

Institutsbereich Coaching/ Supervision



AML Institut Systeme
Milton Erickson Institut Bonn- M.E.G.
Leitung Anne M. Lang
Venusbergweg 48
53115 Bonn

Internet: www.institut-systeme.de
E-mail: Anne.M.Lang@online.de

Sekretariat Frau Krüger
Telefon: 0228 / 94 93 120

Kernzeiten: Mo-Mi: 8:30-16:00
Do/Fr: 8:30-13:00

COACHING:

Coaching ist zunächst eine **zielgerichtete Beratungsmaßnahme für Führungskräfte in Verantwortungsposition**. Damit Entwicklung stattfinden kann, werden (Berufs-) Erfahrungen, Reflexionen, neue Ideen und Erprobung zusammengebracht. Es kann sein, dass Sie als Führungskraft direkt zu uns kommen. In anderen Fällen ist das Unternehmen Auftraggeber. Neben dem Führungscoaching wird Coaching heute auch von Einzelpersonen in privaten und beruflichen (Übergangs-) Phasen genutzt.

In der **Auftragsklärung** und einer **Zielklärungsarbeit** wird der Beratungsbedarf erhoben. Es geht hier darum, zu erkennen, „**wohin**“ die Beratung führen soll und das „**Wie**“. Dies, damit Ziel und Auftrag an das Coaching für alle Seiten klar werden. Wichtig für ein **Systemisches Coaching** ist auch, dass wir die Perspektiven der „relevanten Anderen“ wie Personalentwicklung, Führungskraft, Team ebenfalls mit im Boot haben. Wir erheben weiter im **Coachingprozess** die relevante Ausgangssituation (**Systemische „Landkarte“**) mit den „objektiv“ situativen und individuellen Rahmenbedingungen. Unserem ressourcenorientierten Schwerpunkt entsprechend werden Fähigkeiten herausgearbeitet und zur Erweiterung der persönlichen Flexibilität kontext- und situationsbezogen erprobt. Dadurch entstehen neue relevante Koordinaten für hilfreiche Perspektiven. Eine dichte ressourcenorientierte Prozessführung mit Entwicklungsfeedback (Skalierungsevaluation), modifiziert den weiteren Prozess in den Zielbereich. Auf dem Weg dahin entstehen zu klärende psychologische Ambivalenzen, Zielkonflikte, Dilemmata, die anzugehen sind. Erreichte Teilziele werden jeweils wiederum Ausgangspunkt für die weiteren Schritte.

Ein Coachingprozess ist zeitlich gerahmt, aktiv, lösungsorientiert und fördert immanent Selbstwirksamkeit und Verantwortung.

Neben Einzelcoaching bieten wir auch Team- und Gruppencoaching an.

SUPERVISION:

Supervision ist eine professionalisierende Maßnahme für Einzelne, für Teams, für Führungs- und Leitungspersonen. Von der Herkunft ist sie ursprünglich psychodynamisch orientiert. Je nach angewandter Methodik verändert sich dann jedoch auch methodenspezifisch Vorgehen und Rahmung.

Es geht um die Reflexion des Arbeitskontextes mit beruflichen Rollen, Aufgaben, Funktionen und Zielen. Es geht um die Erweiterung von Wahrnehmung in der Klienten- und Teamkommunikation. Es geht immer auch um Konfliktbewältigung, Erhöhung von Teamfähigkeit und Eigenreflexion in Selbst-Fremdbild.

Die Aufgaben der Supervision sind vielfältig und erfordern psychologische Fachkompetenz.

So werden u. a. Wahrnehmungen differenziert, neue Denk-, Verhaltens- und Einstellungsmuster initiiert, neues Vorgehen eingeübt, Prozesse begleitend moderiert, Zusammenhänge hergestellt und Probleme angebar gemacht. Supervision strebt also erhöhte Flexibilität in komplexen beruflichen Situationen an. Sie macht die Arbeit befriedigender und erfolgreicher. Sie hilft, die berufliche Rolle zu erkennen und besser auszufüllen.

Fallsupervision bezieht sich auf die Supervision von konkreten Arbeitssituationen.

Teamsupervision - auch als Teamentwicklung – bezieht sich auf die Supervision der Zusammenarbeit im Team selbst. Hier ist die Stärke der Supervision der unmittelbar vor Ort und oft auch im relevanten Bezugssystem stattfindende Transfer. Schon in der Teamsupervisionssitzung können die gelernten erweiternden Fähigkeiten direkt eingesetzt und erprobt werden.

Systemische Supervision hat darüber hinausgehend einen ganzheitlichen Blick auf Vernetzungen in der

Gesamtsituation und berücksichtigt das mit entsprechenden Tools wie Skulpturen, Interventionsfragen und Aufgaben. Sie sieht den Einzelnen, das Team aber auch den Klientenkontakt als Teil eines Gefüges, dessen Kultur und dessen Möglichkeiten.

SYSTEMISCHE Methodik in Supervision und Coaching

In Interaktionssystemen wie Familien, Teams, Organisationen und Unternehmen ergeben sich komplexe, systembedingte Dynamiken. Diese gehen sowohl in Richtung des bewusst Angestrebten, als auch in andere, „ungewollte“ Richtungen. Die Beratung hilft dabei, die verschiedenen wechselseitigen Einflüsse im System in Reflexionsdistanz zu betrachten und dadurch wieder handlungsfähiger zu werden.

Wir klären in der Beratung mit Ihnen auf der Grundlage einer systemischen dialogischen Reflexion, was konkret an gewünschter Entwicklung zu tun ist. Unsere dazu eingesetzte Methodik ist u.a.: Dialogische Kommunikation, Interview-Erkundung, Systemische Skulpturen und Diagramme, Erspüren von Kommunikationsmustern, „Klima“ bzw. „Kultur“, Erfassen von Strukturen, Rollen und Funktionen.

Um Ziele zu erreichen, sind die Vorstellungen dazu genau zu klären. Unser schon vorhandenes inneres Wissen darum lässt in der Beschäftigung damit Ressourcen entstehen.

Im privaten Bereich von Paaren und Familien verhilft die Systemische Konsultation zum Überblick, **was wie und vielleicht wozu** abläuft und **wie gewünschte** Änderungen dazu aussähe. So beachten wir besonders systemische Zirkel, Muster, Implikationen der Kommunikation, um sie mit Ihnen in erweiterter zu wandeln.

Im Arbeitsbereich bietet Systemische Beratung Einzelnen, Teams und Leitungen die nötige Reflexion mit Metaperspektiven, um Arbeitsziele effektiv zu erreichen. Indem Sie in der Beratung das komplexe System Ihres Verantwortungsbereichs von verschiedener Perspektive be-

trachten, werden Sie einzelne Phänomene besser verstehen können. Sie werden Ihre Aufgabe umfassender ausfüllen, weil Sie dazu den erforderlichen Einsatz bei gesundem Abstand gewinnen.

MEDIATION im Coaching:

Mediation ist ein psychologisches Vermittlungsverfahren in schwierigen Situationen bei kontroversen Standpunkten und divergierenden Interessen. Überall dort, wo es zwischen Vertragspartnern Konflikte gibt und der Schaden für beide begrenzt werden soll, bietet die Mediation sich als Lösungsvehikel an.

Im Arbeitsleben können das u. a. sein: Konflikte zwischen Führung und Mitarbeitern, zwischen externen und internen Kunden, zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung, zwischen Teams und Vorgesetzten oder z.B. im Bauwesen zwischen Architekt und Bauherr usw. Bei **familiärem Streit oder Trennung** wird Familienmediation durchgeführt.

- Die allparteiliche Mediation hilft bei der Bedürfnisvertretung der Parteien und leitet einen Aushandlungsprozess zwischen ihnen ein.
- Damit es zu einer tragfähigen Lösung kommt, müssen die Parteien in ihren jeweils unterschiedlichen Bedürfnissen ernst genommen werden. Statt die Energien in Machtkämpfen, die letztlich nicht befriedet werden können, zu verbrauchen, werden im Klärungsprozess konstruktive, faire Vereinbarungen angestrebt.
- Statt Alles-oder-Nichts-Entscheidungen **werden dritte Wege und angemessene Regelungen angestrebt**. Es führt dazu, dass ein Zustand entsteht, in dem die Parteien z.B. als Kollegen weiter miteinander zusammenarbeiten oder ihre Elternaufgaben weiter erfüllen können.
- Die Mediation ist prozessbezogen und strukturierend. Sie „bürgt“ dafür, dass die Interessen aller Beteiligten zu Wort kommen. Sie fördert aktiv die Lösungsfindung. Am Ende kann ein Mediationsvertrag stehen, der vor Gericht oder notariell anerkannt wird.

AUS- UND WEITERBILDUNG

20jährige Erfahrung mit ressourcenorientierter, systemischer Arbeit geben wir in Aus- und Weiterbildungen, auf Tagungen und Kongressen weiter.

Sie profitieren als Coach/Supervisor, Berater oder PsychotherapeutIn von der gesammelten Kompetenz beider Fach-Institute. So vermittelt unser Fort- und Weiterbildungsangebot kompakt und erfahren die „anderen“ Perspektiven und Themenstellungen einer konstruktivistisch- systemisch- ressourcenorientierten Vorgehensweise. Gerade in der Haltung von Ressourcenerzeugende Arbeit wird die in der Arbeit mit Menschen und in Führungspositionen entstehende Belastung bzw. „Burn-out“ zugunsten einer kreativen und effektiven Arbeitsweise eingetauscht. Es kommt zur besseren Stressbalance und Förderung von Resilienz.

Wir arbeiten in Kooperation mit der Deutschen Psychologen Akademie DPA und der Milton Erickson Gesellschaft M.E.G., dessen regionales Ausbildungsinstitut wir im Bonn/Kölner Raum sind.

In diesen beiden Kooperationsrahmen stehen unsere 3 Fortbildungsreihen:

- 1. „Ressourcenorientierte Beratung DPA“** Reihe für BeraterInnen, PsychotherapeutInnen
- 2. „KomHyp M.E.G.“** -Hypno-Systemische Gesprächsführungsausbildung nach Milton Erickson speziell für Coaches/BeraterInnen
- 3. „Systemischer Baukasten“** ein zertifiziertes System zur systemischen Kompetenz
Anne M. Lang, Jahrgang 54
Leitung der beiden Fach-Institute

- Zertifizierte Supervisorin/ Coach der Fachverbände BDP, GWG, DGSF, M.E.G., DGSv
- ~~Systemische Beraterin, Wirtschaftsmediatorin~~
- Lehrsupervisorin der GwG und der M.E.G.
- Approbierte Psychologische Psychotherapeutin