

Supervision, Teamsupervision und Intervision für die therapeutische Arbeit in Institutionen

PTK Bayern Angestelltentag 04.03.2011

Dipl.-Psychologin Gertrud Wölke
Supervisorin BDP/DGSF/ÖVS

Psychologische Beratungsstelle
für Eltern, Kinder und Jugendliche BGL



Überblick

- Was ist Supervision?
- Was ist Intervision?
- Wann ist SV denkbar?
- Ziele und Nutzen von SV
- Implementierung von SV in Organisationen
- Qualitätsaspekte
- Simulation einer Intervision?

Was ist Supervision?

Was ist Supervision?

- Eine professionelle Beratungsmethode für alle beruflichen Herausforderungen von Einzelpersonen, Firmen und Organisationen.
(ÖVS)

Was ist Supervision?

- Eine professionelle Beratungsmethode für alle beruflichen Herausforderungen von Einzelpersonen, Firmen und Organisationen. (ÖVS)
- Ein regelgeleiteter und systematischer Lern- und Arbeitsprozess zur Reflexion von Fragen aus dem beruflichen Kontext (BDP)

Was ist Supervision?

- Eine professionelle Beratungsmethode für alle beruflichen Herausforderungen von Einzelpersonen, Firmen und Organisationen. (ÖVS)
- Ein regelgeleiteter und systematischer Lern- und Arbeitsprozess zur Reflexion von Fragen aus dem beruflichen Kontext (BDP)
- Eine Beratungsmethode zur Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit (DGSv)

- Eine Beratungsmethode für Einzelpersonen, (Arbeits-)Gruppen oder Teams aus Unternehmen oder Nonprofitorganisationen

- Eine Beratungsmethode für Einzelpersonen, (Arbeits-)Gruppen oder Teams aus Unternehmen oder Nonprofitorganisationen
- SV verbindet 4 Perspektiven: Person, ihre berufliche Rolle, Klient/Patient und Organisation

- Eine Beratungsmethode für Einzelpersonen, (Arbeits-)Gruppen oder Teams aus Unternehmen oder Nonprofitorganisationen
- SV verbindet 4 Perspektiven: Person, ihre berufliche Rolle, Klient/Patient und Organisation
- SV unterscheidet sich von Psychotherapie, Fortbildung und Organisationsberatung?

- Eine Beratungsmethode für Einzelpersonen, (Arbeits-)Gruppen oder Teams aus Unternehmen oder Nonprofitorganisationen
- SV verbindet 4 Perspektiven: Person, ihre berufliche Rolle, Klient/Patient und Organisation
- SV unterscheidet sich von Psychotherapie, Fortbildung und Organisationsberatung?
- Coaching ist eine spezialisierte Variante in Hinblick auf Thematik und Zielgruppe

Rahmenbedingungen

Rahmenbedingungen

- Setting: Einzelsupervision

Rahmenbedingungen

- Setting: Einzelsupervision
Gruppensupervision

Rahmenbedingungen

- Setting: Einzelsupervision
Gruppensupervision
Arbeitsgruppen-oder Teamsupervision

Rahmenbedingungen

- Setting: Einzelsupervision
Gruppensupervision
Arbeitsgruppen-oder Teamsupervision
- Dauer : von 45 Minuten bis zu halb-, ganz- oder mehrtätigen Veranstaltungen

Rahmenbedingungen

- Setting: Einzelsupervision
Gruppensupervision
Arbeitsgruppen-oder Teamsupervision
- Dauer : von 45 Minuten bis zu halb-, ganz- oder mehrtätigen Veranstaltungen
- Schweigepflicht für den gesamten Prozess

Was ist Intervision?

- Eine kollegiale Beratungsmethode
- Die Verantwortung trägt die Gruppe und nicht eine externe Fachperson (SupervisorIn)
- Ein Gruppenmitglied übernimmt die Rolle der Moderation
- Intervision hat einen festen Ablauf und Regeln
- Intervision ist kein Ersatz für SV
- eine Methode, die kurzfristig, mit hoher Selbstverantwortung, Teamressourcen nutzend kostengünstig einsetzbar ist

Wann bietet sich SV an?

Wann bietet sich SV an?

- Als Entscheidungs- und Reflexionshilfe bei aktuellen Anlässen

Wann bietet sich SV an?

- Als Entscheidungs- und Reflexionshilfe bei aktuellen Anlässen
- Bei überfordernden und belastenden Arbeitssituationen und bei individuellen oder institutionellen Konflikten

Wann bietet sich SV an?

- Als Entscheidungs- und Reflexionshilfe bei aktuellen Anlässen
- Bei überfordernden und belastenden Arbeitssituationen und bei individuellen oder institutionellen Konflikten
- Bei der Klärung von beruflichen Aufgaben, Funktionen und Rollen

Wann bietet sich SV an?

- Als Entscheidungs- und Reflexionshilfe bei aktuellen Anlässen
- Bei überfordernden und belastenden Arbeitssituationen und bei individuellen oder institutionellen Konflikten
- Bei der Klärung von beruflichen Aufgaben, Funktionen und Rollen
- Bei Veränderungsprozessen und deren Bewältigung

Wann bietet sich SV an?

- Als Entscheidungs- und Reflexionshilfe bei aktuellen Anlässen
- Bei überfordernden und belastenden Arbeitssituationen und bei individuellen oder institutionellen Konflikten
- Bei der Klärung von beruflichen Aufgaben, Funktionen und Rollen
- Bei Veränderungsprozessen und deren Bewältigung
- Bei neuen Herausforderungen

Wann bietet sich SV an?

- Als Entscheidungs- und Reflexionshilfe bei aktuellen Anlässen
- Bei überfordernden und belastenden Arbeitssituationen und bei individuellen oder institutionellen Konflikten
- Bei der Klärung von beruflichen Aufgaben, Funktionen und Rollen
- Bei Veränderungsprozessen und deren Bewältigung
- Bei neuen Herausforderungen
- Bei Mobbing und Burnout

Was ist der Nutzen von SV?

- Psychische Entlastung erreichen: Stress abbauen, Burnout vorbeugen
- Ressourcen aktivieren
- Erweiterung von Handlungskompetenzen
- Stärkung der Kooperations- und Konfliktfähigkeit
- Handlungsprozesse optimieren
- Reflexion der Berufsrollen
- Weiterentwicklung der Institution
- Qualitätssicherung

Wie SV in einer Organisation implementieren ?

- Bedarf wahrnehmen und kommunizieren (KollegIn, Team, Abteilung, Qualitätszirkel, Leitungsebene...)
- Persönlichen Nutzen ,
- Nutzen des Teams/ der Arbeitsgruppe und
- Nutzen der Organisation/Institution aufzeigen
- Wege der Umsetzung festlegen
- Evaluation

Schritte zur passenden SV

- Recherche
- Erstkontakt(e)
- Auswahl: fachliche und emotionale Passung
- Kontraktabschluss: Ziele, Setting, Dauer, Schweigepflicht, Kosten
- Durchführung der SV
- Evaluationsgespräch

Checkliste für einen Erstkontakt

Quelle DGSv

- Wie sieht das SV-Konzept aus?
- Arbeitsformen und Methoden der SV in
- Welche Fach- und Feldkompetenz hat der SV?
- Wie lange dauert ein Sitzungstermin?
- Abstände der SV und Häufigkeit ?
- Wo findet die SV statt?
- Welche Kosten fallen an?
- Inhalte des Kontraktgespräches
- Was ist der nächste Schritt?

Qualitätsaspekte

- Personale Kompetenz
- Soziale Kompetenz
- Fachkompetenz: Sachkompetenz und Prozesskompetenz
- Methodenkompetenz

Methoden/Techniken/ Tools

- Enorme Fülle und Vielfalt
- Kein einheitliches Vorgehen
- Basieren oft auf Methoden aus der Psychotherapie, die weiterentwickelt wurden
- Für alle Beratungsformate geeignet oder speziell für SV?
- „Aus dem großen Fundus kommunikations- und beratungsfördernder Methoden und Techniken sind viele, aber nicht alle für Supervision und Coaching geeignet.“ (R.Reichel 2010)

- Je nach Situation und Anlass (Thema, Ziel etc.)
- Theoretischer Hintergrund des Supervisors
- Persönliche Vorlieben und Gewohnheiten

Supervision erfordert ein breites Repertoire wegen der Komplexität.



„Wer nur einen Hammer hat, für den ist jedes Problem ein Nagel.“ (Paul Watzlawick)

Weblinks

- www.dgsv.de
- www.supervisorenregister.de
- www.dbvc.de
- www.uniklinik-freiburg.de/supervisionsdienst
- www.dgsf.org
- www.coachingportal.de

Kontakt

Gertrud Wölke

**Psychologische Beratungsstelle für Eltern,
Kinder und Jugendliche**

Lindenstraße 6/III

83395 Freilassing

Tel: 08654/3391

gertrud.woelke@caritasmuenchen.de