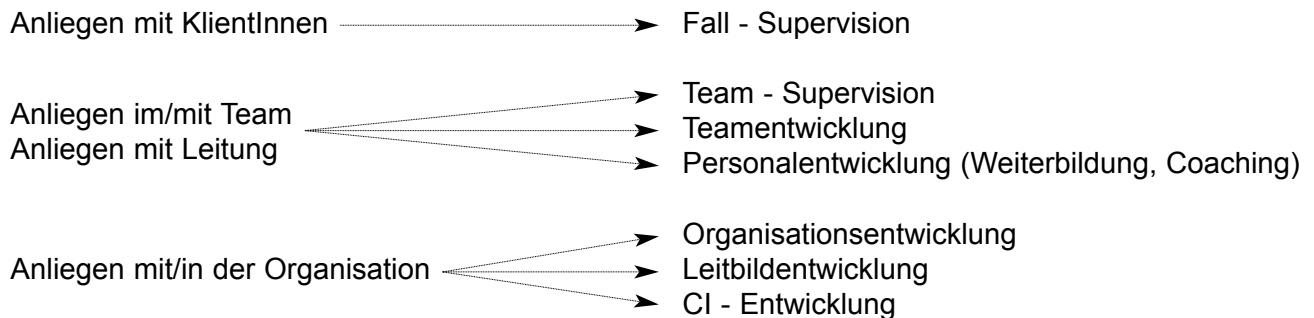


Supervision

Die Anfänge der Supervision liegen in den 60er Jahren des 19. Jhdts. in Amerika. In großen Wohlfahrtsverbänden wurden sogenannte "paid agents" beschäftigt, um ehrenamtliche MitarbeiterInnen beratend bei der Arbeit mit KlientInnen zu begleiten und um diese gleichzeitig zu kontrollieren, z.B. bei der Vergabe finanzieller Mittel.

Während im angelsächsischen Sprachraum der Begriff 'supervisor' einen Manager bezeichnet, also die Funktion der Kontrolle im Vordergrund steht, hat sich im deutschsprachigen Raum der Begriff der Supervisorin/des Supervisors in seiner Bedeutung der Beratung, Begleitung und durchgesetzt. Im folgenden wird Supervision unter diesem Aspekt behandelt.

Was ist in der Supervision ein Fall?



Supervision ist

- eine feldspezifische Beratungsmethode
- eine Möglichkeit einen Schritt zurückzutreten und Abstand zu gewinnen
- eine andere Perspektive einzunehmen

Supervision ist ein "Beratungsinstrument" zur Reflexion beruflichen Handelns, insbesondere in Berufsfeldern, in denen Menschen mit Menschen arbeiten.

Moderne Organisationen müssen darauf ausgerichtet sein, bestimmte Aufgaben und Funktionen wahrzunehmen. Zu diesem Zweck brauchen sie Menschen, die arbeitsteilig Funktionen wahrnehmen. Organisationen können MitarbeiterInnen in ihrer Persönlichkeit unterstützen und ihnen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung nützlich sein oder aber, im Extremfall, ihre MitarbeiterInnen krank machen. Supervision hilft dabei, ersteres zu unterstützen und Krankmachendes zu verringern. Deshalb soll Supervision nicht isoliert, sondern in die Organisation gut eingebettet stattfinden. Gleichzeitig werden die in der Supervision besprochenen Themen vertraulich behandelt.

Damit eine Organisation gut funktioniert, und Menschen gut in der Organisation arbeiten können, braucht es Kommunikation und klare Schnittstellen, die darauf abzielen, Tätigkeiten und Informationen so weit zu vernetzen und zu teilen, wie es für die Lösung anstehender Aufgaben nötig ist.

Abläufe innerhalb einer Organisation funktionieren nur mit den MitarbeiterInnen. Manchmal sind die Interessen der Einzelnen schwer mit den Interessen der Organisation, des Teams oder der Abteilung in Einklang zu bringen und es kommt zu Konflikten, die sich sehr unterschiedlich zeigen können: es geht nichts weiter, es wird häufig gestritten, es bestehen starke Konkurrenzgefühle oder große Ängste, etwas falsch zu machen, es manifestieren sich Probleme unterschiedlichster Art.

Konflikte in Abteilungen, Teams, Institutionen oder Organisationen werden häufig personalisiert. Sätze wie "wenn der nicht so deppert wär, wär alles anders", oder "wenn die nicht so hysterisch wär, täts des Problem gar net geb'n" klingen vertraut und verdeutlichen die Personalisierung: Die Ursache für ein Problem im Team wird einem Menschen zugeschrieben. Diese Sicht trägt eher dazu bei, die unerquickliche Situation aufrecht zu erhalten anstatt etwas in Richtung Lösung in Bewegung zu bringen.

Was Supervision nicht soll:

Es wurde bereits beschrieben, dass arbeiten immer im Wechselspiel zwischen den Aufgaben der Organisation/der Abteilung einerseits und den Menschen andererseits stattfindet. Supervision hat die Menschen und die Aufgaben, die sie ausfüllen müssen, im Blickfeld. Es geht nicht darum, therapeutisch Einzelne zu analysieren oder früheste Kindheitserlebnisse aufzuarbeiten. Supervision widmet sich hingegen den Menschen im Kontext ihrer Aufgaben und Funktionen in einem Team, einer Abteilung, einer Organisation. Klar ist, dass Veränderungen in und für die Arbeit immer die Eigenheiten und Fähigkeiten der/des Einzelnen berücksichtigen müssen.

Einige Beispiele, wo Supervision zum Einsatz kommen kann:

- Prophylaktisch als vorbeugende oder fortlaufende Qualitätssicherung der eigenen Arbeit
- Als Fortbildung und Professionalisierung der eigenen Berufstätigkeit
- In Problem- und Konfliktsituationen, um den Konflikt schnell und effizient einer Lösung zuzuführen
- Zur Verbesserung der Arbeitsorganisation in Teams, Arbeitsgruppen, Projekten oder Einrichtungen
- Als Strukturierungshilfe und Organisationshilfe in Organisationen und Einrichtungen

Supervision kann dort helfen,

- wo Menschen professionell mit KlientInnen zu tun haben

wo Zusammenarbeit eine wichtige Rolle spielt und die Qualität der Arbeit durch ein gutes Zusammenspiel und eine gute Kooperation verbessert werden kann.

Supervision verfolgt drei Ziele

- Verbesserung der Handlungskompetenz gegenüber KollegInnen, KlientInnen,....
- Erhöhung bzw. Wiederherstellung der Arbeitszufriedenheit
- Überprüfbar-machen der Wirksamkeit des eigenen professionellen Handelns

Wollen Sie etwas genauer wissen, sind Fragen aufgetaucht, oder wollen Sie einen Gesprächstermin mit uns vereinbaren, dann kontaktieren Sie uns einfach!

Kontakt: Netzwerk OS'T
Zieglergasse 63/DG
A-1070 Wien
E-Mail: office@netzwerk-ost.at
Tel.&Fax:+43/1/523 38 55

Literatur:

Roessler, M. Gaiswinkler, W.: Supervision - Organisationsreflexion oder Rückzug in die Gruppe als Familienersatz? In: Sozialarbeit in Österreich. 1/1999, Wien

Brandau, H. Schüers, W.: Spiel- und Übungsbuch zur Supervision. Salzburg, 1995