



PSYCHOSOZIALE PRAXIS NIEDERRHEIN

Der Begriff **COACHING** wird häufig für die **Beratung von Leitungs-/Führungskräften** verwendet. Im Fokus stehen vielfach Konflikte im Leitungsalltag sowie Fragen zu Selbst- und Aufgabenverständnis, Arbeitsorganisation und Beziehungsgestaltung. Oftmals wird auch der Umgang mit einer als überlastend erlebten Arbeitssituation Thema sowie die Sinnfrage bezogen auf die eigene Tätigkeit. Die typische „Sandwich“-Position zwischen hierarchisch übergeordneter, nächster Führungsebene und den Teammitgliedern bzw. Mitarbeitenden wird mitunter als energieraubende und wenig (selbst)wirksame „Zwischen-den-Stühlen“-Erfahrung beschrieben. Die Betrachtung und Gestaltung der mit der Führungsposition verbundenen Haltungs- und Handlungsoptionen, unter Berücksichtigung des Erlebens, kann die Kompetenzerfahrung und Wirksamkeit als Führungskraft entscheidend stärken.

In **psychosozialen, pädagogischen und gesundheitlichen Arbeitsfeldern** wird häufig **FALLSUPERVISION** nachgefragt. Sowohl „erfolgreiche“ als auch „problematische Fälle“ sind uns gleichermaßen willkommen. Wir betrachten gemeinsam Ihre Interaktionen mit den Hilfesuchenden* und anderen relevanten Personen, insbesondere mit Blick auf die jeweiligen Auswirkungen, stets mit Bezug auf Ihre Anliegen und Fragestellungen. Soweit dies für die Bearbeitung der aktuellen Thematik hilfreich ist, beschäftigen wir uns auch mit der Vor- und Fallgeschichte. Uns ist stets vor allem wichtig, Perspektivwechsel, geeignete Vorgehensweisen und verfügbare Ressourcen für den Hilfeprozess zielführend nutzbar zu machen. Fallsupervision bieten wir für Einzelpersonen, Arbeits-, Supervisions- und Fortbildungsgruppen sowie Teams an.

TEAMSUPERVISION wird vielfach gewünscht, um **organisatorische oder konzeptionelle Fragen zu bearbeiten sowie Kommunikation und Kooperation zu verbessern**. Oftmals nehmen zwischenmenschliche Konflikte, strukturelle Veränderungen und Personalwechsel Einfluss. Teamsupervision kann meist gut mit Fallsupervision kombiniert werden. Schwerpunkte können dann situativ bzw. prozessbezogen gesetzt werden. Ihre Grenzen findet Teamsupervision dort, wo eine eskalierte oder verfestigte Konfliktlage das Erleben und Handeln der Teammitglieder dominiert. Dann kann unser Angebot **KONFLIKTBERATUNG** möglicherweise weiterhelfen. Auch für eine grundlegende Organisations(weiter)entwicklung, mit Notwendigkeit der Einbeziehung anderer organisatorischer Ebenen (Geschäftsführung, Führungsgremien, Vorgesetzte...), ist die Herangehensweise und Reichweite der Teamsupervision in der Regel – alleine – nicht ausreichend. Diesbezüglich sind dann häufig Angebote der **ORGANISATIONSBERATUNG** sinnvoll, die wir wenn gewünscht gerne zur Verfügung stellen.

Manchen Anliegen der Teamentwicklung, etwa die Stärkung der internen Kooperation, der Konfliktkompetenz und einer unterstützenden Teamkultur, kann wirkungsvoller im Rahmen zeitlich umfangreicherer, dafür weniger häufig stattfindender **Workshops** entsprochen werden. Sie können ergänzend zu oder auch anstelle von regelmäßigen Supervisionssitzungen genutzt werden. Weitere Informationen dazu auch [hier: FORTBILDUNG/TRAINING](#).



* „Hilfesuchende“ steht hier stellvertretend für Klient:innen, Betreute, Patient:innen, Proband:innen, Bewohner:innen, Kund:innen...