

Interview mit Rahel Hohl —

Absolventin des Lehrganges
Supervision und Teamcoaching



Liebe Frau Hohl, Sie haben vor kurzem unseren Lehrgang «Supervision und Teamcoaching» besucht. Was waren die Gründe, dass Sie sich für diese Ausbildung entschieden haben?

Ich war schon länger beruflich als Ausbilderin und Trainerin tätig. Jedoch hatte ich immer das Gefühl, dass ich damit nur auf einem Bein stand und dass mir die Balance fehlte. Daraufhin habe ich mich entschieden, die Ausbildung zur betrieblichen Mentorin und Coach zu machen. Das hat mich dann so gepackt, dass ich noch mehr wissen wollte und mich für den Lehrgang Supervision und Teamcoaching angemeldet habe.

Insbesondere war für mich wichtig zu erfahren und erleben, worin der Unterschied zwischen der Arbeit mit einer Person als betriebliche Mentorin und Coach zum Arbeiten mit Gruppen und Teams besteht. Entwicklungsprozesse und die Begleitung von Veränderungen waren dabei speziell im Fokus.

Was hat Sie besonders überzeugt an der Ausbildung? Was waren Ihre Highlights?

Überzeugt hat mich, dass die Ausbildung mit 16 Tagen während 6 Monaten sehr kompakt ist.

„Mein absolutes Highlight war der Einstieg in den Lehrgang mit den 4 Tagen Gruppendynamik. Einerseits konnten wir so Gruppendynamik hautnah am eigenen Leib erfahren, und andererseits sind wir dadurch als Klasse zusammengewachsen.“

Zu erleben, wie viel Verständnis, Wertschätzung, Nähe und auch Akzeptanz innerhalb weniger Tage zwischen vormals Fremden entstehen kann, war beeindruckend. Ich weiß, dass ich jederzeit auf jeden der Lehrgangsteilnehmenden

zugehen könnte, wenn ich seine oder ihre Unterstützung bräuchte. Dieses blinde Vertrauen hat uns zusammengescheitert und hat uns dann auch durch die herausfordernde Zeit während des Lockdowns im Frühling 2020 getragen.

Welche Erfahrungen und Impulse aus dem Lehrgang haben Sie persönlich am stärksten geprägt?

Die Wirkung und die Stärke, die die Gruppendynamik ausgelöst hat, war und ist sehr prägend. Dabei habe ich mein Vertrauen in die Intuition wiederentdeckt.

Was ebenso daraus entstanden ist, ist die Fähigkeit in Schuhen anderer zu gehen. Das Verständnis für andere Settings und auch andere Berufsbilder ist enorm gewachsen und hilft mir sehr in der Arbeit mit Menschen mit verschiedensten Hintergründen.

Wie hat sich Ihr Arbeitsalltag seit Ihrer Ausbildung zur Supervisorin und Teamcoach verändert? Wie integrieren Sie Ihr erlerntes Wissen in Ihren beruflichen Alltag? Wie profitiert Ihr Umfeld davon?

Die Ausbildung habe ich genau zum richtigen Zeitpunkt begonnen, denn seit dem Sommer, kurz vor Abschluss des Lehrgangs, habe ich die neue Funktion als Scrum Master bei uns im Unternehmen übernommen. Da sich mein Arbeitgeber gerade in einer Transformation befindet, um Agilität im Unternehmen einzuführen, kann ich mich voll und ganz als Teamcoach auf Reflexions- und Veränderungsprozesse fokussieren.

Ohne die Ausbildung hätte ich mir das so nicht zugetraut. Erstaunlich dabei ist, dass ich eine von wenigen Scrum Master mit der passenden Ausbildung bin, was mich von den anderen, von der klassischen Führung herkommenden Scrum Master, unterscheidet, weil bei mir der Mensch und seine Fähigkeiten im Vordergrund stehen und ich damit arbeite, was da ist, ohne verändern zu wollen. Ich lege vor allem Wert darauf, mit Methodik und Tools die Prozesse zu begleiten und transparent über deren Nutzen und Wirkung kommuniziere, wovon mein Umfeld stark profitiert.

Welche Inhalte aus den Ausbildungsmodulen haben in der Praxis besonders geholfen? Was möchten Sie in Zukunft noch stärker umsetzen?

Generell möchte ich zukünftig noch vermehrt Modelle einsetzen. Nicht nur für mich, sondern ich nutze die Tools zum den Mitarbeitenden zu erklären, wie Entwicklungs- und Veränderungsprozesse ablaufen.

Mir ist sehr wichtig, dass ich transparent arbeite und authentisch bin. Indem ich die Tools erkläre, gibt das dem Team zugleich Stärke und Gelassenheit. Das gibt allen ein besseres Verständnis der aktuellen Situation. Und nicht zuletzt unterstützt es zu verstehen, dass jeder verschiedene Schritte in einem Entwicklungs- und Veränderungsprozess durchläuft.

Was dabei auch sehr relevant ist, ist die Erkenntnis, dass es in einem funktionierenden Team verschiedene Rollen braucht. Es braucht Performer genauso wie Koordinatoren oder Wegbereiter. Wenn in einem Team die Rollen klar

sind, wird auch offensichtlich, ob es zusätzliche Personen braucht oder ob beispielsweise jemand in eine andere Rolle schlüpfen könnte, um die Umsetzung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen erfolgreich zu gestalten.

Welche neuen beruflichen Möglichkeiten sind für Sie durch die Ausbildung entstanden? Welchen Stellenwert hat die Ausbildung für Sie und Ihren beruflichen Alltag?

„Der Stellenwert ist für mich sehr hoch, da ich meine Marktfähigkeit damit klar erhöht habe.“

Als Teamcoach und mit der Erfahrung in der Umsetzung und Einführung von Agilität in Unternehmen habe ich die Sicherheit, dass ich jederzeit immer wieder eine Stelle bekommen würde, sollte es bei meinem jetzigen Arbeitgeber irgendwann nicht mehr weitergehen. Dieses Wissen ist für mich sehr wertvoll.

Gegen Ende Ihrer Ausbildung kam der Lockdown, u.a. mit der Home-Office-Empfehlung, Einschränkung der persönlichen Kontakte und Umstellung auf digitale Lehrsequenzen. Wie haben Sie das erlebt?

Der Lockdown wurde ausgerufen, während ich mit Freunden für ein paar Tage in den Bergen war. Die Einschränkungen, die wir danach während unseres Aufenthalts erfahren haben, waren einschneidend und haben sich tief eingepreßt. Die Fragen haben sich im Kopf gedreht... Was bedeutet das für mich, für uns? Diese Ungewissheit und Unsicherheit bezüglich der weiteren Zukunft haben bei vielen Ängste ausgelöst, so auch bei mir.

Seit März 2020 arbeite ich nun schon im Home-Office und das wird sich auch in absehbarer Zeit nicht ändern. Zunächst hatte ich deswegen das Gefühl eingeschlossen zu sein, jetzt hingegen nach über einem halben Jahr habe ich gar nicht mehr den grossen Wunsch, das sichere Umfeld zu verlassen.

Für den Lehrgang bedeutete dies eine riesige Umorganisation und Improvisation. Auch für uns als Gruppe war es eine Herausforderung online weiter zu machen. Die Stärke der Gruppe hat uns hierbei jedoch geholfen und uns erfolgreich durch diese Zeit getragen. Das Learning, was wir als Team daraus ziehen konnten, war, dass wir eine solche Herausforderung gemeinsam meistern können, wenn wir uns denn darauf einlassen.

Ganz sicher aber war die Umstellung für die Lehrcoaches und Trainer des CZOs herausfordernd.

„Wie sie die Umstellung gemeistert haben, war bravourös.“

Das Coachingzentrum als Gesamtes hat es wirklich super gemacht. Auch mit Gegenstimmen wurde sehr professionell und sachlich umgegangen und sie haben viel Mut zu Neuem gezeigt, um uns weiterhin das bestmögliche Lernerlebnis zu bieten.

Welche Erfahrungen nehmen Sie daraus mit für Ihre berufliche Zukunft als Supervisorin und Teamcoach?

Das Berufsbild hat sich für mich durch den Lockdown sehr verändert. Zum Teil wird es wohl digital bleiben. Auch die Erfahrung, dass vieles, jedoch nicht alles online machbar ist, war wertvoll. Da ich beruflich in der ganzen Schweiz tätig bin, war und ist dies für mich sehr nützlich.

Alle Inhalte plötzlich nur noch digital zu erhalten, war zu Beginn für uns Teilnehmenden sehr anstrengend. Daraus habe ich für mich und meine berufliche Tätigkeit das Learning gezogen, dass bei digitalen Sequenzen alle Stunde eine kurze Pause eingelegt wird, damit die Teilnehmenden danach wieder frisch und aufnahmefähig sind. Zudem brauchen solche digitalen Sequenzen mehr Vorbereitung für mich als Coach.

All diese Erfahrungen und Erlebnisse stellen definitiv eine Chance für die Zukunft dar. Gerade auch im Hinblick auf die personelle Führung von digitalen Teams.

**Was denken Sie, für wen eignet sich diese Ausbildung?
Was sollten potentielle Interessenten unbedingt wissen?**

Sehr wichtig ist, dass man als Supervisor und Teamcoach Menschen mögen muss und gerne mit ihnen arbeitet. Ebenso relevant ist, dass man sich und andere weiterbringen möchte. Wer nur anstrebt, andere zu verändern, ist hier fehl. Der Mensch mit seinen Fähigkeiten und Ressourcen steht im Vordergrund. Damit muss man als Supervisor und Teamcoach versuchen zu arbeiten und das Beste rauszuholen.

„Für mich war hilfreich, dass ich mir mit der Ausbildung zur betrieblichen Mentorin eine Basis erarbeitet habe, worauf die Ausbildung zum Supervisor und Teamcoach aufgebaut hat.“

Mein Tipp ist, dass man sich voll und ganz darauf einlassen soll, sich im Prozess fallen lassen und Feedback annehmen soll, dann entsteht aus der Ausbildung einen enormen Mehrwert für sich selbst wie auch für das Umfeld.

Welche Fähigkeiten sollte ein Supervisor und Teamcoach mitbringen?

Für mich sagt der Spruch «In den Schuhen des anderen gehen» aus, um was es bei Supervision und Teamcoaching geht: Um Zuhören, die Perspektive des Gegenübers und des Teams einzunehmen, die Gedanken anderer nachzuvollziehen, jedoch ohne zu werten. Dafür braucht man viel Empathie. Es braucht zudem die Fähigkeit, Vertrauen zu anderen aufzubauen respektive deren Vertrauen zu gewinnen, damit sich ein Team öffnen und die Zusammenarbeit funktionieren kann.

Was Sie sonst noch sagen wollten...

Vielen Dank ans Coachingzentrum, für die Arbeit, die ihr in die Ausbildungen steckt, für die Professionalität. Ich würde euch jederzeit weiterempfehlen, da ihr für mich absolute Fachkräfte auf dem Gebiet seid und ihr uns Teilnehmenden viel Unterstützung habt zukommen lassen. Die Flexibilität und Offenheit während des Lockdowns war ausserdem einfach toll.

Rahel Hohl
Supervisorin / Teamcoach / Coach / betriebl. Mentorin FA /
dipl. Coach SCA / Ausbilderin FA / Mentorin und Scrum Master
bei Swisscom Schweiz AG