

Supervision im Überblick

Plädoyer für einen differenzierten Sprachgebrauch

von Sylvia Weise

In der Feldenkrais-Welt ist auf einen ganzen Wust unterschiedlichster Fragen zunehmend das Zauberwort Supervision in aller Munde:

Wie kann ich mich kompetent fühlen, nach der Ausbildung ATM und FI zu unterrichten? Woher kann ich als Ausbilder einschätzen, dass meine Studenten das Gelernte in der Praxis umsetzen können?

Wo kann ich auch nach der Ausbildung noch daran arbeiten, meine Selbstorganisation zu verbessern, und wo erfahre ich mehr darüber, wie ich eine ATM in eine FI umsetze?

Was mache ich, wenn ich von meiner Feldenkrais Arbeit nicht leben kann?

Wie gehe ich mit dem Schnarcher in meinem Kurs um, – und wie mit dem Thema Konkurrenz?

Was machen wir als Mitglieder eines Ausbildungsteams, wenn dort schwere Konflikte auftauchen? Oder wenn ich als Ausbilder nicht mehr weiß, wie ich meinen vielen Verpflichtungen nachkommen soll?

Überall soll Supervision zu Hilfe kommen und das Problem lösen.

Ich habe diese Beispielfragen nicht erfunden, vielmehr entspringen sie alle meinen persönlichen Erfahrungen und Beobachtungen. Sie machen deutlich, dass viele von uns das gleiche Wort benutzen für die unterschiedlichsten Situationen, Lernformen und Beratungssettings. Durch diesen inflationären und undifferenzierten Sprachgebrauch aber ist eine große Verwirrung darüber entstanden, wofür nun eigentlich welche Form der Supervision geeignet ist. So kommt es, dass mit dem Wort Supervision alles Mögliche verbunden wird; (irgendwie klingt es vielleicht auch ein bisschen cool?) und es entsteht eine Art Projektionsfläche für Wünsche und Bedürfnisse vielerlei Art.

Ich möchte mit diesem Text auf der Basis meiner eigenen Ausbildung als Supervisorin zur Klärung des Begriffs beitragen.

Zur Geschichte der Supervision

„Die Geschichte der Supervision ist eng verknüpft mit der Geschichte der Sozialarbeit. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts bilden sich in Nordamerika gemeinnützige Wohlfahrtsorganisationen, die zur Anleitung, Führung und Beratung ihrer ehrenamtlichen HelferInnen spezielle Mitarbeiter einsetzen.“¹ In diesem Kontext bedeutete ‚Supervidere‘ – ‚von oben überblicken‘ – Kontrolle und Korrektur von Menschen, die in ihrem Beruf weniger Erfahrung hatten. Bis heute wird der Begriff Supervision in den USA hauptsächlich in diesem Sinne benutzt.

¹ Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Hrsg.), (2002), Supervision, ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit, S. 7

Im Gegensatz hierzu hat sich in Deutschland seit den fünfziger Jahren ein Verständnis von Supervision entwickelt, bei der von der Beratung Gleichgestellter ausgegangen wird. Aus dem Ursprünglichen ‚von oben überblicken‘ wurde ‚aus der Distanz heraus betrachten‘. Wenn wir also in Deutschland von Supervision sprechen, meinen wir damit in den meisten Fällen eine Form der Beratung, die freiwillig stattfindet und die nichts mit Kontrolle zu tun hat. In den USA ist dafür heutzutage eher der Begriff ‚Counselling‘ gebräuchlich.

Was ist Supervision? Welches sind ihre Ziele und Aufgaben?

Supervision ist eine Beratungsform, die zur Sicherung und Verbesserung der Qualität der beruflichen Arbeit eingesetzt wird. Sie bietet Gelegenheit, aus dem Strom des Arbeitsalltages auszusteigen und innezuhalten. Mit ihr wird ein Raum für die Reflexion und Metakommunikation der beruflichen Tätigkeit zur Verfügung gestellt. Ein wesentliches Ziel von Supervision ist es, zu einer klareren Selbsteinschätzung zu kommen. Deshalb ist sie dazu geeignet, Orientierungshilfe und Handlungssicherheit zu geben, was besonders in unserer Zeit der Postmoderne (des ‚anything goes‘), die von hoher Komplexität und Beliebigkeit geprägt ist, sehr hilfreich sein kann.

Begriffsbestimmung und Abgrenzung

Um eine differenziertere Benutzung des Begriffs Supervision zu ermöglichen, werde ich im Folgenden verschiedene Definitionen vorschlagen. Sie entsprechen im Wesentlichen denen, die auch in der entsprechenden Fachliteratur benutzt werden.

Zunächst möchte ich die Supervision, die während der Ausbildung stattfindet, von der nach der Ausbildung unterscheiden. Unter **ausbildungsbegleitender Supervision**, oder auch **Lehrsupervision**, wird allerdings in Fachkreisen etwas anderes verstanden als das, was in unseren Ausbildungen im Laufe der ATM- und FI-Praktika stattfindet. Wesentliches Merkmal der ausbildungsbegleitenden Supervision ist, dass die Lehrsupervisorin nicht Teil des Ausbildungsteams ist. Nur so ist es möglich, dass sie mit der nötigen Distanz arbeiten kann. In der Lehrsupervision werden erste eigene Fallbeispiele oder Fragen zur neuen beruflichen Identität bearbeitet. Auch wenn der Lernprozess des Studenten hier im Vordergrund steht, kann das nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch um die Kontrolle der Einhaltung professioneller Normen geht. Erfolgreiche Teilnahme heißt also, dass die Lehrsupervisorin dem Studenten bescheinigt, dass er das Gelernte in die Praxis umsetzen kann. Die Lehrsupervision findet unter anderen Bedingungen und Voraussetzungen statt als die Supervision nach Ausbildungen und ist zum Teil auch mit einer anderen Zielsetzung verbunden. Ein weiteres Unterscheidungskriterium ist die Tatsache, dass die ausbildungsbegleitende Supervision Teil des Curriculums ist, sich der Student also nicht dagegen entscheiden kann und sie in diesem Sinne nicht wirklich freiwillig stattfindet.

Im Gegensatz hierzu wählen die Menschen die **Supervision nach der Ausbildung** aus freien Stücken und es bleibt ihnen selbst überlassen, was sie von dem Gelernten benutzen und was nicht. Da diese Form der Supervision aus eigenem Antrieb erfolgt, meist sogar selbst finanziert wird, ist die Motivation der Supervisanden (das sind die Kunden von Supervision) eine andere, als die der Studenten in Ausbildungen. Bei der Supervision nach der Ausbildung geht es um Unterstützung bei der Reflexion der beruflichen Tätigkeit. Sie dient der Qualitätssicherung der eigenen Arbeit.

Die zweite Unterscheidung treffe ich auf der Grundlage der Themen oder Inhalte, um die es in der Supervision geht.

In der Feldenkrais-Welt wird der Begriff Supervision irrtümlicherweise benutzt, wenn es um die Reflexion fachspezifischer Inhalte geht. Es handelt sich dabei aber um eine Art **Praxisanleitung** oder **Praxisberatung**. Sie ist Bestandteil von Feldenkrais-Ausbildungen, findet manchmal aber auch im Rahmen von Fortbildungen statt, zum Beispiel in Advanced Trainings oder an sogenannten FI-Tagen. Hierbei werden zum Beispiel Fragen behandelt wie:

- Wie organisiere ich mich, um den Kopf meines Klienten leichter zu heben?
- Wie kann ich in meiner Arbeit sinnvoll ATM und FI verbinden?
- Wie kann ich meine Sprache beim ATM-Unterrichten nuancenreicher gestalten?
- Was verstehe ich unter Funktion und wie wirkt sich dieses Verständnis konkret auf meine Arbeit aus?

Demgegenüber steht der Begriff der **Supervision**, in der es um die Beziehungs- und Kommunikationsebenen geht. Dementsprechend sind die Fragen, die hier auftauchen anderer Natur als die bei einer Praxisberatung:

- Wie begegne ich den Erwartungen meiner Klienten?
- Wie verhalte ich mich in schwierigen finanziellen Verhandlungen?
- Wie gehe ich im Kolleginnenkreis mit dem Thema Konkurrenz um?
- Was bedeutet es für mich, Teil eines (Ausbildungs-) Teams zu sein?
- Was mache ich, wenn ein Klient meine ‚Das-wollen-wir-doch-mal-sehen-Seite‘ aktiviert?

Hier werden Probleme behandelt, die bei der Beziehungsaufnahme und deren Gestaltung auftauchen können. Es wird der Frage nachgegangen, wie die Art der Kommunikation zur Entstehung und Verfestigung der Probleme beiträgt. Ziel der Supervision ist es, die Fähigkeit zur Selbstreflexion zu entwickeln. Dadurch kann sich sowohl der professionelle Umgang mit den Klienten verbessern, als auch die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit; es kann die Fähigkeit entwickelt werden, Konflikte (innere wie äußere) zu lösen und Fragen zur beruflichen Identität können geklärt werden. Auch bietet Supervision Entlastung in schwierigen beruflichen Situationen.

Fallsupervision ist eine Art von Einzelfallhilfe, bei der die Supervisandin einen bestimmten ‚Fall‘ schildert, der ihr Schwierigkeiten bereitet. Dieser Fall kann zum Beispiel die Arbeitsbeziehung zu einer Klientin, einem Studenten oder zur Mutter eines Kindes, mit dem die Supervisandin arbeitet, umfassen. Solche Fälle werden mit Hilfe von vielfältigen, zum Teil sehr kreativen Methoden aus dem supervisorischen Handwerkskoffer bearbeitet.

Eine spezielle Form der Beratung ist die sogenannte **Intervision** oder auch **kollegiale Beratung**. Im englischsprachigen Raum spricht man auch von ‚peer group learning‘. Die Intervision zeichnet sich dadurch aus, dass Kolleginnen aus den gleichen Arbeitsfeldern sich gegenseitig beraten, in der Regel ohne Supervisor oder externen Moderator. Das bedeutet, dass die Prozessgestaltung (Achten auf das Einhalten von Absprachen und Zeitrahmen etc.) reihum übernommen wird. Es ist auch möglich, dass die Gruppe bei Bedarf einen Supervisor einlädt, um mit seiner Hilfe, an einem bestimmten Thema zu arbeiten.

Ein Begriff, der besonders in der englischsprachigen Feldenkrais-Welt benutzt wird, ist der des **Mentoring**. Bei der Verwendung dieses Begriffes ist darauf zu achten, dass es auch hier, wie bei dem Begriff Supervision, ein unterschiedliches Verständnis im englischen und deutschen Sprachraum gibt. Meines Wissens nach, wird im anglo-amerikanischen Sprachraum darunter ein länger andauerndes Beratungssetting verstanden, in dem der Mentor² die ersten beruflichen ‚Gehversuche‘ seines Zöglings begleitet. Das bedeutet, dass der Mentor über mehr Berufserfahrung in dem Arbeitsfeld verfügt als der Mentee. Die Beziehung zwischen Mentor und seinem Mentee ist eher freundschaftlicher Natur und meist enger und persönlicher als die zwischen Supervisor und Supervisand.

² Der Begriff „Mentor“ stammt aus der griechischen Mythologie. Der Sage nach bat Odysseus vor seiner Reise nach Troja seinen Freund Mentor, sich um seinen Besitz und seinen Sohn Telemach zu kümmern.

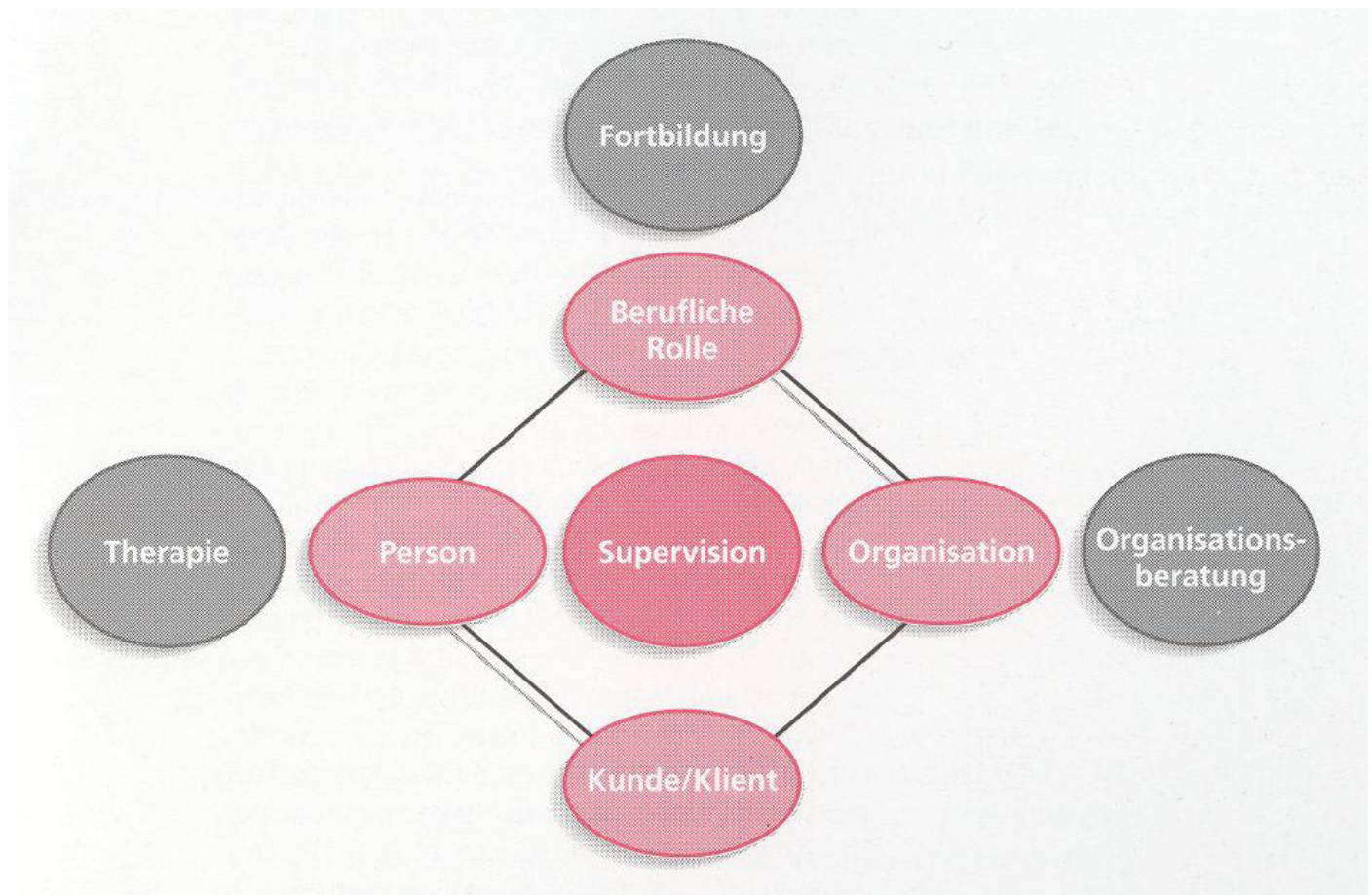
In Deutschland hat sich in der Beratungsszene jedoch ein anderes Verständnis von Mentoring durchgesetzt: „Das Mentoring etablierte sich etwa Mitte der 80iger Jahre als eine Art ‚Patenschaft‘ zwischen jungen oder neu in eine Organisation eingetretenen Mitarbeitern und einer erfahrenen, älteren Führungskraft, dem Mentor.“³ Das bedeutet, unter Mentoring wird in Deutschland eine Art organisationsinterne Personalentwicklungsmaßnahme verstanden.

Aus der Vielfalt der Beratungslandschaft möchte ich noch kurz auf das **Coaching** und die **Organisationsberatung** eingehen. Unter Coaching wird die Beratung von Personen mit Managementaufgaben (meist) in Profit-Organisationen verstanden. Ursprünglich kommt dieser Begriff aus dem leistungsorientierten Sport. Typische Themen im Coaching sind z.B. Zeitmanagement, Umgang mit Stress, Führungsqualitäten etc..

Die Organisationsberatung findet Anwendung im Bereich von Organisationen, die sich zum Beispiel in starken Veränderungsprozessen befinden. Andere mögliche Themen in der Organisationsentwicklung sind Hilfestellung bei Firmengründung, Umstrukturierungen u.s.w..

Zum Schluss möchte ich noch einmal auf die Supervision zurückkommen und sie gegenüber dem therapeutischen Setting abgrenzen. In der Supervision kann es zwar vorkommen, dass auch psychische Probleme oder biografische Aspekte beleuchtet werden. Dies geschieht aber nur in einem eingeschränkten Rahmen und immer in Bezug auf die berufliche Tätigkeit des Supervisanden. Alles was darüber hinausgeht, gehört in den Bereich der **Therapie**.

Supervision – Möglichkeiten und Grenzen⁴



³ Christopher Rauen, (2003), Coaching, S. 69

⁴ Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Hrsg.), (2002), Supervision ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit, S. 23

Aus dem bisher Gesagten wird deutlich, dass es für die Beraterin unter Umständen nützlich sein kann, Berufserfahrung und Kenntnisse in dem entsprechenden Arbeitsfeld des zu Beratenden zu haben. In einigen von mir beschriebenen Settings geht es gar nicht ohne diese sogenannte Feldkompetenz. Dazu zählen die ausbildungsbegleitende Supervision, die Praxisberatung und das Mentoring. Hier sind die Berater Experten in dem entsprechenden Arbeitsfeld. Für andere Beratungsformen ist die **Feldkompetenz** nicht unbedingt zwingend Voraussetzung. So z.B. bei der Supervision, beim Coaching und der Organisationsentwicklung. Hier kann die Feldkompetenz der Beraterin manchmal sogar störend wirken, da sie mit einem Verlust der nötigen Distanz und mit der Entstehung von sogenannten blinden Flecken einhergehen kann.

Verschiedene Supervisionsformen

Je nach Zusammensetzung der Teilnehmer lassen sich drei verschiedene Supervisionsformen voneinander unterscheiden:

1.) Die Einzel-Supervision

Die Einzel-Supervision hat den Vorteil, dass hierbei, ähnlich wie bei einer FI, individuell auf die Probleme, Themen und Fragen eingegangen werden kann. Die Dauer einer Einzel-Supervision liegt meist bei 90 Minuten. Die Anzahl ergibt sich nach Bedarf und reicht von kurzen Sequenzen von 1-3 Sitzungen bis zu monate- oder auch jahrelanger Begleitung.

2.) Die Gruppen-Supervision

Zur Gruppen-Supervision treffen sich Kolleginnen, die die gleiche berufliche Tätigkeit ausüben, in regelmäßigen Abständen mit einer Supervisorin. Durch diese Kontinuität entsteht ein geschützter Rahmen für kollegialen Austausch und gegenseitiges Feedback. Dauer und Abstände der Treffen werden nach den Bedürfnissen der Gruppenteilnehmer geregelt.

3.) Die Team-Supervision

Team-Supervision findet mit Berufstätigen statt, die als Team zusammenarbeiten und bestimmte Aufgaben zu erfüllen haben. In der Team-Supervision geht es um Themen wie z.B. Konfliktlösung, Teamentwicklung, Arbeitsorganisation, Absprachen und Regeln. Viele Teams im psychosozialen Bereich haben regelmäßig einmal pro Monat für zwei bis drei Stunden Supervision.

Orientierung in der vielfältigen Supervisionslandschaft

Supervision als berufliche Tätigkeit ist weder staatlich anerkannt noch handelt es sich um einen geschützten Begriff. Das bedeutet, jeder kann sich Supervisor nennen und Supervision auf dem freien Markt anbieten. Entsprechend große qualitative Unterschiede sind anzutreffen. Auch Angebote für Supervisionsausbildungen gibt es fast wie Sand am Meer. In Deutschland bemühen sich gleich mehrere Verbände um Standardsetzung und Qualitätssicherung. Einer der größten dieser Verbände ist die Deutsche Gesellschaft für Supervision, DGSv. Die Ausbildungsstandards der DGSv sind relativ hoch. So fordert sie bereits bei den Eingangsvoraussetzungen ein abgeschlossenes Hochschulstudium, langjährige Berufspraxis und eigene Vorerfahrung mit Supervision. Die Ausbildung dauert etwas mehr als zwei Jahre und beinhaltet eine bestimmte Anzahl von Lehrsupervisionen, Studiengruppentreffen und zwei umfangreiche schriftliche Hausarbeiten. Die DGSv ist ein Berufsverband für Supervisorinnen mit ganz unterschiedlichen Arbeitsansätzen:

- Therapeutische Schulen wie z.B. die Psychoanalyse oder die Gestalttherapie
- Kommunikationsmodelle wie z.B. die TZI – Themenzentrierte Interaktion nach Rogers oder das NLP

- Gruppendynamische Modelle
- Theoretische (Erkenntnis-) Modelle wie z.B. Systemtheorie oder Konstruktivismus

Je nach Konzept ist die Arbeitsweise eines Supervisors von einem entsprechenden Menschenbild und Wertesystemen geprägt. Deshalb kann es nützlich sein, bei der Auswahl von Supervisoren oder Supervisionsausbildungen darauf zu achten, mit welchem Hintergrund und Ansatz jeweils gearbeitet wird.

Supervision im Feldenkrais-Kontext

Zum Schluss möchte ich noch auf bisherige Aktivitäten eingehen, die in Bezug auf das Thema Supervision in der Feldenkrais-Welt auf internationaler und nationaler Ebene stattgefunden haben.

Auf internationaler Ebene existiert seit Gründung der IFF Akademie vor drei Jahren die sogenannte Supervisionshand. In ihr werden supervisorische Konzepte entwickelt und in Form von Workshops auf ihre Nützlichkeit hin erforscht und weiterentwickelt. Im letzten Jahr entstand während eines Workshop im Rahmen des IFF-Akademie-Tages großes Interesse an dem Thema ‚Feedback‘. Den Teilnehmerinnen dieses Workshops wurde klar, wie groß unser Bedarf ist, mehr über konstruktives Feedback zu lernen. Es wurde angeregt, verschiedenste Formen von Feedback, verbales oder nonverbales, zu erforschen und in kleinen Gruppen auszuprobieren.

Auch auf nationaler Verbandsebene gewinnt das Thema Supervision zunehmend an Bedeutung. So spielt Supervision im Rahmen der Gilde Zukunftswerkstatt eine Rolle, da sie ein gesellschaftlich anerkanntes Merkmal zur Qualitätssicherung ist. Oder anders ausgedrückt: in unserer Gesellschaft wird Supervision mittlerweile als ein Instrument zur qualitativen Einschätzung und Verbesserung von beruflich ausgeführten Tätigkeiten betrachtet. Deshalb befasst man sich im Rahmen der Gilde Zukunftswerkstatt momentan u.a. mit der Frage, wo und in welcher Form auf Verbandsebene Supervision sinnvoll etabliert werden kann. Gedacht wird dabei an alle Stufen professionellen Handelns: sowohl an Menschen in und nach Ausbildung als auch an die in Ausbildung Tätigen, also an Assistenten, Ausbilder und Ausbildungsorganisatoren.

Und welche Art der Supervision brauchen wir nun? Brauchen wir sie überhaupt? Sollte man eine Zusatzausbildung gemacht haben, wenn man Supervision anbietet? Und wenn ja, welche? Was haben Gilde und IFF Akademie mit diesem Thema zu tun? Und was die Ausbildungen?

Schnelle Antworten auf diese Fragen habe ich nicht, aber ich hoffe, hiermit zur Begriffsklärung beigetragen zu haben. Und ich denke, dass sie eine gute Ausgangsbasis sein kann, sich diesen Fragen zu stellen.

Ausblick

Ich stelle mir ein Pausengespräch auf einem Gilde-Regionaltreffen irgendwann in naher Zukunft vor:

„Habt ihr schon das neue Forum gelesen? Jetzt sollen wir doch tatsächlich bald Supervisionsstunden nachweisen, um die Gilde Lizenz zu bekommen. Ich finde das unmöglich!“

„Wieso, wir nehmen doch sowieso fast alle an irgendwelchen Formen von Supervision teil. Was ist denn dann dabei, das auch zu dokumentieren?“

„Finde ich auch. Wenn ich nur an mein Problem mit diesem schwierigen Klienten denke. Ich bin froh, dass ich damals die Möglichkeit hatte, den Fall mit meiner Supervisorin zu besprechen. Da ist mir klar geworden, wie diese Schwierigkeiten mit meiner eigenen Biografie zu tun hatten.“

„Ich dachte immer, dass Supervision was anderes ist als Therapie?“

„Ist es auch. Aber meine Supervisorin hat einen psychoanalytischen Hintergrund.“

„Kapiert' ich nicht. Wie kannst Du zu einer Supervisorin gehen, die nach so einem Ansatz arbeitet? Weißt du nicht, wie Moshé über die Psychoanalyse gedacht hat?“

„Na und? Moshé hat schließlich nicht zu allem und jedem das letzte Wort gesprochen. Außerdem hilft es mir.“

„Ja schon, aber ich denke da an meinen Supervisor, der mit einem systemischen Ansatz arbeitet und ich finde, dass das irgendwie besser zur Feldenkrais-Methode passt.“

„Ich finde, das Wichtigste ist, dass ein Supervisor mit unserer Arbeit vertraut ist. Deshalb gehe ich zu einer Supervisorin, die auch Feldenkrais-Lehrerin ist. Nach welchem Ansatz die arbeitet ist mir völlig egal. Hauptsache sie hat eine fundierte Supervisionsausbildung.“

„Kennt einer von euch vielleicht eine gute Supervisorin, die mit Teams arbeiten kann? Wir haben grad schlimme Konflikte in unserem Ausbildungsteam.“

„Hilft Supervision da etwa auch?“

„Klar. Das ist doch ein klassisches Thema in der Team-Supervision.“

„Also, diese Gruppensachen sind nichts für mich. Ich lerne am besten bei meiner Supervisorin im Verhältnis Eins zu Eins. Da muss ich mich nicht mit den Problemen von anderen Leuten rumschlagen.“

„Ich gehe auch gerne zur Einzelsupervision, wo man individuell auf meine Probleme eingeht. Aber das muss man sich erst einmal leisten können. In der Gruppe ist es halt nicht so teuer und ich lerne immer sehr viel dabei, wenn andere ihre Fälle vorstellen und bearbeiten. Auch wenn ich mich mit meinen Kolleginnen treffe... Wir sind gerade dabei, so eine neue Art der kollegialen Beratung auszuprobieren, um gegenseitiges konstruktives Feedback zu lernen.“

„Ich hab' gehört, das machen sie jetzt sogar schon während der Feldenkrais-Ausbildung!“

„Was? Feedback geben?“

„Das auch. Ich meine aber jetzt die Fallsupervision, und zwar im letzten Ausbildungsjahr.“

„Also, zu meiner Zeit hat es das nicht gegeben. Wir haben doch die Advanced Trainings. Wozu brauchen wir da überhaupt so etwas wie Supervision?“

„Das ist doch etwas ganz anderes! Klar, mache ich solche Fortbildungen außerdem auch noch.“