

Moderation

In der Moderation geht zum Beispiel um **Themen** wie: neue Strategien für den Arbeitsbereich, Strukturen, Prozesse, interne Zusammenarbeit mit Schnittstellen, Konflikte, interne und externe Kommunikation oder Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung und Führungs-Feedback. Ein weiterer Anlass für Moderation kann sein, dass ein Vorgesetzter Unterstützung sucht, um sich in den Diskussionen auf die Inhalte konzentrieren zu können.

Oder ein Personaler sieht die Notwendigkeit, einen Vorgesetzten bei der Planung und Umsetzung eines Workshops extern zu begleiten.

Abhängig von Themenstellung und Zielgruppe wird das passende **Format** gemeinsam entwickeln.

Ich begleite Sie gerne bei der **Planung** und **Durchführung** eines Workshops und unterstütze dabei, zu konkreten und umsetzbaren **Ergebnissen** zu kommen. Darüber hinaus biete ich verschiedene Varianten der **Dokumentation** und **Evaluation** der Veranstaltung, wie Fotoprotokoll oder Fragebogen, an.

Mögliche **Methoden**:

- verschiedene **Strukturierungstechniken** wie Visualisierung, Brainstorming, Entscheidungsmatrix, Ablaufplan, skalierte Abfrage, Mehr-Feld-Tafeln, Problem-Analyse-Schema, Ursachen-Wirkungs-Diagramme, Mind-Map, Maßnahmenplan, Barometer, Verlaufs- und Ergebnisprotokoll,
- Abwechslung zwischen **Settings** durch Arbeiten im Plenum, in Kleingruppen oder Einzelarbeit.

Supervision

Die Supervision verbindet Selbstreflexion mit fachlicher Instruktion durch Kollegen. Sie klärt Rollen und Strukturen in dem genannten Arbeitskontext und hilft bei der Bewältigung komplexer Anforderungen. Die Supervision dient der Optimierung und Weiterentwicklung der beruflichen Arbeit. Dies fördert die Psychohygiene des Einzelnen und die fachliche Qualität von Professionellen.



„Wer arbeitet in Beziehung zu wem und wirkt als Person wie...“

Fallbeispiele aus der Supervision:

- mehrere Teamleiter in vergleichbarer Funktion möchten ihren fachlichen Wissenstransfer und die Dokumentation effektiver gestalten, da hier immer wieder Konflikte untereinander entstehen,
- die Teilnehmer stellen Situationen der Berufspraxis vor und diskutiert die Vorgehensweise, z.B. Wiedereingliederungsgespräche, Klärung eines Kundenkonflikts, Mobbing-Fälle
- ein/e Vorgesetzter/e hat Konflikte mit mehreren Mitarbeitern im Team und benötigt gemeinsame Reflexion und fachliche Unterstützung durch Kollegen.

Die Supervision eignet sich für **Einzelpersonen oder Teams**.

Möglicher **Ablauf**: Sie beginnt mit der Vorbereitung auf den Termin und beim Termin mit dem Einstieg in die Supervisionsgruppe. Es folgen Anwärmphase, Input und Beratungsphase. Sie endet mit gemeinsamer Reflexion über Thema und Verlauf des Austauschs (Metareflexion). Zuletzt ziehen Themengeber und die Gruppe ein Resümee.