

## „Funktion und Bedeutung von Supervision in psychosozialen und medizinischen Arbeitsfeldern“

1. Was ist Supervision im weitesten Sinn?
2. 2 wesentliche Ziele von Supervision
3. Was hat ein Supervisionsmodell zu berücksichtigen?
4. Welche Settings gibt es in der Supervision und was ist in Bezug auf die Wahl des Settings bzw. auf seine Gestaltung zu berücksichtigen?

### 1. Was ist Supervision im weitesten Sinn?

#### 1.1.

In so genannten „helfenden“ Berufen (Sozialarbeit, Psychotherapie,...) erfolgt Supervision nicht zur sachlichen Aufgabenerfüllung, sondern für menschliche Interaktion.

Zu der konzeptionellen Auseinandersetzung wird auch die Relation zwischen Supervisor und Supervisand einbezogen.

#### 1.2.

- Supervision als Form berufsbezogener Beratung ist im Zuge der Differenzierung von Berufsfeldern und der Standardisierung von Berufsvollzügen entstanden.
- Ziel ist in jedem Fall die Kompetenzerweiterung bzw. der Kompetenzerwerb des Supervisanden.  
SV steht damit in einer pädagogischen Tradition→es geht um Lernen.
- Es handelt sich um eine Form geleiteter, praxisorientierter, berufsbezogener Beratung.
- Supervision findet durch eine erfahrene Fachkraft (ausgebildete/r SupervisorIn/Feldkompetenz vorteilhaft?!) statt.
- SV kann in verschiedenen Settings erfolgen (Einzelpersonen, in Gruppen oder Teams)
- Inegrative Supervision verfügt über eine deutliche Modellkonstruktion (Meta-Ebenen-Modell).

Handlungsmodell mit Methoden- und Theorievielfalt. Die Methoden und Theorien müssen im Rahmen der Modellkonstruktion sein, müssen „integriert“ werden.

## 1.3.

### Themen der SV:

Supervision ist thematisch auf die berufliche Praxis des SD (Supervisand) gerichtet. Sie hat das Ziel, die Praxis in pragmatischer und ethischer Hinsicht zu verbessern.

SD hat „planmäßige“ Deutungs- und Handlungsmuster. Als Mensch hat er natürlich auch „nichtplanmäßige“ Deutungen und Handlungen, die in jede Interaktion mit einfließen.

Sie resultieren

- aus den historischen Erfahrungen des SD
- und auch aus dem aktuellen Geschehen mit den Klienten.
  - Übertragung-/Gegenübertragung
  - Lebensweltlich erworbene Typisierungen
  - Beidseitig entwickelte Rollendefinitionen (MEAD)

Der institutionelle Kontext des SV u. des Klienten bestimmen das Deuten und Handeln.

Als „praxisrelevante“ Muster stellen sie die potenziellen Inhalte supervisorischer Veränderungsarbeit dar.

## 1.4.

### Supervision als Beratungsform:

- planmäßige Muster, die einer rationalen Reflexion zugänglich sind →Kognitiv orientierte Fachberatung
- nicht planmäßige Muster/prärationale Muster→psychotherapeutisch orientierte Arbeitsweise = psychotherapieähnliche Beratung
- sollen über Änderungen des persönlichen Musters Korrekturen im Kontext erfolgen→Organisationsberatung

Supervision steht in einem kontextuellen Rahmen, dieser beeinflusst planmäßig und nicht planmäßig.

z.B.

- wie viele Teilnehmer
- freiwillig/unfreiwillig
- während der Ausbildung
- mit oder ohne finanzielle Beteiligung der TN
- in einer Klinik
- .....

Der kontextuelle Rahmen wirkt sich aus, auf:

- Themen
- Beziehung SD zu SV
- Beziehung SD zu SD
- ...

1.5.

## **Theorien- und Methodenvielfalt in der SV:**

Ein Supervisionsmodell muß eine Bandbreite abdecken und eine Vielfalt von Theorien und Methoden beinhalten.

Dies ist notwendig zur:

- Diagnose d. Praxisphänomene
- Diagnost. Strukturierung der situativen Erscheinungen der supervisorischen Situation
- Bearbeitung und Handhabung d. sup. Situation

In verschiedenen Theorien und Methoden sind unterschiedliche anthropologische Prämissen

z.B. Übertragung-Gegenübertragung (SD- SV), ist auf interaktive Phänomene gerichtet, richtet sich nicht auf Systemphänomene.

sozialwissenschaftliche Paradigmatik = systemische Konzepte

## **Zusammenfassung:**

Supervision ist eine spezielle Form der Praxisbegleitung bzw. Praxisberatung. In erster Linie sind die Zielgruppen aus verschiedenen psycho-sozialen, pädagogischen und auch pastoralen Arbeitsfeldern, darüber hinaus alle im Umgang mit Menschen tätigen Personen.

SV entstand vor mehreren Jahren in den USA und nahm ihren Ausgangspunkt zum einen als „Kontrollanalyse“ in der Ausbildung von PsychotherapeutInnen, zum anderen in der Aus- und Weiterbildung von SozialarbeiterInnen, wobei es dabei primär um Effektivitätskontrolle bzw. -steigerung ging.

Heute versteht man unter SV nicht Kontrolle des SD im Auftrag des Dienstgebers, sondern eine berufsbegleitende Hilfestellung durch einen geschulten Supervisor.

SV erfolgt auf der Grundlage verschiedener psychotherapeutischer Konzepte. Die in Österreich am häufigsten vertretenen SV-Modelle greifen auf folgende therapeutische Konzepte zurück:

\*klientenzentrierte Gesprächstherapie (Rogers, Tausch),

\*systemische und familientherapeutische Ansätze (Satir, Selvini-Palazzoli, Bandler/Grinder),

\*Gestalttherapie bzw. integrative Therapie (Perls, Petzold),

\*psychoanalytische Konzepte (z.B. Balint) sowie

\*Themenzentrierte Interaktion (Cohn)

Diese verschiedenen supervisorischen Handlungskonzepte vertreten teilweise unterschiedliche Sichtweisen über Ziele, Aufgaben, methodische Vorgangsweisen sowie unterschiedliche Basisvorstellungen, z.B. in Bezug auf das Menschenbild.

## *2 wesentliche Ziele von Supervision*

### 2.1.

Die wesentlichen Ziele der SV gehen aus dem bereits Beschriebenen sowie aus Folgendem hervor.

Zusammenfassend sei noch erwähnt:

- die Steigerung der Effektivität der beruflichen Tätigkeit
- die Förderung der personalen und beruflichen Identität des SD. Dies umfasst sowohl die Bearbeitung von Problemen und Konflikten wie die Förderung noch nicht genutzter Potentiale.
- Die Förderung von sozialer Kompetenz und Performanz, z.B. im Umgang mit Konflikten, in bezug auf die Steigerung der Kommunikations- und Kontaktfähigkeit des SD.
- Die Reflexion und gegebenenfalls Verbesserung institutioneller Bedingungen, unter denen die jeweilige berufliche Tätigkeit stattfindet.
- Die Reflexion politischer Rahmenbedingungen sowie die Erarbeitung entsprechender Strategien.

Zudem beinhaltet integrative SV auch den Aspekt der fachlichen Weiterbildung, z.B. in bezug auf konzeptionelle, theoretische und methodische Fragestellungen des jeweiligen Berufsfeldes.

Supervision kann entsprechen den Erfordernissen der Supervisanden verschiedene Schwerpunkte verfolgen:

- SV als begleitende Praxiseinführung für Berufsanfänger bzw. für Supervisanden, die noch in Ausbildung stehen. Hier wird das Gewicht tendenziell in Richtung Praxis-Anleitung gehen. Vielfach ist diese Form der SV als verpflichtende Ausbildungsmaßnahme vorgesehen. Es ist deswegen auch fraglich, ob man hier wirklich von SV sprechen soll, da eine wesentliche Konstituente, nämlich die Freiwilligkeit nicht gegeben ist. Eine bessere Bezeichnung wäre in diesem Fall wohl Praxisbegleitung oder Praxisreflexion.
- SV als punktuelle Krisenbegleitung. Dabei geht es um die Lösung einzelner, vom SD nicht allein bewältigbaren Probleme. Supervision wird in diesem Fall nur für die Zeitdauer der vorliegenden Konfliktlösung in Anspruch genommen.
- SV als berufsbegleitende Maßnahme. In dieser Form werden alle oben angeführten Ziele angestrebt.

## 3. Was hat ein Supervisionsmodell zu berücksichtigen?

### 3.1.

1. Die Gegenstandsbreite eines Supervisionsmodell muß so beschaffen sein, dass es wesentliche, in der Supervision auftretende Phänomene abzudecken in der Lage ist.
2. Es muss über ein umfassendes Theorie- und Methodeninventarium verfügen, dass es ermöglicht alle inhaltlichen Anliegen von Supervisanden und in der Supervisionssituation auftretende Erscheinungen diagnostizieren und bearbeiten kann.
3. Anthropologische Prämissen, also Ethik auf deren Hintergrund Theorien und Methoden nicht wahllos, sondern konzeptionell begründet, verwendet werden muß.

## 4. Welche Settings gibt es in der Supervision und was ist in Bezug auf die Wahl des Settings bzw. auf seine Gestaltung zu berücksichtigen?

### 4.1.

Supervision kann als Einzel-, Gruppen- oder Team-Supervision stattfinden. Dort wo Arbeitsteams vorhanden sind, ist es sicher am effizientesten, wenn diese als Team in Supervision gehen, allerdings ist dazu die Bereitschaft aller Teammitglieder notwendig.

### 4.2.

Vorteile der Einzelsupervision:

- a) Hoher Grad an Intensität
- b) Weniger Angst sich zu öffnen

### 4.3.

Vorteile von Mehrpersonensettings gegenüber der Einzel-SV:

a) pragmatische Bedeutungen

- „Gegenseitiges Bereichern“ durch Modellernen: neue Handlungsmuster, neue Formen der Selbsteröffnung und Sichtweisen
- Erwerben von neuen kognitiven Schemata von planmäßiger und nicht planmäßiger Art.
- Vielfältiges Kennenlernen von Szenen sowie Elementen und Strukturen von Praxis
- Eigenes Repertoire an Mustern erheblich bereichern

- Korrekturmöglichkeiten – Mehrperspektivität eines Problems: Der Anspruch auf mehrperspektive Arbeit wird leichter realisiert
- Soziales Reservoir der Gruppe kann als Spiegel zur Erhellung aktueller soz. Konstellationen
- dienen – Psychodrama zur Veränderungsarbeit ist möglich;

## b) anthropologische Bedeutung

- Supervisand bekommt identitätsstiftende Nahrung (als soziales Wesen). Die berufliche Identität wird präzisiert und abgerundet durch die Artikulation (verbal, nonverbal).
- Menschliche Verbundenheit – solidarische „Mühsal“ – gemeinsame Entwicklung – Freude am Zusammensein;

## 4.4.

Die Bedeutung von Team-SV im Gegensatz zur Gruppen-SV:

### TEAM

Kooperierende Arbeitsgruppe, d.h. ein organisator. System oder Teilsystem das zum Zweck gemeinsamer Aufgabenerfüllung eine formale Binnenstruktur aufweist.

### GRUPPE

Supervisanden in unterschiedlichen institutionalisierten Sozialsystemen oder Abteilungen solcher Systeme;

Institutionale Anbindung: TEAM: hoch GRUPPE: niedrig

Relationen: sind im Team durch ein formales System vorgeregelt im Gegensatz zur Gruppe.

Kontext: TEAM: Gemeinsamer Anstellungsträger. SD orientieren sich an einem gemeinsamen Org.-Ziel. Ausdifferenziertes arbeitsteiliges system

GRUPPE: Unterschiedliche Anstellungsträger. SD sind an unterschiedl. Org.-Zielen orientiert.

Themen: TEAM: Gemeinsamer Rahmen der Praxis, planmäßige, nicht planmäßige Muster der einzelnen Supervisanden gegenüber Kontext, Klienten, sowie kollektive Muster; Beziehungsdynamiken

GRUPPE: Berufliche Themen aus unterschiedlichen Praxisorten. Deutungs- und Handlungsmuster planmäßiger, nicht planmäßiger Art gegenüber Klienten und dem jeweiligen Kontext.

Bedeutung:

a) pragmatisch: TEAM: Verhandlung von gemeinsam relevanten Mustern gegenüber Klienten und Kontext. Supervisor fungiert als Moderator und Katalysator, damit können Themen mit emotionaler Bedeutung behandelt werden.

GRUPPE: Setting lässt exzentrische Perspektive zu bzw. fördert sie.

Die Artikulation der beruflichen Themen in diesem Rahmen gibt im Dialog mit KollegInnen anderer Arbeitsplätze neue Perspektiven frei. Mit Deutungs- und Handlungsmustern kann leichter „experimentiert“ werden.

b) anthropologisch: TEAM: Möglichkeit der humanen Arbeitsplatzgestaltung; SV leistet einen Beitrag die Arbeitssituation menschlicher zu gestalten.

4.5.

Sonderformen im Setting sind das Coaching, welches an die Einzel-SV erinnert aber hauptsächlich sich mit dem Weiterkommen der beruflichen Karriere befasst. Sowie das Führungskräfte-Coaching →Beratung von Personen in Leitungsfunktionen.

## Helmut Utzer



### **Geschäftsführer „Brücke-Wien“, Sozialmanagement, Mitarbeitertraining, Weiterbildung, Lebens- u. Sozialberatung, Supervision und Coaching**

#### Ausbildungen:

akad. Sozial- u. Bildungsmanager, staatl. gepr. Lebens- u. Sozialberater, ÖVS - Supervisor u. Coach, Dipl. Masseur für klassische Massage, Marnitz-Therapie, Fussreflexzonen und Lymphdrainage; Shiatsu -Therapeut;

#### Weiterbildungen:

- Marketing
- Gender - Training
- Prävention von Missbrauch im Kindes- u. Jugendalter
- Kreatives Beraten
- Projektmanagement
- Kommunikation

1993 gründete Helmut Utzer das "Zentrum für Lebensberatung und ganzheitliche Heilverfahren" in Leobendorf und leitete es bis 1997.

Seit 1995 als Trainer unter anderem für folgende Institutionen tätig:

- Landesakademie Salzburg
- Wifi - Wien
- Bfi
- Venezia
- Ibis acam
- Pensionsversicherung PV
- TBS (Team für Betriebspädagogik Dr. H. Salaun)
- B.E.S.T. Personalberatung und Training
- Landesakademie NÖ - Ausbildungsleiter BWT
- Niederösterreichische Landesregierung

Führungskräfte-Coaching unter anderem für folgende Institutionen:

- SIX - PACK Film
- Werbeagentur DESTINO
- Soziopädagogisch- therapeutische WG
- Med. Personal

Supervision von MitarbeiterInnen aus dem medizinischen Bereich (Privatklinik Confraternität...), pädagogischen, sozialen und therapeutischen Berufsfeld.

