

Informationsblatt - Supervision

Supervision begleitet Einzelne, Teams, Gruppen und Organisationen bei der Reflexion und Verbesserung ihres beruflichen oder ehrenamtlichen Handelns. Fokus ist je nach Zielvereinbarung die Methodenkompetenz, die Rollenerwartung oder die Zusammenarbeit im Team bzw. in der Organisation. Supervision ist eine geeignete Möglichkeit von außen, aus der „Vogelperspektive“, auf Menschen in Arbeitsprozessen und deren Problemfelder zu schauen, sowie realisierbare Lösungsmodelle zu finden. Supervision ist eine Beratungsform, die sich insbesondere bei helfenden/beratenden Berufen mit dem Ziel einer Professionalisierung etabliert hat. In diesen Berufen ist die eigene Person – mehr als in anderen Berufen – diagnostisches Messinstrument und Interventionsmittel. Deshalb ist es hier besonders wichtig, sich selbst gut zu kennen und zu lernen, die eigene Person – aus einer wohlwollenden Distanz – gezielt und authentisch einzusetzen.

Ziel der Supervision ist es, Arbeitsprozesse und Strukturen zu erkennen, Arbeitsstress zu reduzieren, Teamkonflikte handhabbar zu klären, Gegenübertragungen in den Fallsupervisionen zu erkennen, sowie Möglichkeiten zu suchen, den Erhalt der Arbeitskraft zu gewährleisten und die Freude an der eigenen Arbeit zu fördern. Während der Supervision kann mit einer bestimmten Methode gearbeitet werden, die dadurch vermittelt wird (learning by doing).

Das alles bedeutet manchmal aus der Routine aus zu brechen und neue Wege zu gehen.



Es gibt verschiedene Arten der Supervision.

Bei der **Teamsupervision** steht das Arbeitsteam mit seinen speziellen Aufgaben und Verhaltensweisen im Fokus. Die Folgen von Mobbing in Deutschland kosten mittlerweile viele Milliarden Euro! Deshalb ist es sehr sinnvoll, dass die Konfliktodynamik eines Teams mit Hilfe einer nicht in die Probleme eingebundenen Person (SupervisorIn) angeschaut wird und nach einer entlastenden Lösung gesucht wird.

Die **Fallsupervision** stellt das konkrete Tun einer arbeitenden Person oder einer Arbeitsgruppe in den Mittelpunkt. Dabei sind folgende Fragen relevant: Welche Probleme tauchen mit Kunden, Klienten, Patienten, Kooperationspartnern..... und den Arbeitsprozessen auf? Wie können wir/ich Lösungen finden? Welche Stärken und Schwächen bringe ich oder das Team mit (Einbeziehung der Eigendynamik) Welche Ressourcen habe ich? Welche Hilfen, Unterstützungen kann ich mobilisieren um einen „kontinuierlichen Verbesserungsprozess“ (Qualitätsmanagement) für meine

Arbeit zu erreichen. Dabei müssen die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und der Firma/Institution/Organisation in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

Einzelsupervision ist die Klärung im Arbeitszusammenhang eines Einzelnen, mit der gleichen Fragestellung wie in der Team- oder Fallsupervision. Die Einzelsupervision ist besonders geeignet, wenn der Supervisand einen geschützten Rahmen benötigt, um seine eigenen Verwicklungen an Konflikten oder bei „Fällen“ zu klären.

Problemursachen und Lösungsansätze

Die Ursache liegt im „innen“ – die eigene Person oder das eigene Verhalten betreffend:

Die Anwesenden übernehmen Verantwortung für das eigene Handeln und entwickeln Strategien zur Verhaltensänderung. Manchmal sind Blockierungen vorhanden, die leichter in der Einzelsupervision/ Coaching gelöst werden können.

Die Ursache liegt im „außen“ – Nichtanwesende, Organisationsstrukturen, Gesetzgebung...:

Geeignete, realisierbare Maßnahmen werden entwickelt, z.B. entsprechende Klärungsgespräche geführt, neue Anordnungen getroffen, Aufgaben delegiert...Wenn ein Problem unlösbar ist, dann wird an der Fähigkeit zur Akzeptanz dieses Zustandes gearbeitet.

Mein Handwerkskasten

- Gespräch: zur Erleichterung, möglichst konkret, klar, sachlich, die eigene Befindlichkeit mit einbeziehend, Anwesende direkt ansprechen...;
- Verschiedene Konfliktlösungsmodelle und innovative Moderationstechniken;
- Rollenspiele und Systemische Organisationsaufstellungen nutzen die neuesten Erkenntnisse zu den Feld-Phänomenen der kollektiven Intelligenz. Mit stellvertretenden Repräsentanten können sowohl Teamkonflikte als auch Probleme aus den „Fällen“ leichter gelöst werden;
- Stress- und Konfliktreduzierende Verfahren basierend auf holistischen (ganzheitlichen) Ansätzen.