



# SUPERVISIONS-, COACHING-

# und OE-KONZEPT

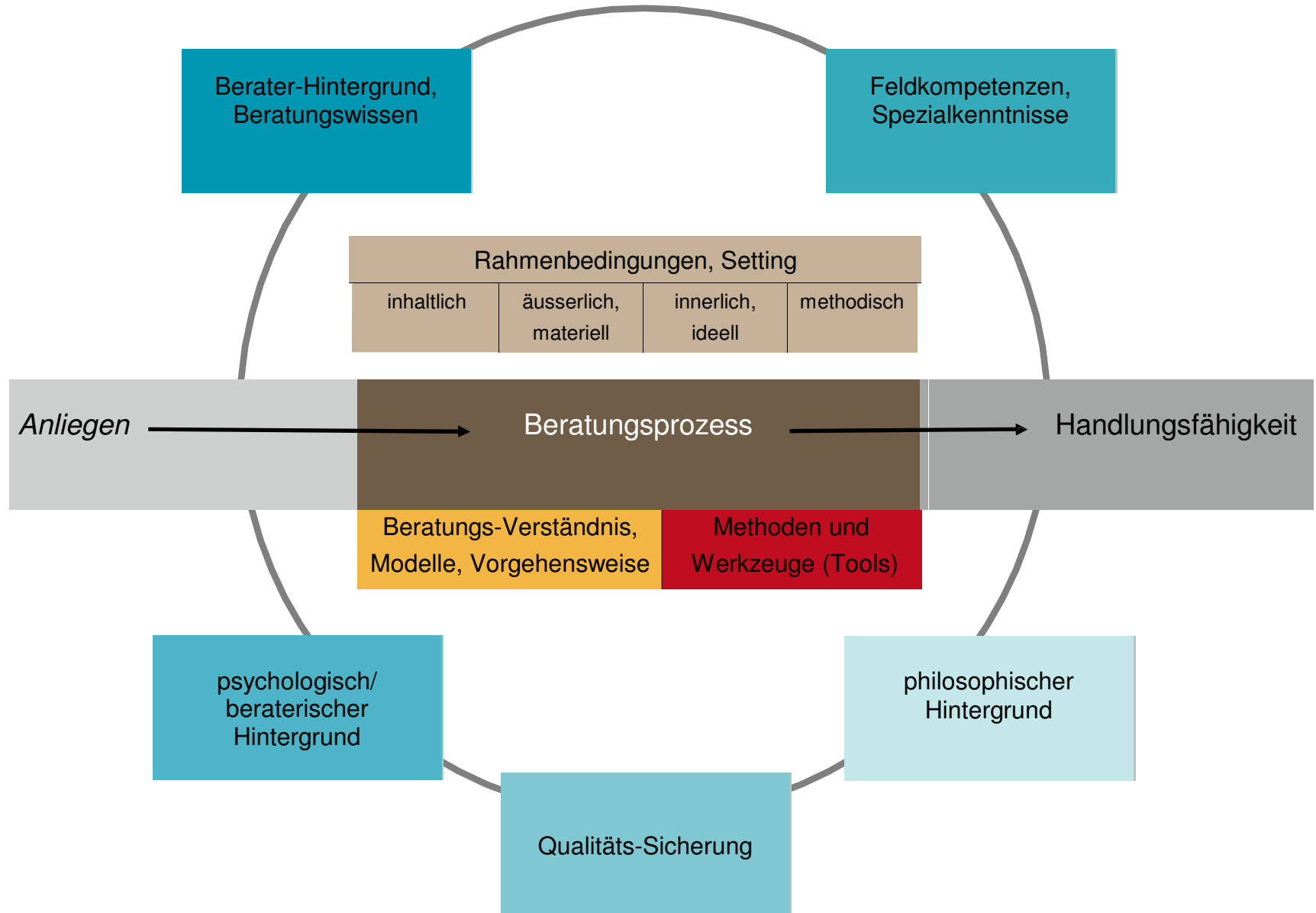


*„Wohin die Reise geht,  
hängt nicht davon ab,  
woher der Wind weht oder wie  
hoch die Wellen sind, sondern  
wie man die Segel setzt.“  
(unbekannt)*

**MORGENTHALER CONSULTING  
GmbH**

Harri Morgenthaler  
dipl. Coach, Supervisor und  
Organisationsberater ias/BSO  
Sunnahalda, Arelien 491, 7214 Grüşch

# SUPERVISIONS-, COACHING- und OE-KONZEPT Teil I



# SUPERVISIONS-, COACHING – und OE - KONZEPT Teil II

**Berater-Hintergrund und Beratungs-Wissen**

- dipl. Coach / Supervisor u. Teamentwickler ias/BSO
- dipl. Organisationsberater ias/BSO
- dipl. Sozialarbeiter FH / BSc
- Management-Ausbildung FH/NDK
- Ausbilder mit eidg. Fachausweis (Erwachsenenbilder)
- Personalberater-Ausbildung RAV
- zert. Wingwave-Coach

**Feldkompetenzen und Spezialkenntnisse**

- Mitglied Geschäftsleitung Aus- u. Weiterbildungsinstitut IfA
- Leiter Regionaler Sozialdienst Mittelbünden Thuisis
- Geschäftsleiter Rotes Kreuz Graubünden
- Leiter Reg. Arbeitsvermittlungszentrum RAV Chur
- Dozent an Fach- und Fachhochschulen
- Prokurist Bank Anlageberatung / Vermögensverwaltung
- Mitglied Care Team Grischun
- div. politische Ämter (Schulrats-Präsidium, Kreispräsident –Stv.)

**Rahmenbedingungen, Setting**

inhaltlich	äusserlich, materiell	innerlich, ideell	methodisch
------------	-----------------------	-------------------	------------



**Psychologisch / beraterischer Hintergrund**

- Lösungsorientiertes Coaching nach de Shazer und Szabo
- prozessual-systemischer Ansatz (S. Staub-Bernasconi)
- Humanistische Psychologie (C. Rogers)
- Transaktionsanalyse TA (E. Berne)
- Themenzentrierte Interaktion (TZI, Cohn)
- Kommunikationspsychologie (Schulz v. Thun)
- Konfliktmanagement (F. Glasl)
- Prozessmanagement (F. Glasl)
- Trigon OE-Konzept (F. Glasl)
- wingwave/EMDR Coaching (C. Besser)

**Qualitätssicherung**

- kontinuierliche berufsbezogene Weiterbildung
- permanente Evaluation der Beratungsprozesse mit Klientel
- Entwicklung und Reflexion in Intervisions-Gruppe
- regelmässige Reflexion der Arbeit in Lehr-Supervision
- Mitgliedschaft Berufsverband BSO
- Arbeit nach berufsethischem Kodex BSO
- Erfüllung Vorgaben im BSO-QM-System

**Philosophischer Hintergrund (Menschenbild, Ethik)**

- Konstruktivismus (P. Watzlawick)
- Wert, Würde, Gleichwertigkeit, Lernfähigkeit des Menschen
- Freiheit bedeutet Verantwortung
- Unterschiede und Einmaligkeit des Menschen als Ressource
- Ressourcenorientierung
- Leben = Veränderung und Entwicklung
- Mensch als Teil eines ‚Grösseren‘
- Lebenslanges Lernen
- Spiral Dynamics SDi (Beck/Cowan)

# SUPERVISIONS-, COACHING – und OE - KONZEPT Teil III

<p><b>Zielpublikum:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelpersonen</li> <li>• Teams</li> <li>• Gruppen</li> <li>• Organisationen Non-Profit-Bereich</li> <li>• Firmen/Unternehmungen Profit-Bereich</li> </ul>			
<p><b>Rahmenbedingungen, Setting</b></p>			
<p><b>inhaltlich</b></p>	<p><b>äusserlich, materiell</b></p>	<p><b>innerlich, ideell</b></p>	<p><b>methodisch</b></p>
<p>Themen Ziele Erwartungen, Befürchtungen Tabuzonen „Etikett“ der Beratung Verantwortung bei KlientIn</p>	<p>Zeit Dauer (begrenzt) Raum Geld Erreichbarkeit</p>	<p>Tragfähige Beratungsbeziehung: gegenseitige Akzeptanz, Vertrauen.. Freiwilligkeit und Lernbereitschaft Diskretion Ethische Standards BSO</p>	<p>Vorgehensweisen Einbezug von Rollenspielen, krea- tiven Formen etc. Auswertung Rolle d. Coachs: transparent, unabhängig, Prozessverantwortung..</p>
<p><b>Grenzen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• keine Therapie</li> <li>• keine Verantwortung für Inhalte übernehmen</li> <li>• nicht vorhandene Freiwilligkeit</li> <li>• keine Aufgaben übernehmen</li> <li>• Nichteinhalten von Abmachungen und Terminen</li> </ul>			
<p><b>Anliegen</b> <i>Interesse, aktuelle Frage, Herausforderung</i></p>	<p><b>Beratungsprozess</b> <i>Professionelle Unterstützung, Beziehungsraum</i></p>		<p><b>Handlungsfähigkeit</b> <i>Selbstmanagement- fähigkeit</i></p>

Anliegen	Beratungs-Modelle (Verständnis u. Vorgehensweise)	Methoden und Werkzeuge (Tools)	Handlungsfähigkeit
<p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstklärung, Selbstmanagement in Veränderungs- und Entscheidungsprozessen</li> <li>• Reflexion und Optimieren v. professionellem Handeln</li> <li>• Kompetenz-Entwicklung (Selbst-, Sozial-, Methoden-, Führungs-, Sprach-)</li> <li>• Work-Live-Balance</li> <li>• Standortbestimmung</li> <li>• Konfliktmanagement &amp; Mediation</li> <li>• Kultur, Arbeitsfähigkeit</li> <li>• Kommunikation</li> <li>• Rollenklarheit</li> <li>• Standortbestimmung</li> <li>• Zukunftsgestaltung</li> <li>• Entscheidungen fällen</li> <li>• Organisationsentwicklung</li> <li>• Strategie-Prozesse</li> <li>• Leitbildentwicklungs-Prozesse etc.</li> <li>• Lernstrategien und -techniken</li> <li>• Führung</li> </ul>	<p><b>prozessual-systemisch:</b> Zeit- und Raumkomponente fließen permanent mit ein</p> <p><b>Zielorientiert:</b> klare Zielformulierung, dann so lösungsorientiert wie möglich, so problemorientiert wie nötig → <i>Ergebnisqualität</i></p> <p><b>Lösungsorientiert</b> Lösungssprache schafft Lösungen</p> <p><b>Prozessorientiert</b> (keine Lösung vorgegeben, sondern finden; Selbstwahrnehmung, Feedback (blind. Fleck), Reflexion → <i>Prozessqualität</i>)</p> <p><b>Vertragsorientiert</b> (klare Spielregeln → <i>Strukturqualität</i>)</p> <p><b>Beziehungsorientiert</b> (offen und akzeptierend sein – wahrnehmen – intervenieren → <i>Beziehungsqualität</i>)</p> <p><b>Individuell und systemisch</b> orientiert</p> <p><b>Phasenorientiert:</b> 1. Kontakt, Vorklärung – 2. Fall-Exposition, Anliegen – 3. Diagnose, Analyse, Schlüsselthema, Zielklärung – 4. Change, Bearbeitung – 5. Abschluss, Future Pace, Prozessreflexion... → <i>Strukturqualität</i>)</p> <p><b>Ressourcenorientiert und ganzheitlich</b></p> <p><b>Meta-Modell Spiral Dynamics SDi</b></p> <p><b>7 OE-Wesenselemente u. 7 OE-Basiselemente</b> (Trigon OE-Konzept)</p>	<p><b>Feedback, Wahrnehmung:</b> Ich-Botschaften, Spiegeln...</p> <p><b>Analyse, Diagnose:</b> Fremd- ↔ Selbstwahrnehmung, Ist ↔ Soll; systemische ↔ individuelle Faktoren, Hypothesenbildung, etc.</p> <p><b>Lösung, Umsetzung:</b> Brainstorming, Reframing, Bezugssystem verändern, Komplexität reduzieren – Simplizität differenzieren,</p> <p><b>Fragetechniken:</b> META-Modell-Technik, Fokussieren, Rekursive Fragen...</p> <p><b>Kreative Methoden:</b> Rollenspiele, Zeichnen, Figuren stellen, Fotolangagen...</p> <p><b>Instruieren,</b> Erklären (Modelle) und Zeigen</p> <p><b>Modell sein</b> für gewünschtes Verhalten</p> <p><b>Moderationstechniken</b></p> <p><b>Visualisierungstechniken</b></p> <p><b>Teaminterventionen:</b> Rollenverhandeln...</p> <p><b>Wissensvermittlung / Erklärungswissen</b></p> <p><b>Wingwave (EMDR-Coaching)</b></p> <p><b>Emotional Freedom Techniques (Tapping)</b></p> <p><b>Kernprozesse / -qualitäten (D. Ofman)</b></p> <p><b>Methoden aus der Erwachsenenbildung</b></p> <p><b>Grossgruppen-Methoden</b> (Open-Space, World Café, Real Time Strategic Change etc.)</p>	<p>Das bedeutet z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blockaden gelöst, Energie im Fluss</li> <li>• Rollenverständnis geklärt, blinde Flecken minimiert</li> <li>• Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein, Selbstgewissheit</li> <li>• Entscheidungs- und Konfliktfähigkeit</li> <li>• Autonomie und Verantwortung etc.</li> </ul>