

# Supervision

Die Qualitätssicherung für alle beratenden Tätigkeiten

- „*Helfen macht müde*“ ist der Titel eines zeitlos aktuellen Buches (Jörg Fengler) über Burnout und berufliche Deformation, u.a. bei Beratern und Helfern. Supervision beugt solchem Verschleiß vor und eröffnet Energie-Ressourcen.
- Aus guten Gründen fördert der Gesetzgeber seit vielen Jahren im klinischen Bereich supervidierte Beratung. Auch in der Wirtschaft wächst die Einsicht in die Notwendigkeit der Qualifizierung von Beratungsprozessen.
- Steigende Anforderungen an die Beraterkompetenz machen die Professionalisierung des Erfahrungsaustauschs zu einem Muss: Konzepte müssen überprüft, Innovation muss weitergegeben, Betriebsblindheit muss überwunden werden.

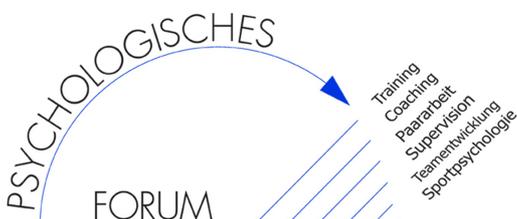
## Wer braucht Supervision ?

Alle Menschen, die führend-beratend im eigenen oder in fremden Unternehmen arbeiten, MitarbeiterInnen in den Bereichen

- Unternehmensberatung,
- Ausbildung,
- Fort- und Weiterbildung,
- Fach- und Verhaltenstraining,
- Personalberatung

## Wozu dient Supervision?

Vielleicht erinnern Sie sich an einen Beratungsauftrag, bei dem Sie Ihre fachliche Kompetenz voll einbringen konnten, und Ihre Vorschläge scheiterten dennoch? Sie hatten Prozesse übersehen, die zwischenmenschliche Ebene unterschätzt, ein kompliziertes Machtgefüge nicht durchschauen können oder persönliche Animositäten des Kunden nicht berücksichtigt.



Oder vielleicht haben Sie zwar ein hervorragendes Beratungsklima vorgefunden oder geschaffen, doch auf der fachlichen Ebene fehlte der Anstoß, die gewohnten Problemlösungsprozesse aus anderer Sicht zu beleuchten und innovative Ansätze zu entwickeln?

Die Hindernisse, die einer erfolgreichen Beratung im Wege stehen, machen sich oft schon vorher durch viele, auf den ersten Blick unwesentliche, Anzeichen bemerkbar. Doch die Gelegenheit zur rechtzeitigen Reflexion fehlt leider allzu oft.

Wenn die Krise dann offensichtlich ist, kann es für ein gezieltes Eingreifen zu spät sein. Selbst eine anschließende Analyse des Prozesses schützt nicht vor ähnlichen „blinden Flecken“ bei anderen Aufträgen. Hier setzt gezielt *Supervision* an.

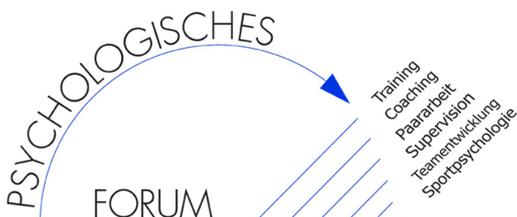
### **Was ist Supervision?**

In regelmäßigen Abständen reflektieren Sie - angeleitet durch ein erfahrenes Mitglied unseres Supervisionsteams - gemeinsam den Beratungsprozess Bestandteil des Beratungsprozesses und damit auch der Supervision können folgende Themen sein:

- Das Beratungsproblem und die von Ihnen entwickelten Lösungsansätze;
- Ihre Beziehung zum Auftraggeber und Ihre Rolle, die Sie in der Organisation offiziell und inoffiziell einnehmen;
- Ihre Person, die Art Ihrer Wahrnehmung, Ihres Umganges mit anderen Menschen, Ihr Arbeitsstil und auch, wie Sie auf andere Menschen wirken.
- Sollten Sie im Team beraten, kann auf Wunsch zusätzlich die interne Zusammenarbeit Thema der Supervision sein.

### **Wie läuft eine Supervisionssitzung ab?**

Sie stellen Ihre aktuelle Arbeit vor, daraus ergeben sich dann die Schwerpunkte der jeweiligen Supervisionssitzung. Die Methoden sind der Problemstellung entsprechend unterschiedlich. Sie reichen von Brainstorming Moderations- und Visualisierungstechniken über Konfrontationstechniken, Kreativitätstechniken, Rollenspielen, psychodramatischen Inszenierungen bis zu gruppenspezifischen und individualpsychologischen Interventionen.



## **Drei mögliche Arten der Supervision:**

### **① Einzel Supervision**

Sie ist dann angebracht, wenn im Unternehmen oder innerhalb der Beratungsfirma niemand den gleichen beruflichen Schwerpunkt hat.

Da Supervision nur mit dem Einverständnis der Beteiligten durchgeführt wird, kann es sich auch ergeben, dass zuerst eine Person mit einer Einzel-Supervision beginnt (weil die anderen Kollegen die Notwendigkeit noch nicht einsehen oder eine „Testperson“ vorschicken wollen) und erst anschließend eine Team- oder Gruppen-Supervision eingeführt wird.

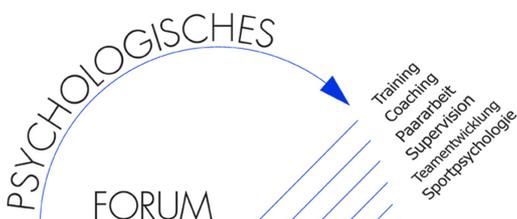
### **② Team-Supervision**

Zielgruppe der Supervision ist das Beratungsteam, das einen gemeinsamen Auftrag abwickelt. Die Besetzung des Teams, die Schwerpunkte des Arbeitseinsatzes, der Prozess der Einigung auf das gemeinsame Vorgehen, die persönlichen Stärken und Schwächen der Mitglieder, der Kommunikationsfluss untereinander und die offizielle und inoffizielle Rollenverteilung können in der Team-Supervision Thema sein.

### **③ Gruppen-Supervision**

An der Gruppen-Supervision nehmen BeraterInnen aus unterschiedlichen Projekten teil, die ihren Beratungsfall in die Gruppe einbringen. Durch den Gruppenprozess und das Feedback der Kollegen unter Anleitung des Supervisors besteht hier optimal die Möglichkeit, die eigene Person, die Herangehensweise an die Auftraggeber und deren Probleme im vertrauten Rahmen professionell zu analysieren und „blinde Flecken“ zu beleuchten.

Die Reaktion der Supervisionsgruppe zeigt oft Analogien zu möglichen Reaktionen der übrigen Beteiligten im Arbeitsfeld. Dadurch, dass sie hier aber offen und spontan erfolgt, wird dem Gruppenmitglied eine vom Supervisor unterstützte, konstruktive Auseinandersetzung und gemeinsame Beratung ermöglicht. Im Arbeitsfeld verdeckt ablaufende Reaktionen können in der Supervisionsgruppe stellvertretend erlebt und bearbeitet werden. So wird eine echte Entwicklung, eine Erweiterung der persönlichen und professionellen Kompetenz, gefördert.



## Warum Supervision durch Externe?

Externe sind neutral, sie verfolgen keine projektbezogenen Eigeninteressen. Sie können einen übergeordneten Standpunkt einnehmen, der allein von fachlichen und projektstrategischen Erfordernissen bestimmt wird.

Sie sind nicht betriebsblind, nicht Teil des zu beratenden Systems und auch nicht Teil des Beratersystems, geraten dadurch nicht in Loyalitätskonflikte und können auch an Tabus rühren. Sie können unpopuläre Meinungen vertreten und provozierende Anstöße geben. Und sie gewährleisten aufgrund ihrer Ausbildung und Erfahrung professionelles Vorgehen.

## Dauer der Supervision

Supervision ist eine begleitende Maßnahme, sie erfolgt in regelmäßigen, meist mehrwöchigen Abständen. Bewährt hat sich die halbtägige Supervision ca. alle 3 Wochen, je nach Ihren Gegebenheiten könnten aber auch ganz andere Arrangements sinnvoll und möglich sein.

Als Team-Supervision wird sie so lange durchgeführt, bis der Beratungsauftrag beendet ist. Die Einzel- und Gruppen-Supervision verläuft berufsbegleitend, da kein eng umgrenztes Lernziel wie beim Coaching angestrebt wird.

*Bei Interesse nehmen Sie bitte per [e-mail](#) Kontakt mit uns auf!*

