

Supervision für Einzelpersonen, Teams und Gruppen

Wozu Supervision?

- um die eigene Rolle im Team/ im Unternehmen zu reflektieren
- um Krisen und Konflikte zu meistern
- zu die Qualität der Arbeit zu optimieren
- um berufsspezifische Entscheidungen zu treffen
- zur Unterstützung in Übergangsphasen
- um persönliche Ressourcen gezielt einzusetzen



Supervision bedient sich ähnlicher Methoden wie das **Coaching**.

Ausgangspunkt für die Supervision ist ein **Thema** bzw. Problem. Dieses wird möglichst detail- und facettenreich geschildert. Es folgt die **Auftragsklärung** – Inhalte, Anliegen und Ziele der Supervision werden erarbeitet und vertraglich festgehalten. Diese verbindlichen Richtlinien bilden den roten Faden, der sich durch den Supervisionsprozess zieht. Der genaue Zeithorizont der Maßnahmen, Stundenkontingent und Intervalle der Interventionen werden ebenfalls definiert.

Die **Interventionen** dieser Supervisionsangebote kommen aus dem **systemischen Bereich** und werden mit **Bild- und Gestaltungsprozessen** aus der Mal- und Gestaltungstherapie kombiniert. Dadurch entstehen

kreative Prozesse, die komplexe Situationen anschaulich darstellen können. Durch den gezielten Einsatz von gerichtet/ linearen und kreativ/ vernetzten Methoden können mehrere sich beeinflussende Sub- und Suprasysteme effizient bearbeitet werden.

Beispiele für **systemische Methoden** sind die Arbeit mit **Organigrammen, systemischen Fragetechniken, dem Reframing, die Aufstellung von Teams, Projekten, Zielen, Problemen etc.** Systemische Methoden werden z. B. für folgende Ziele eingesetzt:

- Verbesserung der Organisationsstruktur
- Klärung von Kommunikationsproblemen
- Stärkung des Teamgeistes
- Finden von Lösungswegen bei Konflikten

Als **kreative Medien** werden **Flashcards, Collagen und Bilder** verwendet. Durch Identifikation, Dialoge oder Assoziationen können Informationen für die Lösungsfindung gesammelt werden:

- um unkonventionelle Ideen zur Lösungsfindung zu entwickeln
- Ressourcen sichtbar zu machen
- Zugang zu inneren Prozessen zu bekommen, die Entwicklungen fördern oder behindern
- die Arbeit mit Imaginationen (Visualisierungen) schafft eine „Surplus Reality“ und damit eine innere Bereitschaft, sich auf das neue Ziel zu fokussieren

Supervision stärkt den **Zusammenhalt im Team**. Das soziale Gefüge wird in der systemischen Supervision reflektiert und an die Erfordernisse angepasst, bis jedes Teammitglied seinen

individuellen Platz im Team einnehmen kann. Dieser Prozess ist von **Wertschätzung und Respekt** getragen.

Die berufliche Identität, auch von Teams und Organisationen ist **Veränderungen** unterworfen. Durch Krisen im persönlichen Umfeld, in Institutionen oder der Gesellschaft geraten vermeintliche Sicherheiten ins Wanken. Es braucht Problem- und Konfliktlösungskompetenz, um sich mit neuen Bedingungen anzufreunden und die Veränderungen mittragen zu können. Jeder Wandel verunsichert erst einmal, bis eine Neuorientierung stattgefunden hat. Umstrukturierungen oder Fusionierungen fordern die gesamte Organisation.

Doch jeder Wandel birgt auch **Chancen** für die Einzelnen und die Organisation. Um diese Chancen wahrnehmen zu können, bedarf es oft externer Unterstützung.

Die Veränderung der Rahmenbedingungen ebnet neuen Möglichkeiten den Weg. Diese Herauszufiltern und für die Teammitglieder greifbar zu machen, ist eine Aufgabe der Supervision. Die systemische Supervision ist **ressourcen- und lösungsorientiert**.

- Wie können die Mitarbeiter wieder ins Boot geholt werden?
- Welche identitätsstiftenden Visionen und Leitbilder führen durch den Prozess?
- Welche gemeinschaftlich getragenen Entscheidungen und Inhalte stärken die Motivation und die Handlungskompetenz der einzelnen Teammitglieder?
- Wie können Mitarbeiter/innen ihre Fähigkeiten und Ressourcen bestmöglich einbringen?

Supervision unterstützt Führungskräfte und Teams, diese komplexen Prozesse strategisch und zielgerichtet zu bewältigen.