschrift für Coaching „Magyar Coachszemle“. Ihre Mission sieht sie darin, an der Qualitätssicherung von Coaching in Ungarn zu arbeiten, vor allem durch die Einführung von Supervision für Coaches, und die Organisation von Workshops unter Leitung von Master Trainern aus der ganzen Welt. Sie war Co-Organisatorin der ersten ungarischen Coaching Konferenz in Ungarn.

<http://www.coachakademia.hu>



63

Mieke Voogd, Eelde, Niederlande

Mieke Voogd (1965) ist Inhaberin von 'Coachkwadraat', eines Netzwerks für Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung im Norden von Holland. Dieses Unternehmen wurde 2006 gegründet.

Mieke ist ausgebildete Organisationspsychologin und war als Beraterin seit fast 20 Jahren in verschiedenen Profit- und Non-Profit-Organisationen tätig.

Während dieser Zeit erwarb sie zusätzlich die Befähigung als Supervisorin und ist auch in diesem Feld tätig. Mieke hat ein starkes Interesse an Forschung zu Coaching und Supervision.

Seit 2009 ist sie Vorsitzende des wissenschaftlichen Ausschusses der niederländischen Vereinigung für Supervision und Coaching (LVSC).

<http://www.coachkwadraat.nl/>

