

Die Zukunft der Supervision Trends und Perspektiven

Prof. Dr. Kornelia Rappe-Giesecke

Tagung der DGSv Regionalgruppe Hannover

Am 7.7.2006

Prof. Dr. Kornelia Rappe-Giesecke
Vortrag auf der Tagung der DGSv Regionalgruppe Hannover am 7.7.2006



Grundideen der Zukunftskonferenz

- Phase 1: Vergegenwärtigen wir uns die Vergangenheit: Wo kommen wir her?
- Phase 2: Prüfen des Umfelds: Welche Entwicklungen kommen auf uns zu?
- Phase 3: Bewerten der Gegenwart: Worauf sind wir stolz? Was bedauern wir?
- Phase 4: Zukunft (er-) finden: Was ist unsere Vision? Was wollen wir gemeinschaftlich erschaffen?
- Phasen 5: Entdecken des common ground: herausarbeiten der essentiellen Gemeinsamkeiten
- Phase 6: Zukunft im Hier und jetzt umsetzen: Nahziele, Maßnahmen: Wer. Wo was wann mit wem?

Nach: M.Weisbord und S.Janoff: Future Search, Klett 2001



Trends, die Auswirkungen auf den Beratungsmarkt haben 1

- Vom Verkäufer- zum Käufermarkt
 - Kunden sind aufgeklärt, kritischer und verhandeln mehr
 - Kunden fordern den Nachweis des Nutzens
 - Es wird gespart
 - Kunden interessieren sich nicht für Beratungsformate und Methoden sondern für Lösungen ihres Problems
 - Sie fordern stärker die Verbindung von Prozess- und Expertenberatung und Feldkompetenz
 - Supervision ist in vielen Organisationen institutionalisiert und manchmal dadurch auch ‚verformt‘(Zeitschrift Supervision 1/06)



Trends, die Auswirkungen auf den Beratungsmarkt haben²

- Die Gesellschaftlichen Veränderungen interferieren stärker als früher in die Beratung
 - Existentielle Fragen der Supervisandinnen (Kündigungen, Einsparungen, Restrukturierungen...)
 - Abbau von Fachkräften- man hat es in der Supervision mit ungelernten oder angelernten Kräften zu tun
 - Beständiger Wandel der Organisationen z.B. Ökonomisierung aller Bereiche, Verdichtung der Arbeit, Beschleunigung bei gleichzeitiger Erhöhung der Anforderungen an Qualität
.....oder
 - Sinn- und Wertekrise der Gesellschaft

Prof. Dr. Kornelia Rappe-Giesecke
Vortrag auf der Tagung der DGSv Regionalgruppe Hannover am 7.7.2006



Trends im Beratungsmarkt 1

- Der Beratungsmarkt wächst und gleichzeitig verstärkt sich der Wettbewerb
 - Trainer
 - Coaches
 - Therapeuten
 - Freigesetzte und frühpensionierte Fach- und Führungskräfte drängen auf den Markt und nutzen den Coachingboom
 - Generationswechsel in der Profession
 - Junge gute ausgebildete Beraterinnen mit anderem Selbstverständnis und anderen Kompetenzen



Trends im Beratungsmarkt 2

- Die **Beratungsformate** haben sich in den letzten 20 Jahren stark ausdifferenziert und unterliegen Moden:
- Coaching boomt – alles ist Coaching
- Der Supervisionsmarkt schrumpft
- Organisationsberatung wandelt sich von OE zur Begleitung von Changemanagementprozessen: Prozess – und Expertenberatung wird nicht mehr strikt getrennt
- Der **Ausbildungsmarkt** ist geschrumpft, es verkaufen sich am ehesten kombinierte Ausbildungen
- Der Mitgliederstand im **Berufsverband** stagniert auf hohem Niveau, der Altersschnitt wird sich demnächst auswirken
- Dort findet eine Debatte über ‚Umbenennung‘ statt
- Welche Rolle der Dachverband der Beratungsgesellschaften übernimmt, ist noch nicht klar



„innere Einflüsse“ auf die Gegenwart und Zukunft

- Angst vor Verlust der professionellen Identität als Supervisor
- Die Liebe zum Produkt
- Eigene Wertvorstellungen, die man mit Supervision verwirklichen möchte
- Abneigung gegen Ökonomisierung aller Bereiche – auch der Beratung

- Eigene Widerstände gegen den allgegenwärtigen Wandel, der nun auch die Berater erreicht
- Neugier und Interesse an den Chancen, die sich bieten durch die Notwendigkeit, sich zu positionieren



Antworten auf die Trends

Auf diese Trends gibt es auf unterschiedlichen Ebenen unterschiedliche Antworten

- Auf der Ebene der Profilierung des Beratungsformats gegenüber anderen Formaten – Die fachliche Auseinandersetzung
- Als Profession und Berufsverband
- Als einzelne/r Berater/in



Antwort: Profilierung des Beratungsformats Supervision

- Das Alleinstellungsmerkmal der Supervision ist es, dass sie Professionals aus dem Dienstleistungsbereich,
 - Die Beziehungen zu Klienten und Kunden professionell gestalten müssen
 - Und ihre Person als Instrument des beruflichen Handelns nutzenberät und ihnen folgenden **Nutzen** bietet:
 - Selbstevaluation (praxisnah und komplexitätsangemessen)
 - Qualitätssicherung ihrer Arbeit
 - Psychohygiene
 - Persönliche und professionelle Weiterentwicklung



Antwort 2: Die Kernkompetenz der Supervision – die längerfristige Erfolgsbasis

- Supervision ist personenbezogene Beratung von Professionals
- Sie begreift deren berufliches Handeln als das emergente Produkt des Handelns
 - als Träger einer bestimmten Funktion
 - als Person
 - als Angehörige einer Profession
- Sie untersucht das Aufeinanderwirken dieser drei Parallelprozesse in einem konkreten Fall und versucht das berufliche Handeln zu optimieren
- Sie trägt zur Qualifizierung bei, in dem aus dem Einzelfall Maximen für professionelles Handeln abgeleitet werden und der Transfer auf die Praxis vorbereitet wird



Beratungsformate

- **Supervision**
Fachkräfte/Professionals aus dem Dienstleistungsbereich, deren Aufgabe es ist professionelle Beziehungen zu gestalten
- **Coaching**
Führungskräfte, die Mitarbeiter führen oder Manager, die Organisationen steuern
- **Karriereberatung**
Fach- und Führungskräfte, die ihre Berufsbiographie gestalten wollen oder müssen
- **Organisationsberatung**
Organisationsberatung steuert und begleitet die Entwicklung einer Organisation oder ihrer Subsysteme in den Dimensionen Strategie, Prozesse, Struktur und Kultur

Prof. Dr. Kornelia Rappe-Giesecke

Vortrag auf der Tagung der DGSv Regionalgruppe Hannover am 7.7.2006



Strategische Planung: Mögliche Antworten auf die Trends für Supervisorinnen

- **Marktbearbeitung:** Verstärkung des Marketings für Supervision in alten Märkten
- **Portfolio Strategie:** Verschiedene Beratungsprodukte mit unterschiedlichem Ertrag und Risiko mischen
- **Spezialisierung** auf Themen oder Organisationen mit der Kombination von Expertise darin und Beratungs- Knowhow
- **Verstärkte Auftrags- und Kundenorientierung:** Weg von der Orientierung an Beratungsformaten und -methoden hin zur auftragsabhängigen Kombination von Setting; Programmen und Verfahren- mit vorgeschalteter Beratung über Beratung



Beraterinnenprofil

- Wo kenne ich mich aus und habe Expertise?
 - **Branchen**
 - **Organisationstypen**(KMU's, Konzerne oder Pionierbetriebe, Maschinenorganisationen)
 - **Professionen**
 - **Funktionen** in Organisationen (Führung, Stab etc)
 - **Konstitutive Aufgaben** in Organisationen (PE, GPO, Strategieentwicklung etc.)
 - **Kunden- und Klientengruppen oder Produkte**

*Denken Sie auch an private Erfahrungen und die eigene Berufsbiographie!

Prof. Dr. Kornelia Rappe-Giesecke 2006

Prof. Dr. Kornelia Rappe-Giesecke
Vortrag auf der Tagung der DGSv Regionalgruppe Hannover am 7.7.2006



Beraterinnenprofil 2

- Aus der Kombination von **Wissen, Erfahrungen, Kompetenzen** in diesen Bereichen
 - mit spezifischen Beratungskompetenzen
 - entsteht das Beraterinnenprofil,
 - aus dem eines oder mehrere Angebote für eine oder mehrere Kundengruppen entwickelt werden können,
 - denen ein höherer Nutzen angeboten werden kann.

Prof. Dr. Kornelia Rappe-Giesecke 2006

Prof. Dr. Kornelia Rappe-Giesecke
Vortrag auf der Tagung der DGSv Regionalgruppe Hannover am 7.7.2006



Szenarien

- Durch das ‚Wieder- Sichtbar-Werden‘ der Supervision mit ihrem Alleinstellungsmerkmal u.ä. steigt die Nachfrage – Vorwärts zu den Wurzeln und Durchhalten
- Die Frage nach dem Sinn des eigenen Tuns, den Werten, die man als Person und Professional hat wird sich verstärkt stellen und kann in der personenbezogenen Beratung ihren Platz finden
- Die Komplexität beruflichen Handelns steigt eher als dass sie abnimmt und produziert Reflexionsbedarf

