
Angebotsübersicht

Supervision

Übersicht über die möglichen Settingformen:

- **Teamsupervision** für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in fachlich-organisatorischen Zusammenhängen tätig sind
- **Gruppensupervision** für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die teamübergreifend tätig sind
- **Einzelsupervision** für Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen und Leitungsangestellte (Coaching)

Supervisor: Dipl.-Psychologe Bernd Radloff
Supervisor/Berater für Organisationsentwicklung

Leistungen: Vor- und Nachbereitung der Sitzungen
Methodenangebote
Dokumentation

Kosten: Die Kosten sind an den Empfehlungen der DGSV orientiert und werden verhandelt.





Konzept der Supervisionsarbeit

Allgemeiner Teil

Die Supervision beruflichen Handelns ist in den psychosozialen Arbeitsbereichen eine anerkannte und wichtige Beratungsform.

Unter Supervision im Bereich der psychosozialen Arbeit verstehe ich die Selbst- und Fremdreflexion des eigenen professionellen Handelns.

Thema sind wenigstens drei Aspekte der alltäglichen Berufssituationen:

- die subjektiven Meinungen, Absichten, Gefühle, Wünsche
- die Anteile, die als gemeinsam anerkannte normative Bestandteile der beruflichen Situation gelten
- die Elemente, die als Rahmenbedingungen für das berufliche Handeln wirken und als wahrgenommene und interpretierte Bestandteile der Umwelt gelten.

In der Supervisionsarbeit soll es gelingen, das Beziehungsgefüge dieser drei Ebenen zu erfassen und auf das konkrete berufliche Handeln zu beziehen.

Aus der Vielfalt der erlebten Situationen im beruflichen Alltag entscheidet die Gruppe bzw. das Team zusammen mit dem Supervisor, wohin der Blickwinkel in der Supervisionsarbeit gerichtet wird.

In der Zusammenarbeit unterschiedlicher Persönlichkeiten entstehen vielfältige Beziehungssituationen, die bewusst oder unbewusst gelebt werden.

Supervision bietet an, mit verschiedenen Methoden unbewusste Anteile der beruflichen Arbeit bewusst zu machen und somit zur Verbesserung der professionellen Kompetenz beizutragen.

Supervision bewirkt:

- das Erkennen von Blockaden im beruflichen Handeln
- (Erlebnis-, Wahrnehmungs-, Kommunikations-, Handlungsblockaden) und dient dem Erarbeiten von Strategien zur Überwindung dieser Blockaden
- die Entwicklung von Strategien zur Überwindung und/oder Vermeidung von Stresssituationen sowie stressfördernder Verhaltens- und/oder Organisationsmuster
- das Erkennen und die Stärkung von personellen Ressourcen und der Teamressourcen
- das Verdeutlichen der Dynamik zwischen den Mitarbeitern und dem Klientel und ermöglicht, die gegenseitigen Anforderungen und Erwartungen zu kennen und entsprechende Handlungsorientierungen zu entwickeln

Zusammenfassend dient Supervision:

Der Verbesserung der professionellen Kompetenz

Der Aktualisierung/Verbesserung der Selbstbeschreibung der Arbeitsteams



Fallsupervision

Verbesserung der professionellen Kompetenz

Ziel: Beziehungen der Teilnehmer zu Klienten und zu Kollegen / Kolleginnen verdeutlichen und ggf. an der Gestaltung der Beziehungen arbeiten

Arbeit: Kennenlernen der unbewussten Anteile und deren Auswirkungen auf die Beziehungen zu Klienten und zu Kollegen / Kolleginnen prüfen, Selbstwahrnehmung ermöglichen (Was habe ich erworben?) Fremdwahrnehmung kennen (Wie wirkt sich das aus?)

Gesamt: Erreichen kontinuierlicher Selbstreflexion und Ermöglichung von Selbstveränderung

Themen:

- Meine Beziehungen zu Klienten / zu Kollegen / Kolleginnen
- Übungen zur Selbstwahrnehmung / Arbeit am Selbstbild
- Übungen zur Fremdwahrnehmung / Arbeit am Fremdbild
- Mein Anspruch an die Arbeit
- Meine Ziele
- Meine Stärken
- Meine Schwächen
- Veränderungsideen
- Konkrete Handlungsvornahmen
- Festlegung von Kriterien zur Überprüfbarkeit auf Teamebene



Teamsupervision

Aktualisierung/Verbesserung der Selbstbeschreibung des Teams

- Ziele:
1. Verdeutlichung des momentanen Zustandes (IST-Zustand) des Teams
 2. Veränderung/Verbesserung der Selbstbeschreibung des Teams (SOLL)

Arbeit Ziel 1:

- Rekonstruktion der Selbstbeschreibung des Teams (Welche Ideologie haben wir? Gibt es dysfunktionale Abläufe? Was läuft gut?)
- Erarbeitung realitätsnaher und funktionaler Aspekte der Selbstbeschreibung des Teams
- Verdeutlichung der Identität des Teams in der Organisation (Was gilt es zu sichern? Sind Veränderungen notwendig? Was muss mit der Leitung gemeinsam bearbeitet werden?)

Arbeit Ziel 2:

- Veränderung heißt einen Verständigungsprozess zwischen allen Teilnehmern zu organisieren über:
 - individuelle Erwartungen über die Ziele und Funktionen des Teams
 - Wege und Schritte der Zielerreichung (Wie kommen wir/ich dahin?)
 - Klärung der Rahmenbedingungen als Voraussetzung für Zielerreichung
 - Typische Rollen im Team (Rollendynamik, Erwartungen an Rollen)
 - Umgang mit Krisen im Beruf (Was ist? Wohin wollen wir?)

Gesamt: Erarbeitung einer Diagnose über das Zusammenwirken der erarbeiteten Kriterien und Klärung der Zieldefinitionen

Themen:

- Typische Rollen und Aufgaben; die Beziehung zwischen den Rollenträgern
- Steuerungsmechanismen im Team (Wie wird reguliert? Wie wird rückinformiert? Wie kontrollieren wir?)
- Informationsverarbeitung/-bewertung (Was regulieren wir? Was ist wichtig?)
- Reflexion über die Teamstrukturen (Müssen wir Teile bestärken/verändern?))
- Wie können wir die Kooperation verbessern?
- Wie können wir Zufriedenheit im Team erreichen?
- Wie können wir die Effektivität der Arbeit erhöhen?
- Klärung der Teamziele und deren Voraussetzungen
- Sicherung der Stärken des Teams und Aufdecken von Ressourcen
- Was funktioniert bei unserer Arbeit mit Klienten gut/was nicht so gut?
- Welche Gründe gibt es dafür?
- Was funktioniert bei uns im Team gut/nicht so gut?
- Wie hat alles angefangen? Wie ist die Geschichte des Teams?
- Wie wirkt sich das auf die derzeitige Situation des Teams aus?
- Gelten Lösungsideen aus der Geschichte heute noch oder sollten wir an Alternativen arbeiten?
- Welchen Einfluss hat die Weitergabe von „Regeln, Mythen, Geheimnissen“?