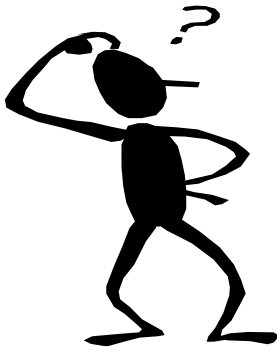


Supervision – Kontrolle durch "Vorgesetzte" oder hilfreiche Selbstkontrolle zur Sicherung der Arbeitszufriedenheit und zur Verarbeitung problematischer Situationen



SUPERVISION - Was ist das?

Supervision ist eine Beratungsform für Einzelne, Gruppen und Teams, in dem ihr **PROFESSIONELLES HANDELN** im Mittelpunkt steht.

SUPERVISION geht von **KONKRETEN FÄLLEN** und **FRAGEN** aus, die beim professionellen Handeln aufgetaucht sind. Die TeilnehmerInnen bringen diese in die Beratung ein.

Der Supervisor und die anderen in der Gruppe unterstützen den Einzelnen darin, seine Situation, deren Ursachen und Zusammenhänge besser verstehen zu lernen.

Dies kann helfen, die Tätigkeit in Zukunft ein Stück gelassener anzugehen, eventuelle Konflikte zu lösen und die Möglichkeit zum aktiven Gestalten der eigenen Arbeit auszubauen.

Hier die rheinische Definition von Supervision

SUPERVISION	
<i>WAT ES DAT DANN ? noch ens drüvverluure jet mih dohinger luure net luuter fottluure Do kriß widder Mot et deit döckes jot!</i>	Übersetzung ins Hochdeutsche Supervision Was ist das denn? nochmals darüber schauen etwas mehr dahinterschauen nicht ständig wegschauen Du bekommst wieder Mut es tut öfters gut

© Josef Schmandt, Siegburg



Supervision – Kontrolle durch "Vorgesetzte" oder hilfreiche Selbstkontrolle zur Sicherung der Arbeitszufriedenheit und zur Verarbeitung problematischer Situationen

Ganz sicher geht es nicht um Kontrolle, wohl aber um die positive Verarbeitung von Erlebnissen und Fragen, die aus der ausgeübten Tätigkeit (z.B. Nachhilfe, Betreuung) herrühren.

Welche Befürchtungen können dennoch bei der Supervision eine Rolle spielen?

- Angst vor möglichen Bloßstellungen, Kränkungen und Rollenverlust,
- Angst vor Verletzung der Intimsphäre,
- Befürchtungen, als unzureichend kompetent abqualifiziert zu werden,
- Verunsicherung von bestehenden hierarchischen Strukturen,
- Befürchtung, dass es um Schuldzuweisungen und Rechtfertigung geht.

Möglicher Verlauf einer Supervision:

Persönlich habe ich gute Erfahrungen damit gemacht, dass ich die Berechtigung solcher Ängste und Befürchtungen unterstreiche und sie damit ernst nehme. Als einen weiteren Schritt zum Abbau der Ängste kann das Wissen um die Vorgehensweise hilfreich sein:

- Jemand aus der Gruppe bringt eine Frage aus seiner Tätigkeit ein.
- Die anderen (d.h. die übrigen Teilnehmer und der Supervisor) hören zu und versuchen, die inhaltliche Seite zu verstehen.
- Danach folgt eine Runde, in der Fragen zum Verständnis der Sachzusammenhänge vom Einbringer der Frage beantwortet werden.
- In einem nächsten Schritt spiegeln die TeilnehmerInnen wieder, was sie von dem eingebrachten Problem verstanden haben und – wenn es gewünscht wird und abgesprochen ist - welche emotionale Betroffenheit sie bei dem Erzähler wahrgenommen haben. Zugleich ist hier die Möglichkeit, dass TeilnehmerInnen berichten können, wenn sie ähnliche Erlebnisse und Gefühle bei sich kennen. Diese Phase der "Solidarisierung" kann den "Fragesteller" aus seiner einsamen Position herausführen und ist deshalb sehr wichtig für die Gestaltung einer vertrauensvollen Atmosphäre.
- Nun wird der "Fragende" eingeladen, seine eigene "Lernfrage" zu formulieren. Nicht der Supervisor und auch nicht die TeilnehmerInnen entscheiden darüber, was denn der "Fragesteller" zu lernen habe, sondern er selber. Die Suche nach der Lernfrage kann u.U. sehr viel Zeit in Anspruch nehmen, ist aber für den weiteren Prozess von entscheidender Bedeutung. Es mag auch sein, dass sich während des weiteren Supervisionsprozesses die Lernfrage verändert. Deshalb ist es gut, sich von Zeit zu Zeit zu vergewissern, wie denn die Lernfrage im Augenblick lautet.
- Mit dieser Lernfrage erhält dann sowohl der Supervisor als auch die Gruppe den Auftrag, zusammen mit dem "Fragesteller" nach einer Lösung zu suchen. Wenn es auch nicht in jedem Fall zu einer Lösung kommen kann, ist es dennoch das Bestreben, lösungsorientiert zu arbeiten, so dass am Ende der "Fragesteller" sagen kann, was nun sein erster Schritt sein wird.
- Die übrigen TeilnehmerInnen teilen dann ihren eigenen Lerngewinn in einer abschließenden Runde einander mit.

Die Aufgabe des Supervisors ist es, den oben beschriebenen Prozess schrittweise in Gang zu setzen und die einzelnen Schritte zu begleiten.

Verschwiegenheit

Ein ganz wichtiger Punkt ist die Verschwiegenheit. Niemand darf Inhalte aus der Supervision an Dritte weitergeben. Auch der Supervisor gibt keine Informationen aus der Supervision weiter, es sei denn, es wird im Einzelfall von der Gruppe anders entschieden.

Rolle des Supervisors

Der Supervisor ist weder Vorgesetzter der TeilnehmerInnen noch der "Allwissende". Die TeilnehmerInnen der Supervision und der Supervisor gehen miteinander ein gleichberechtigtes demokratisches Arbeitsbündnis ein. Die Teilnehmer der Supervision sind Fachleute der unterschiedlichsten Richtungen. Sie sind deshalb mitverantwortlich für den Verlauf und den Erfolg der Supervision. Die Teilnehmer bestimmen auch die Inhalte.