

Über uns

Wir betreuen seit vielen Jahren Kunden aus allen Bereichen der Organisationswelt und Gesellschaft. Supervisionen gehören für uns daher zum Tagesgeschäft.

Dennoch ist jede Supervision anders und will auf ihre Weise behandelt werden: Themen unterscheiden sich, Konfliktursachen und –dauer sind verschieden und natürlich die beteiligten Parteien.

Dennoch versuchen wir, einen möglichst einheitlichen und professionellen Prozess für die Lösungsfindung anzuwenden. Wie vorab beschrieben ist dies für uns der Diskurs.

Gerne berichten wir Ihnen in einem Kennenlerngespräch mehr über uns und unseren Methodenkoffer.



Ort und Zeit

Supervisionen finden typischerweise in der Organisation selbst statt, zum Beispiel der Schule, oder an einem für alle Beteiligten neutralen Ort.

Oft reicht ein einziger Termin aus, um Konflikte aufzulösen. Manchmal sind aber auch mehrere Sitzungen notwendig. Dies gilt vor allem dann, wenn für die Zukunft Wege gefunden werden sollen, Konflikten bestmöglich vorzubeugen und sie zudem früher zu erkennen und anzugehen.

Auf Wunsch lehren wir auch gerne unsere Methodik, so dass Sie, unabhängig von uns, künftig einen Teil der Konflikte selbst aufzulösen vermögen.

Weitere Informationen und Anmeldeformulare

finden Sie auf unserer Internetseite, auf

- www.methoform.de/Supervision



Supervision

Herausforderungen
gemeinsam
auflösen



Supervision

In Gruppen von Menschen ist es die Regel, dass früher oder später Konflikte entstehen. Dies gilt für Organisationen ebenso wie für Vereine, Schulen, Teams, Partnerschaften und Familien.

Unterschiedliche Weltansichten, Rollen und Verantwortungen, Kulturen, soziale Schichten und Gender, führen schnell zu komplementären Standpunkten. Und solche sind niemals auflösbar – wenigstens nicht ohne Gewalt.

Der Ansatz der Supervision zur Auflösung von Konflikten ist hingegen gewaltfrei. Denn er konvertiert verfestigte Standpunkte in Interessen. Meist sind solche Interessen in Gruppen gar nicht mehr wirklich widersprüchlich. Daher lassen sich auf ihrer Basis Strategien entwickeln, die Konflikte zukünftig umschiffen.

In der Supervision wird also nicht nach Schuldigen gesucht, denn dies führt erfahrungsgemäß meist eher zu einer Verfestigung der Situation. Vielmehr wird in eine veränderte Zukunft geblickt.

Perspektiven

Grundperspektiven einer Supervision sind:

- **Psychologisches hinter Konflikten**
- **Reflexion und Eigenverantwortung**
- **Konfliktmethodik und -prophylaxe**
- **Entwicklung einer offenen Kultur**

Anhängig von der Thematik, der Situation und den Beteiligten wird pro-aktiv aus allen vier Methodenkoffern geschöpft. Mal werden Methoden *erklärt*, ein andermal *angewendet*.

Ziel dieses perspektivischen Vorgehens ist nicht nur das Auflösen von vorhandenen Konflikten. Es geht auch darum, Konflikte pro-aktiv vorzubeugen, Anzeichen künftig schneller zu erkennen und eine zivilcouragierte Eigenverantwortung zu etablieren.



Diskursive Moderation

Das Mittel der Wahl für jede Art Supervision ist für uns seit mehr als 20 Jahren die *diskursive Moderation*. Dies ist eine hoch professionelle Kartenmoderationstechnik für jede Art von Konflikt.

Betrachtet werden nicht nur Sachverhalte, sondern vor allem Emotionen und Bedürfnisse – und nicht nur Lösungen, sondern auch deren Chancen, Risiken und Umsetzbarkeit.

Gesprochen wird während der Moderation relativ wenig. Vielmehr werden Karten beschrieben, anonym auf Moderationswände gepinnt und gemeinsam und in Gruppen bearbeitet.

Ziel ist die Auffindung von machbaren Lösungen sowie das Identifizieren von Prämissen, um die damit verbundenen Risiken zu erkennen und zu umgehen.

Auf die beschriebene Weise werden verbale Diskussionen vermieden, in denen meist mehr Öl in das brennende Konfliktfeuer gegossen wird, als dass prägnante Strategien gefunden werden.