

Was ist Supervision?

Ein **wissenschaftlich basiertes Beratungsverfahren** bzw. eine Form der Beratung im beruflichen Kontext.

Rahmenbedingungen im Beruf können zu Überforderung, Stress und ggf. auch Konflikten führen. Supervision ist eine Methode, solche Probleme zu lösen bzw. diesen auch vorzubeugen.

In der Fachliteratur gibt es verschiedene Erklärungsvarianten zu Supervision. Je nach Erklärungsmodell bestehen mehr oder weniger Überschneidungen mit Coaching, Training, Beratung, Therapie, Mediation und/oder Moderation.

In der Supervision wird mit unterschiedlichen Techniken gearbeitet. Diese kommen u.a. aus der Humanistischen Psychotherapie, wie z.B. der Gestalt- und Gesprächstherapie, auch der Transaktionsanalyse, Systemischen Beratung oder Techniken aus dem Coaching, der Beratung, Mediation.

Der Begriff Supervision bedeutet „**Über-Blick**“ halten und kommt aus dem Lateinischen. Es geht darum aus einer Meta-Ebene, das große Ganze zu betrachten. Durch einen Perspektivenwechsel geschieht Reflektion, das zu Veränderungen, neuen Handlungsweisen führt. Das erfolgt auf verschiedenen Ebenen, wie der Beziehungs-, Verhaltens-, Prozess-Ebene. Ebenso können dabei organisatorische Themen eine Rolle spielen.

In Supervision zu gehen bedeutet sich auf einen **persönlichen Veränderungsprozess** einzulassen. Dies erfolgt meist über längere Zeiträume.

Ein Hauptzweck ist es, das eigene Handeln im beruflichen Kontext zu reflektieren und zu analysieren. Hierbei wird das Ziel verfolgt, dass die einzelnen Beteiligten die Möglichkeit haben, Themen, Situationen, Beziehungen zu reflektieren um diese z.B. zu verarbeiten, einen anderen Blickwinkel darauf zu bekommen, neue Ideen und Handlungsweisen für sich zu gewinnen.

Ziel der Supervision ist es: die Arbeitsfähigkeit, insbesondere die Gesundheit eines Einzelnen oder eines Teams, einer Gruppe zu erhalten oder zu verbessern.

Es schafft mehr Bewusstheit, wie auch Bewusstsein, bei jedem Beteiligten und dadurch auch im Team oder der Gruppe. In der Regel erhält und steigert es die Effizienz wie auch die Arbeitsqualität.

Je nach Anlass und Ziel lassen sich verschiedene Beratungsformen unterscheiden:

- Einzelsupervision
Meist um persönliche Themen zu klären, wie Konflikte am Arbeitsplatz (beispielsweise Stress mit dem Vorgesetzten), Mobbing, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Trennung vom Partner/in, etc..
- Fallsupervision
Im Zentrum der Fallsupervision steht eine bestimmte Situation, ein Thema, ein Vorfall, über das das gemeinsame Team (z.B. Betreuungsteam einer Wohngruppe oder die Abteilung eines Industriebetriebes, einer Verwaltung) oder eine Gruppe, i.d.R. Experten aus verschiedenen Bereichen das Thema, die Situation erörtern.
- Teamsupervision
Je nach Team können unterschiedliche Inhalte mit Supervision begleitet werden. Das sind z.B. Konflikte, organisatorische Themen, konkrete Fälle, Mitarbeiter- oder Vorgesetztenwechsel, etc.. In der Regel bestimmt das Team, was es braucht und an was es arbeiten, reflektieren will.

Teamsupervision hilft, dass Teams die gemeinsamen Werte und Ziele besser erkennen. Es unterstützt den einzelnen Mitarbeiter und auch die Teamentwicklung.

- **Gruppensupervision**
Ähnlich wie bei der Fallsupervision können sich bei der Gruppensupervision Personen aus demselben Berufsfeld treffen, um ihre Tätigkeit zu reflektieren. Genauso gut können aber auch Teilnehmer aus völlig unterschiedlichen Branchen, Berufen zusammentreffen. Gemeinsam lassen sich neue Lösungsansätze für das eigene Handeln gewinnen.
- **Lehrsupervision**
Hierbei handelt es sich um eine Form, die besonders bei der Aus- und Weiterbildung von Supervisoren, Coaches, Therapeuten zum Einsatz kommt. Sie haben die Gelegenheit, mit erfahrenen Supervisoren ihre Arbeit zu reflektieren und Methoden zu besprechen.

Zusammenfassend wird Supervision hauptsächlich eingesetzt:

- In Bereichen, die mit schwierigem Klientel arbeiten (z.B. Hospiz, Jugend-/Familienhilfe) oder anderweitigem länger anhaltendem, großem Druck ausgesetzt sind (z.B. Projektgruppen mit hohem Zeit- und Erfolgsdruck), sei es zur gezielten Erörterung von Fällen, zur Reflektion von Situationen, Themen, etc., zur Verbesserung der Zusammenarbeit des Teams bis hin zur Konfliktbewältigung, etc.
- Im Management / Führungskräftebereich zur Reflektion und Gestaltung des eigenen Handelns, ggf. auch des eigenen Berufsweges oder auch eines Managementteams
- Bei interdisziplinären Gruppen, zur Erörterung anspruchsvoller Aufgabenstellungen (meist im Hinblick auf ihre kommunikativen und organisatorischen Anforderungen) oder auch zur Lösung von Konflikten (z.B. bei Projektarbeit, Um-/Neu-Organisationen)
- Teams, Gruppen der Industrie, der Verwaltung von Institutionen, zum Erhalt der Psychohygiene, wie aber auch zur Verbesserung der Kommunikation und der Effizienz
- zur Burn-Out Prophylaxe
- generell zur Unterstützung bei Konflikten, diese dauerhaft zu lösen bzw. zu lernen damit umzugehen

In allen Fällen, ist das Ziel die Gesundheit aller Beteiligten zu erhalten, zu fördern und darüber hinaus die Gestaltung einer effizienten beruflichen Arbeit zu unterstützen.