

Glossar

Der folgende Glossar erläutert Personen, die an der Coaching- und Beraterausbildung der Praxis-Brücke AG interessiert sind, die wichtigsten Fachausdrücke und Lerninhalte.



<p>Berufsbild: Berater*in im psychosozialen Bereich SGfB</p>	<p>Die Arbeit als Berater*in im psychosozialen Bereich ist eine vereinbarte Unterstützung von Personen, Gruppen oder Organisationen in einem formulierten Kontext. Selbstbestimmtes, eigenverantwortliches sowie gemeinschafts-bezogenes Denken, Fühlen und Handeln eines Menschen, bzw. die funktionale Entwicklung einer Organisation sind das Hauptanliegen von Beratung.</p> <p>Berater*innen bieten professionelle Unterstützung an bei Entscheidungs- und Veränderungsprozessen, bei Fragen der Sinnfindung, bei Krisenverarbeitung, bei Klärung von Konflikten, bei der Bearbeitung von Gefühlen, Denk- und Wahrnehmungsmustern. Beratung in diesem Sinne ist eine Dienstleistung, die ihre Aufgabe über eine klare Vereinbarung definiert.</p> <p>Die Tätigkeitsfelder der Beratung sind vielfältig: ihre Schwerpunkte sind personen-, aufgaben- oder kontextbezogen. Psychosoziale Berater*innen, die SGfB akkreditiert sind, arbeiten grundsätzlich mit gesunden Menschen (gemäss ICD 10 Skala). Sie sind keine Therapeuten und haben Klienten(innen) bei psychopathologischen Auffälligkeiten an eine berechnigte Fachperson weiterzuempfehlen. Laut dem Schweizer Psychotherapieberufsgesetz (PsyG) ist die Arbeit mit psychisch kranken Personen nur staatlich anerkannten Medizinern, Psychotherapeuten und Psychiatern gestattet.</p> <p>Gegenüber der Medizin und Psychotherapie bietet der psychosoziale Berater/-in SGfB eine Präventions-Hilfe bzw. ein Unterstützungsangebot an. Es wird keine Heilung anstrebt, sondern Entwicklung von Kompetenzen in verschiedensten Bereichen. Die Ausbildung kann mit der Höheren Fachprüfung und mit dem eidgenössischen Diplom abgeschlossen werden.</p>
<p>Betriebliche*r Mentor*in</p>	<p>Der betriebliche Mentor*in coacht Einzelpersonen in der eigenen Organisation und ist somit kompetenter Ansprechpartner für die gewünschten Entwicklungsthemen. Diese professionelle Begleitung führt bei den Mitarbeitenden nachweislich zu erhöhter Produktivität, geringeren Krankheitsbeständen, zu mehr Ausgeglichenheit und zeugt von einer fortschrittlichen Unternehmensführung.</p>
<p>Berufsbild: Organisationsberater*in bso</p>	<p>„Organisationsberater*innen bso“ befassen sich mit Organisationsentwicklung und Change Management. Sie begleiten Unternehmen bei grossen Projekten wo es um Veränderungen an der Struktur, der Strategie, der Kultur und den Märkten geht aber auch in Krisensituationen, etc. Zudem besitzen sie ein verfeinertes Handwerkszeug, damit sie abschätzen können, welche Chancen und Risiken mit Organisationsentwicklungsprojekten für die darin beteiligten Personen verbunden sind.</p> <p>In der Prozess- bzw. Organisationsberatung ist der Abschluss dieser Ausbildung die höchste Auszeichnung, die</p>

	Berufspersonen erlangen können. Sie kann mit der höheren Fachprüfung und mit dem eidgenössischen Diplom abgeschlossen werden.
Betriebliches Gesundheitsmanagement	Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden sind wichtige Erfolgsfaktoren für die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit von Unternehmen. Aus diesem Grund integrieren immer mehr Firmen die betriebliche Gesundheitsförderung in ihre Unternehmensstrategie. Unternehmen können sich von externen Personen, die Partner der Gesundheitsförderung Schweiz sind, bei der Implementierung eines Betrieblichen Gesundheits-Managements begleiten lassen. Nach der erfolgreichen Umsetzung erhält der Betrieb als Auszeichnung das Label "Friendly Work Space" von der Gesundheitsförderung Schweiz.
Biografiearbeit	Biografiearbeit ist eine strukturierte Form der Selbst- und Fremdreflexion. In der Biografiearbeit geschieht Erinnerung, Aktualisierung und Einbeziehung der Vergangenheit in die Gegenwart mit Blick auf eine mögliche Zukunft. Rückblickend wird versucht, Lebenserfahrungen zu ordnen, die bisher vorgenommenen Interpretationen zu ergänzen bzw. zu korrigieren. Biografiearbeit bemüht sich um Reframing, d.h. Bekanntes in einen neuen Rahmen zu stellen und dadurch verstehbar oder akzeptierbar zu machen. So wird eine Versöhnung mit der Vergangenheit möglich und öffnet den Blick auf eine lebenswerte Zukunft.
bso Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisations-beratung 	Der bso wurde 1976 gegründet und hat 17 Ausbildungspartner (Stand 2022) und zahlreiche Einzelmitglieder. Der bso nimmt ausschliesslich Mitglieder auf die eine fundierte Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben (Aktivmitglieder) oder sich in einer solchen befinden (Mitglieder in Ausbildung). Er ist für das eidg. Diplom zum Coach und Supervisor/in massgebend. Die Coaches und Ausbildungspartner verpflichten sich ihre Arbeit fachlich zu überprüfen und entsprechende Weiterbildungen regelmässig zu besuchen. Die Praxis-Brücke AG ist Partnerin.
Burn-Out-Prophylaxe	Die gute Nachricht zuerst: Die aktuelle Hirnforschung postuliert, dass unser Gehirn ein Leben lang in der Lage ist, neue neuronale Netzwerke zu schaffen. Das bedeutet, dass wir bis ins hohe Alter Gewohnheiten verändern und neue Denk- und Verhaltensmuster aufbauen können. Die schlechte Nachricht: Ist man erstmal im Zustand eines Burnouts angekommen, kann es Monate dauern, bis die Person wieder arbeitsfähig wird. Burnout-Prophylaxe hilft dabei, konkrete Signale und gefährdende Lebensumstände frühzeitig zu erkennen. Sie deckt äusseres Verhalten, innere Einstellungen und Lebensgewohnheiten auf, die den Menschen immer weiter in die Stressspirale treiben. Ziel eines Coachings ist, neben der Beleuchtung der gesamten Lebenssituation, die

	Erhöhung der Selbstwahrnehmung und Selbstregulation, um neue Impulse für die Stressverarbeitung zu entwickeln oder sogar ganz neue private oder berufliche Perspektiven zu erkennen.
Change-Management	Bei einem Change-Management begleitet der Coach bzw. Organisationsberater*in ein Unternehmen bei umfassenden und bereichsübergreifenden Veränderungen, wie z.B. der Entwicklung und Umsetzung von neuen Strategien, strukturelle Anpassungen in Matrixorganisationen, Optimierung der Prozesse und Abläufe in der Produktion oder bei grundlegenden kulturellen Veränderungen der Verhaltensweisen und Wertsysteme in einer Organisation.
Eduqua  <small>Schweizerisches Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen Certificat suisse de qualité pour les institutions de formation continue Certificato svizzero di qualità per istituzioni di formazione continua</small>	Eduqua setzt und überprüft 22 Standards (z.B. Angebot, Kommunikation, Art und Weise der Leistungserbringung, eingesetztes Personal, Lernerfolg, Qualitätssicherung und Entwicklung) für Weiterbildungsinstitutionen und verlangt eine kontinuierliche Entwicklung. Sie ist drei Jahre gültig. Die Aufrechterhaltung wird mit einem jährlich stattfindenden Zwischenaudit überprüft. Die Rezertifizierung erfolgt nach drei Jahren. Die Praxis-Brücke AG ist EduQua zertifiziert.
Empathie	Empathie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, Gedanken, Emotionen, Motive und Persönlichkeitsmerkmale einer anderen Person zu erkennen und zu verstehen. Zur Empathie gehört auch die Reaktion auf die Gefühle anderer Menschen, wie zum Beispiel Mitleid, Trauer, Schmerz oder Hilfsimpuls. Grundlage der Empathie ist die Selbstwahrnehmung; je offener man für seine eigenen Emotionen ist, desto besser kann man die Gefühle anderer deuten. Empathie spielt in vielen Anwendungsbereichen – so auch im Coaching und in der Beratung, eine fundamentale Rolle.
Entwicklungspsychologie	Die Entwicklungspsychologie ist eine Teildisziplin der wissenschaftlichen Psychologie. Sie beschäftigt sich mit der Beschreibung und Erklärung aller menschlichen Entwicklungen von der Geburt an bis zum Lebensende. So werden psychische Funktionen und Veränderungen wie Sprache, Persönlichkeit, Kognition und Lernprozesse in der gesamten Lebensspanne eines Menschen betrachtet.
Ethikgrundlagen	Die beiden grossen Beraterverbände haben ihre Vorgaben zur Berufsethik von Coaches, Supervisoren*innen und Berater*innen veröffentlicht. Sie umfassen das Menschenbild, die eigene Haltung und das Verhalten im Sinne der UNO-Menschenrechtscharta. Lesen Sie hier die Ethikgrundlagen des Berufsverbandes bso und hier die Ethikgrundlagen des Verbandes SGfB.
Expertenberatung	Der Experte wird Teil des Systems. Er bezieht inhaltlich Stellung und nimmt sich des Problems an. Diese Beratungsform ist besonders sinnvoll, wenn technische

	<p>Spezialisten aufgrund ihres Fachwissens, Könnens und ihrer beruflichen Erfahrung akquiriert werden, um spezielle Aufgaben für die Organisation zu übernehmen – zum Beispiel die Implementierung einer neuen Firmensoftware.</p>
Führungspsychologie	<p>Die Führungspsychologie beschäftigt sich mit der Interaktion, dem Erleben und Verhalten zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden. Psychologische Fachkenntnisse erleichtern die Herstellung eines Vertrauensverhältnisses und fördern Motivation und Teamgeist.</p>
Gender	<p>Gender hat sich als Fachbegriff für „Geschlecht“ auch im deutschsprachigen Raum etabliert und bezieht sich unmittelbar oder mittelbar auf Frauen und Männer in ihren vielfältigen Lebenslagen. Gender spielt auch für die Gleichstellungspolitik eine erhebliche Rolle. Bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern werden z.T. durch kompensatorische Maßnahmen korrigiert (wie z.B. durch Frauenförderung). Des Weiteren gibt es Anreize für diejenigen, die sich aus einschränkenden Rollenmodellen lösen wollen (z.B. durch Elternzeit-Modelle). Der Umgang mit Gender ist also genauso vielfältig wie Gender selbst.</p>
Generationswechsel	<p>Gemäss SECO sind ab 2016 über 50 % der Arbeitskräfte in der Schweiz über 50-jährig. Ältere Mitarbeitende denken teilweise anders und auch ihr Arbeitsstil unterscheidet sich von dem jüngerer Arbeitskräfte. Ziel eines Coachings ist es, die Zusammenarbeit, die Kommunikation und den Wissenstransfer zwischen den Generationen nachhaltig zu fördern.</p>
Gesprächsführung	<p>Alltagsgespräche und Gespräche im beruflichen oder professionellen Kontext unterscheiden sich hinsichtlich ihres Ziels, ihrer Struktur und ihres Effekts. Professionelle Gespräche sind z.B. Mitarbeiter-, Beratungs-, Anleitungs-, Aufklärungs- oder Konfliktgespräche. Jedes Gespräch hat einen Anfang und ein Ende und kann in einzelne Phasen unterteilt werden. Eine gute Kommunikation zeichnet sich dadurch aus, dass die Gesprächspartner einander wahrnehmen und zuhören. Da jeder Mensch auf eine andere Art und Weise denkt und fühlt, werden im professionellen Gespräch Gesprächstechniken genutzt, die das Verständnis fördern und dem Gegenüber Interesse an ihm und seinen Äußerungen vermitteln. Fragetechniken dienen nicht dazu, ein Gespräch im eigenen Sinne zu steuern oder zu manipulieren. Dennoch sollten Berater*innen und Coaches mit den grundlegenden Fragetechniken als Kommunikationstechniken vertraut sein. Ihr bewusster Einsatz ermöglicht einen gezielten Gesprächsverlauf, in dem sich alle Gesprächspartner wohl und gleichberechtigt fühlen. Voraussetzung ist, dass der Einsatz der Techniken mit der inneren Haltung übereinstimmt.</p>

<p>Gewaltfreie Kommunikation</p>	<p>Die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) ist ein Konzept, das Menschen ermöglichen soll, so miteinander umzugehen, dass der Kommunikationsfluss zu mehr Vertrauen und Freude am Leben führt.</p> <p>GFK kann in diesem Sinne sowohl bei der Kommunikation im Alltag als auch bei der friedlichen Konfliktlösung im persönlichen, beruflichen oder politischen Bereich hilfreich sein. Im Vordergrund steht nicht, andere Menschen zu einem bestimmten Handeln zu bewegen, sondern eine wertschätzende Beziehung zu entwickeln, die mehr Kooperation und gemeinsame Kreativität im Zusammenleben ermöglicht.</p> <p>Manchmal werden auch die Bezeichnungen Einfühlsame Kommunikation, Verbindende Kommunikation, Sprache des Herzens oder Giraffensprache verwendet.</p>
<p>Intervision</p>	<p>Intervision ist eine Form kollegialer Beratung. Beruflich Gleichgestellte suchen gemeinsam nach Lösungen für ein konkretes Problem. Ein Kollege bringt ein Thema ein, die anderen unterstützen ihn bei der Lösungsfindung.</p> <p>Die Themen sind breit gefächert: die eigene Persönlichkeit, Werte und Normen, der Kontakt zum Klienten, der Klient oder das Klientensystem, methodisches Handeln, Gruppendynamik, Zusammenarbeit im Team, Einfluss des Umfeldes und vieles mehr. Die Intervision entwickelte sich aus der Supervision, bei der ein professioneller Supervisor die Beratung leitet.</p>
<p>Karriereberatung</p>	<p>Karriereberatungen werden sowohl von Studienabgänger und Berufseinsteiger wie auch von bereits im Berufsalltag stehenden Personen in Anspruch genommen.</p> <p>Für eine Beleuchtung der Lebens- und Arbeitssituation gibt es vielfältige Gründe. So zum Beispiel als Burn-Out-Prävention, wenn der Druck am Arbeitsplatz immer grösser wird oder die aktuellen Aufgaben als zu wenig sinnvoll erlebt werden.</p> <p>Eine Karriereberatung ist auch dann zielführend, wenn ein Arbeitnehmer durch Personalabbau eine berufliche Neuorientierung benötigt.</p>
<p>Kommunikationsmethoden</p>	<p>Wie man in den Wald ruft, so tönt es zurück, besagt ein altes Sprichwort.</p> <p>Immer wieder kommt es sowohl im Privatleben, wie auch im Berufsalltag zu Gesprächs- und Konfliktsituationen, in denen es gilt adäquat zu reagieren.</p> <p>Anhand verschiedener Kommunikationsmodelle kann das eigene verbale und nonverbale Kommunikationsverhalten analysiert und reflektiert und anschliessend neue Verhaltensmuster eingeübt werden. Moderne Kommunikationsmethoden sind nützlich Tools, die die Zufriedenheit und Produktivität ihrer Anwender verbessern.</p>
<p>Konfliktmodell</p>	<p>Ein Konflikt besteht dann, wenn mindestens zwei Personen unterschiedliche Interessen vertreten, deren Erfüllung sich gegenseitig ausschließt. Sie können viel</p>

	<p>Energie binden und wertvolle Mitarbeitende schwächen, bis zur inneren Kündigung.</p> <p>Um Konflikte konstruktiv angehen zu können, braucht es etwas Mut und Handwerkszeug. Es gibt eine Vielzahl an Konfliktmodellen, um ein besseres Verständnis der Ursachen und Verläufe von Konflikten zu erhalten und präventive Maßnahmen zu entwickeln.</p>
Krisenintervention	<p>Krisenintervention ist allgemein eine kurzfristige Einflussnahme von außen, wenn sich eine Situation für ein Individuum oder ein soziales System akut bedrohlich zuspitzt.</p> <p>Das Ziel der Intervention ist, eine kritische Entwicklung aufzuhalten und zu bewältigen.</p>
Menschenbild	<p>Das Menschenbild ist die Vorstellung vom Wesen des Menschen. Es ist auch Teil des Weltbildes. Beides sind Teile einer umfassenden Überzeugung oder Lehre.</p> <p>So gibt es verschiedene Prägungen des Menschenbildes – z.B. ein christliches, buddhistisches, humanistisches oder darwinistisches – je nachdem, wo der einzelne Mensch auf dieser Erde geboren ist und lebt.</p>
Mentale Techniken	<p>Mentale Stärke ist in unserer hektischen Arbeitsgesellschaft zu einer wichtigen Eigenschaft geworden. Wer gelernt hat, mit seinen Ressourcen haushälterisch umzugehen, lebt gesünder und ist erfolgreicher.</p> <p>Das moderne Mental-Training kommt ursprünglich von der NASA, das diese Methoden den Astronauten vermittelte. Heute verbinden viele Menschen das Mental-Training eng mit dem Spitzensport – aber auch immer mehr Manager, Führungskräfte und Mitarbeitende bauen auf die mentalen Methoden nach neusten neurowissenschaftlichen Erkenntnissen.</p> <p>Mit regelmässig angewendetem Mental-Training können Ziele mit weniger Energieaufwand erreicht werden. Die Erholungs- und Regenerationsphasen im beruflichen Alltag sind effektiver was zu mehr Ruhe und Ausgeglichenheit führt. Ausserdem kommt es zu einer spürbaren Verbesserung der psychischen und physischen Widerstandskraft.</p>
Mobbingberatung	<p>Mobbing gibt es in der Schule, am Arbeitsplatz, im Sportverein, im Altersheim, im Gefängnis und seit Neustem auch immer häufiger in den sozialen Netzwerken.</p> <p>Mobber schikanieren, belästigen, drangsalieren, beleidigen und quälen ihre Opfer wiederholt und regelmässig mit falschen Behauptungen, sozialer Isolation, Drohungen in verschiedenen Bereichen, ständiger Kritik oder der Zuweisung sinnloser Aufgaben. Oft ist das Ziel dieses Psychoterrors den Betroffenen aus der Gemeinschaft hinauszukeln.</p> <p>Laut dem Mobbing-Report sehen 22,5 % der Mobbingopfer als einzigen Ausweg die eigene Kündigung.</p> <p>Im Coaching wird die Situation analysiert und erste Handlungsschritte erarbeitet. Eine Möglichkeit ist, den „Täter“ alleine oder mit Unterstützung von Kollegen oder Vorge-</p>

	<p>setzen zu stellen und ein deutliches Stopp-Signal zu setzen.</p> <p>Hier kann auch eine Mediation mit einem externen Berater sinnvoll sein. Wichtig ist jedoch, der gemobbten Person beizustehen und sie seelisch zu unterstützen und aufzubauen.</p>
Neurolinguistisches Programmieren	<p>Das Neuro-Linguistische Programmieren (kurz NLP) ist eine Sammlung von Kommunikationstechniken und Methoden zur Veränderung psychischer Abläufe im Menschen, die unter anderem Konzepte aus der Klientenzentrierten Therapie, der Gestalttherapie, der Hypnotherapie und den Kognitionswissenschaften, sowie des Konstruktivismus aufgreift.</p> <p>Die Bezeichnung „Neuro-Linguistisches Programmieren“ soll ausdrücken, dass Vorgänge im Gehirn (= Neuro) mit Hilfe der Sprache (= linguistisch) auf Basis systematischer Handlungsanweisungen änderbar sind (= programmieren).</p>
Organisationsentwicklung	<p>Organisationsentwicklung ist ein theoretisches Konzept das einen geplanten Wandel im Unternehmen begleitet. Die Veränderungen im Zuge einer Organisationsentwicklung können technische und organisatorische Strukturen und Abläufe betreffen, aber auch Kommunikations- und Verhaltensnormen, Wertvorstellungen und Machtkonstellationen bis hin zu dem Wunsch nach einer Humanisierung der Arbeitswelt. Organisationsentwicklungen können durch externe Konstellationen wie z.B. technologische Veränderungen oder eine neue Konkurrenzsituation angestossen werden ebenso wie durch interne Gründe wie z.B. der Wunsch nach Erhöhung der Flexibilität und Innovationsfähigkeit oder der Optimierung von Arbeitsabläufen.</p>
Prozessberatung	<p>Unter einer Prozessberatung versteht man die beratende Begleitung eines Klienten mit der Absicht, dass der Klient seine Aufgabenkomplexe zukünftig wieder eigenständig bewältigen kann.</p> <p>Der Coach liefert in einer Prozessberatung keine eigenen Lösungsvorschläge, sondern begleitet den Klienten in seinem Prozess und regt dabei an, wie er seine eigenen Lösungen finden kann.</p>
Psychopathologie	<p>Der Begriff Psychopathologie bedeutet: die Lehre von den psychischen Erkrankungen.</p> <p>Lt. dem „Aktionsbündnis Psychische Gesundheit Schweiz“ erkrankt jede zweite Person in der Schweiz einmal im Leben an einer psychischen Erkrankung. So liegt es nahe, dass auch dem Coach bzw. dem Berater im psychosozialen Bereich Menschen begegnen werden, die gerade eine psychische Störung durchmachen.</p> <p>In der Schweiz sagt die Gesetzgebung jedoch, dass Menschen mit psychischen Störungen nur von Medizinern, Psychologen und Psychiatern behandelt werden dürfen. Das besagt, dass weder ein Coach, ein Supervisor(in) noch ein Berater(in) psychische Erkrankungen diagnostizieren und behandeln darf. Um zu wissen, welche</p>

	<p>Krankheitsbilder später vom Coach bzw. Berater unbedingt an eine Fachperson weiterleitet werden muss, ist es wichtig, diese zu erkennen und benennen zu können.</p> <p>Für diejenigen, die einen Abschluss als Berater*in SGfB anstreben, ist dieses Modul ein Pflichtmodul. Wir empfehlen jedoch auch ausdrücklich den zukünftigen Coaches und Supervisoren*innen die Psychopathologie zu belegen, da auch sie immer häufiger mit Verhaltensauffälligkeiten ihrer Klienten konfrontiert werden, wie z.B. Burnout-Symptome oder Erschöpfungsdepressionen.</p>
Sca/SKO	<p>Die zwei Organisationen der Arbeitswelt (sca Swiss Coaching Association und SKO Schweizer Kader Organisation mit Ausbilderverband avch) sind Träger der Berufsprüfung (BP) zum betrieblichen Mentor*in Berufsprüfung. Sie führen aufgrund des Bundesgesetzes über die Berufsbildung und der zugehörigen Verordnung eine Berufsprüfung zum Erwerb dieses eidgenössischen Fachausweises durch.</p> <p>Swisscoach Association (sca) hat 15 Ausbildungsinstitute (Stand 2022) inklusive Praxis-Brücke AG.</p>
<p>SGfB Schweizerische Gesellschaft für Beratung</p> 	<p>Der Verband wurde 2006 gegründet. Sie besteht aus 40 Kollektivmitgliedern (Stand 2022), darunter auch die Praxis-Brücke AG und zahlreiche Aktivmitglieder, sowie Mitglieder in Ausbildung aus dem Fachbereich psychosozialer Beratung. Diese tragen mit ihren Kompetenzen zu einer hohen professionellen Qualität bei.</p> <p>Sie sind für das eidg. Diplom des Beraters im psychosozialen Bereich zuständig.</p>
Strategieentwicklung	<p>Strategieentwicklung ist ein kontinuierlicher Prozess und eine Kernaufgabe des Managements in einer Organisation. Es geht darum vom aktuellen „Ist-Zustand“ hin zu der Erreichung der strategischen Ziele eines Unternehmens. In diesem komplexen Prozess werden die bisherigen Strategien auf ihre Effektivität beleuchtet, die Konkurrenz, das politische, soziologische und technologische Umfeld und der Gesamtmarkt werden analysiert, interne Kosten werden den Umsätzen gegenübergestellt, es werden die Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken (SWOT) erarbeitet und es wird mit einer Vision ein Blick über den Tellerrand in die Zukunft geworfen.</p> <p>Ein wichtiger Schlüsselfaktor für die Umsetzung von Strategien ist ein breit angelegter, kontinuierlicher Kommunikationsprozess, der die Mitarbeitenden so früh wie möglich einbezieht.</p>
Supervision	<p>Supervision ist eine Form der Beratung von Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen. Supervision wird im medizinischen, sozialen, pädagogischen und therapeutischen Bereich genutzt und zunehmend auch in der Wirtschaft.</p> <p>In der Supervision werden die Anwesenden durch den Supervisor angeregt, ihr berufliches oder ehrenamtliches Handeln zu prüfen und ggf. zu verbessern.</p>

	<p>Je nach der Zielvereinbarung der Gruppe mit dem Supervisor kann es um folgende Inhalte gehen: Persönliche Aspekte wie Gefühle, Gedanken, Werte und Normen, Zusammenarbeit im Team, Qualitätsmanagement, Macht und Verantwortung, Rollenverständnis bzw. Rollenerwartung von Mitarbeitern und Führungskräften, etc.</p>
<p>Systemischkonstruktivistische Haltung</p>	<p>Coaching und Beratung mit einer systemisch-konstruktivistischen Haltung des Beraters ist eine ressourcen- und lösungsorientierte Prozessbegleitung. Der Klient ist und bleibt dabei sein eigener Experte für seine Probleme und Lösungen. Systemisches Coaching betrachtet immer das Ganze, die Interaktion im „System“ (Familie, Paar, Team, Unternehmen, Organisation, etc.). Systemisches Coaching betrachtet immer das Ganze und die Interaktionen im System. Die Veränderungen auf Seiten des Klienten können in Bezug auf seine eigenen Sichtweisen (Konstruktionen) des Systems erfolgen oder er entwickelt Verständnis für die Sichtweisen der anderen Personen im System. Der Berater hilft dem Klienten als externer Experte bei der Suche nach passenden Zielen und angemessenen Lösungswegen. Systemisches Coaching ist eine zielorientierte Kurzzeitbegleitung. Diese ist anhand der konkreten, mit dem Klienten vereinbarten Zielkriterien, gut evaluierbar.</p>
<p>Teamentwicklung</p>	<p>Die gute Zusammenarbeit in einem Team ist kein Zufall. Teamentwicklung ist ein aktiv gesteuerter Prozess der die Kooperationsbereitschaft und den Teamgeist fördert und so die Arbeitseffizienz der Gruppe erhöht. Weitere Ziele einer Teamentwicklung sind die Schaffung eines positiven Arbeitsklimas und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.</p>
<p>Transaktionsanalyse</p>	<p>Die Transaktionsanalyse (TA) entstammt der Tiefen- und humanistischen Psychologie, die Menschen hilft, sowohl in privaten Beziehungen als auch in professionellen Kontexten wirksamer und authentischer mit sich und anderen umzugehen. Sie ist dazu geeignet, das Potential der eigenen Persönlichkeit zu entwickeln und zur Entfaltung zu bringen. TA ist ein Persönlichkeitskonzept, das innere Prozesse des Einzelnen, seine lebensgeschichtliche Entwicklung und seine Einbindung in eine jeweilige Gruppe verstehbar macht und kontextangemessen positiven Einfluss darauf nimmt. TA ist ein Kommunikationskonzept zur Beschreibung, Erklärung und Gestaltung zwischenmenschlicher Kommunikation. Die TA bietet Modelle zum Beobachten, Beschreiben und Verstehen der menschlichen Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Interaktionen. Sie bietet Konzepte zur effektiven Einflussnahme, sowohl auf die Entwicklung der Persönlichkeit und deren Art der Selbstorganisation, als auch auf die Gestaltung der sozialen Beziehungen zwischen Individuen und sozialen Systemen.</p>

Unternehmenskultur	Unternehmenskultur beschreibt die Entstehung und Entwicklung kultureller Wertmuster innerhalb von Organisationen. Sie hat Einfluss auf alle Bereiche des Managements (Entscheidungsfindung, Führung, Beziehungen zu Kollegen, Kunden und Lieferanten, Kommunikation usw.). Jede Aktivität in einer Organisation ist auf Basis ihrer Kultur entstanden und dadurch kulturell beeinflusst. Das Selbstverständnis der Unternehmenskultur erlaubt es Organisationsmitgliedern Ziele besser verwirklichen zu können. Außenstehende können durch diese Kenntnis die Organisation besser verstehen.
---------------------------	--

Sie haben weiterführende Fragen? Gerne sind wir für Sie da!

Ihre Ansprechpartnerin:

Regula Kaeser

Telefon: 061 831 10 10

Mail: ausbildung@praxis-bruecke.ch

