

Professionelle Beratungsangebote

Coaching und Supervision

- Kurze Beschreibung der Supervision - von Mitarbeitenden für Mitarbeitende
 - Konzept für interne Angebote von Coaching und Supervision
-

Super-Vision heißt im Prinzip nichts Anderes als: Über-Blick oder Drauf-Sicht.

Supervision gibt uns die Möglichkeit, von oben her, aus einer gewissen Distanz, z.B. die Team-Situation oder die Kommunikation mit den uns anvertrauten Menschen, zu betrachten. Die Aufgabe der Supervisorin ist es, uns bei dieser „Drauf-Sicht“ zu helfen.

Supervision soll stärken und entlasten. Sie ist eine Möglichkeit, um besser mit Belastungen im Beruf umgehen zu können, sie zu reduzieren. Vor allem in Berufsgruppen, die mit schweren persönlichen Schicksalen, mit Krankheit und Tod konfrontiert werden, ist es sinnvoll, wenn die Arbeitgeberin ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Verfügung stellt, diese besonderen Belastungen gut zu bewältigen. Denn wenn wir Zeit und Raum haben über unsere Probleme zu sprechen, können diese auch bewältigt werden.

Supervision ist eine Methode, um Konflikte in Teams oder Gruppen zu lösen oder gar nicht entstehen zu lassen.

Supervision kann dazu beitragen, dass **Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit** durch die offene Aussprache erhöht werden.

Dabei ist absolut grundlegend: die **Schweigepflicht** der Supervisorin. Denn ohne diese kann kein Vertrauen entstehen, und ohne Vertrauen keine Offenheit und ohne Offenheit keine Bewegung oder Veränderung. Denn um Veränderung geht es dann auch: das, was als problematisch benannt und erkannt wird, soll nicht nur beschaut werden von oben, sondern eben auch bearbeitet, so man gemeinsam die Notwendigkeit dafür sieht. Und Veränderungen brauchen Zeit.

Also Supervision heißt auch: sich einlassen auf einen **Prozess**. Muster, die sich über Wochen, Monate oder vielleicht Jahre etabliert haben und negative Auswirkungen auf das Miteinander der Mitarbeiterinnen hatten, lassen sich nicht innerhalb einer Sitzung erkennen und verändern. Bis sich neue Absprachen oder ein anderer Umgang miteinander oder mit einem Thema etablieren können, braucht es einen Prozess. Supervision kann nicht unbedingt jetzt und sofort einen Schalter umlegen und das Problem beseitigen. Auch hat die Supervisorin nicht diese Aufgaben- sie ist keine Retterin oder Heilsbringerin oder eine „bessere Chefin“, sondern arbeitet mit uns an den Dingen, **die wir offenlegen**.

Supervision dient der eigenen **Psychohygiene** – Krisen bewältigen, Burn-Out vermeiden, Belastungen reduzieren: das z.B. können Ziele von Supervision sein.

Es gibt verschiedene Formen von Supervision: einmal orientiert sich das Format an der Zusammensetzung der Teilnehmenden, einmal an dem Auftrag. Es gibt Einzelsupervision, Teamsupervision und Gruppensupervision sowie auch Leitungssupervision, die oft Coaching genannt wird. Zum anderen definiert der inhaltliche Auftrag die Themen und Methoden.: es gibt **Fallsupervision** oder **Teamsupervision**. Während es in der Teamsupervision um die Beziehungen und die Aufgaben und die Dynamik zwischen den Mitarbeitenden geht, die miteinander in einer Stelle oder an einem Projekt arbeiten, geht es in der Fallsupervision um die Bearbeitung der Erfahrungen in der Arbeit mit den anvertrauten Kindern, Schülerinnen, Klientinnen, Patientinnen oder zu Pflegenden.

Professionelle Beratungsangebote

Coaching und Supervision

- Kurze Beschreibung der Supervision - von Mitarbeitenden für Mitarbeitende
 - Konzept für interne Angebote von Coaching und Supervision
-

Wichtig für einen gelingenden Supervisionsprozess ist der klare Auftrag: es gibt eine Zieldefinition und eine deutlich umrissene Beschreibung dessen, was sich ändern soll.

Damit vertrauensvoll miteinander gearbeitet werden kann, kann es sehr bedeutsam sein, dass diejenigen, die auf der Suche nach einer Supervisorin sind, diese im Vorgespräch oder einer Probesitzung kennenlernen und sich aktiv für oder auch gegen diese Person entscheiden können. Häufig wird diese Möglichkeit eingeräumt durch die Supervisorinnen, da es eine größere Chance auf gute Erfolge gibt, wenn wir uns selbst und freiwillig auf die Auseinandersetzung mit unseren schwierigen Themen und deren Lösung zubewegen.

Supervision soll nicht nur zum Einsatz kommen, wenn handfeste Konflikte das Miteinander und die Zusammenarbeit erschweren oder unmöglich machen, sondern kann prozesshaft Mitarbeitende durch regelmäßige Sitzungen entlasten, sodass sich Probleme nicht erst auf türmen oder verfestigen müssen. Es soll den Mitarbeitenden dadurch Zeit und Raum gegeben werden, um sich mit aktuellen Themen und schwierigen Situationen auseinanderzusetzen, auch um die **Qualität unserer Arbeit** zu sichern, denn das Wissen, dass es eine derartige **Möglichkeit der Reflexion** gibt, stellt schon ein wichtiges Detail zur Konfliktverarbeitung dar. Es gibt Supervisionsprozesse, welche über viele Jahre begleitend stattfinden können und solche, die zur akuten Krisenbewältigung zeitlich auf einige Sitzungen begrenzt sind.

Eine Supervisorin hat einen einschlägigen Grundberuf, sie kann entweder Pädagogin, Sozialpädagogin, Psychologin oder Theologin sein und hat eine mehrjährige Zusatzausbildung absolviert, die es ihr ermöglicht, als Supervisorin zu arbeiten.

Rostock, im August 2019

*Katharina Gauck
Dr. Martina Kirsten*

Anm.: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text das generische Femininum verwendet. Diese Formulierungen umfassen gleichermaßen männliche und weibliche Personen; alle sind damit selbstverständlich gleichberechtigt angesprochen und mitgemeint.