

Definition:

Supervision ist ein wissenschaftlich fundiertes, praxisorientiertes und ethisch gebundenes Konzept für personen- und organisationsbezogene Beratung in der Arbeitswelt. Sie ist eine wirksame Beratungsform in Situationen hoher Komplexität, Differenziertheit und dynamischer Veränderungen.

In der Supervision werden Fragen, Problemfelder, Konflikte und Fallbeispiele aus dem beruflichen Alltag thematisiert.

In der Supervision wird der „Blick von Außen“ auf das Problem / Thema geworfen.

Seminar: Qualitätsentwicklung durch supervisionsorientierte Verfahren

Supervision wird durch ausgebildete DGSv-Supervisorinnen und Supervisoren durchgeführt.

Die Supervisoren haben ein Zertifikat der Deutschen Gesellschaft für Supervision und sind Mitglied in der DGSv

Seminar: Qualitätsentwicklung durch supervisionsorientierte Verfahren

Es gibt unterschiedliche Methoden nach denen Supervision arbeitet:

- Systemische Supervision
- Gruppendynamische Supervision
- Analytische Supervision
- Organisationssupervision
- ...

Seminar: Qualitätsentwicklung durch supervisionsorientierte Verfahren

Haltung einer Supervisorin, eines Supervisoren:

- SV begegnen jedem Menschen mit Respekt, unabhängig von dessen Weltanschauung oder Lebensgestaltung.
- Sie achten die Unantastbarkeit und den Schutz der Würde jedes/jeder Einzelnen.
- Sie achten auf ihre eigene Unabhängigkeit und Eigenverantwortung.
- Die Haltung ist gekennzeichnet durch Ergebnisoffenheit, kritische Loyalität und das Interesse an einer nachhaltigen Verbesserung von Arbeit, Arbeitsbedingungen und Arbeitsergebnissen
- Supervision ist freiwillig und unterliegt dem Vertrauensschutz

Seminar: Qualitätsentwicklung durch supervisionsorientierte Verfahren

Haltung einer Supervisorin, eines Supervisoren:

- SV begegnen jedem Menschen mit Respekt, unabhängig von dessen Weltanschauung oder Lebensgestaltung.
- Sie achten die Unantastbarkeit und den Schutz der Würde jedes/jeder Einzelnen.
- Sie achten auf ihre eigene Unabhängigkeit und Eigenverantwortung.
- Die Haltung ist gekennzeichnet durch Ergebnisoffenheit, kritische Loyalität und das Interesse an einer nachhaltigen Verbesserung von Arbeit, Arbeitsbedingungen und Arbeitsergebnissen
- Supervision ist freiwillig und unterliegt dem Vertrauensschutz

Gründe für den Bedarf an Supervision:

- Akute Probleme
- Vorbeugende Maßnahmen (Fallreflektion, Selbstreflexion)
- Ausbildung (Studenten, etc.)
- Fort- und Weiterbildung (lebenslanges Lernen)

Berufsbegleitende Supervision ist:

- klientenbezogen
- kooperationsbezogen
- rollenbezogen

Seminar: Qualitätsentwicklung durch supervisionsorientierte Verfahren

Formen:

- Einzelsupervision
- Team- und Gruppensupervision
- Organisationssupervision

Seminar: Qualitätsentwicklung durch supervisionsorientierte Verfahren

Vorgehen in der Supervision:

- Kontaktaufnahme
- Sondierungsgespräch
- 3 Sitzungen zur Sondierung (Themensuche)
- Kontraktierung für mind. 10 Sitzungen
- Regelmäßige Auswertungsgespräche mit Team und Leitung

Beispiel für ein inhaltliches Vorgehen in der Supervision:

- **Phase 0:**

Formale Regelungen besprechen, Thema festlegen

- **1.Phase: Falldarstellung**

Supervisand trägt den Fall vor, Gruppe hört zu

- **2.Phase: Interview**

Gruppe stellt Fragen zur Klärung

- **3.Phase: Gruppenfeedback**

Gruppe berichtet über die Gefühle und Wahrnehmungen zu dem Fall

- **4.Phase: Perspektivenwechsel**

Fall wird von der Gruppe gespielt. Supervisand wechselt zwischen den Rollen und probiert Lösungsmöglichkeiten

Seminar: Qualitätsentwicklung durch supervisionsorientierte Verfahren

- **5.Phase: Hypothesen bilden**

- **6.Phase Lösungsideen**

Gruppe produziert Lösungsvorschläge

Keine Bewertung oder Kritik

- **7.Phase Lösungsfeedback**

Supervisand gibt Feedback zu den Lösungsideen der Teilnehmer

- **8.Schritt:**

Planung der Schritte

- **9. Abschlußrunde**

Coaching:

Coaching ist anlassbezogenes Lernen. Der Coach begleitet den Klienten bei der Realisierung eines Anliegens oder bei der Lösung eines Problems. Coaching verlangt von dem Klienten Engagement und die Bereitschaft mitzuarbeiten. Der Coach begleitet den Lösungsprozess zeitlich begrenzt.

- Der Klient bringt folgendes mit:
 - » Ein Anliegen
 - » Die Bereitschaft zur Mitarbeit
 - » Akzeptanz zur zeitlichen Begrenzung

Coaching wofür?

- Einzelcoaching
- Paar- und Konflikt-Coaching
- Gruppen- & Teamcoaching
- Business- Coaching
- Privat-Coaching
- Leitung coaching
- Fachcoaching

	Coaching	Supervision
Zielrichtung	Förderung der Potentiale zur Erreichung von selbst gesteckten Zielen im institutionellen Zusammenhang	Reflektierende Klarlegungsarbeit (Person, Rolle, Praxisfeld) im professionellen Kontext.
Charakter des Prozesses	Grundsätzlich offene Prozesse sind ausgeschlossen	Offener Reflexionsprozess, weniger zielgerichtet; oft ist der Weg das Ziel
Lernaspekt	Lernen steht pragmatisch im Vordergrund	Lernen als Teil von Persönlichkeits- und Praxisentwicklung
Umgang mit Belastungen	Abbau von subjektivem Erleben von Überforderung	Reflexion und Ursachensuche des Erlebens von Überforderung
Rolle des Beraters	Erklärungshelfer, Regenerationsmoderator, Lernstimulanz und Sparringspartner	Klärungshelfer, Begleiter, kritischer Förderer, perspektivenerweiternder Reflexionspartner
Transfer	Stärkere Transferkontrolle durch den Coach	Größere Transferverantwortung des Supervisanden

Unterschiede Supervision und Coaching nach Fallner & Pohl 2001

Seminar: Qualitätsentwicklung durch supervisionsorientierte Verfahren

Verfahren die eng mit Supervision verknüpft sind:

- Organisationsberatung
- Organisationsmediation
- Mediation
- Teamentwicklung
- Mediative Konfliktlösungen
- Prozessbegleitung
- Großgruppenmethoden: OpenSpace, WorldCafe ...
-