



- o Universitätsklinikum
- Supervisionsdienst
 - > Zugang
 - > Zielgruppe
 - > Vorgehen
 - ▼ Angebote
 - > Inhalte
 - > Frühintervention
 - > Wissenswertes
 - > Kontaktaufnahme

Kontakt So finden Sie uns Klinikumseinrichtungen Presse

Supervisionsdienst



» Angebote



Welche Angebote gibt es?

- Einzelsupervision/ Coaching für MitarbeiterInnen mit Führungsaufgaben
- Teamsupervision/ Teamcoaching (z.B. gesamtes Stations- oder Abteilungsteam mit allen Berufsgruppen)
- Supervision einer Berufsgruppe (z.B. Pflegende oder Ärzte einer Abteilung)
- Arbeitspsychologische Fortbildungen zu verschiedenen Themen (z.B. Konfliktbewältigung, Burn-Out-Prophylaxe, Gesprächsführung in schwierigen Situationen) nach Vereinbarung

Impressum

Seminar:

Beruf Psychotherapeut

Voraussetzungen, Auswirkungen und Herausforderung

Dozentin: Dr. Cristiane Eichenberg

Supervision

Referat: Margarete Langer





Gliederung

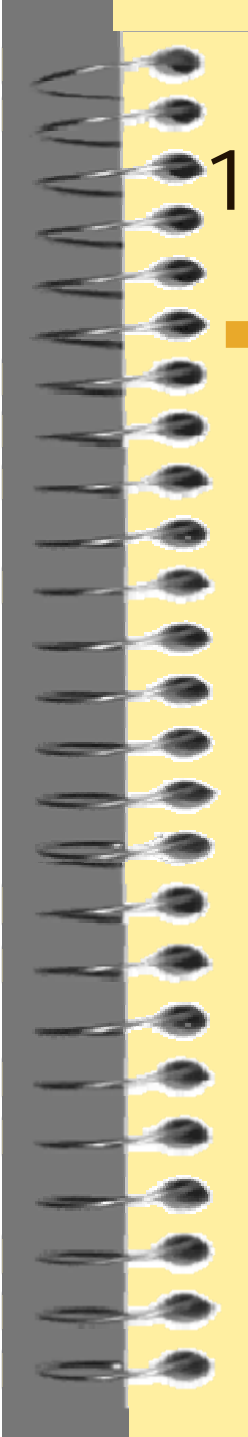
- Was ist Supervision
- Geschichte der Supervision
- Settings und Supervisionsansätze
- Wirkfaktoren und Qualitätskriterien in Supervisionsprozessen

1. Was ist Supervision?

Definition der DGSv

(Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.)

- Supervision ist die konzeptionelle Grundlage für die **Beratung** und **Entwicklung** von **Personen, beruflichen Rollen** und **Organisationen**.
- Ziel ist die **Sicherung und Verbesserung** der Qualität in Arbeit und Beruf.



1. Was ist Supervision?

- Supervision findet statt
- im **psychosozialen** Arbeitsfeld
- im **Profitbereich**
- in der **Verwaltung**

1. Was ist Supervision?



nach Wolfgang Weigand, 1987



1. Was ist Supervision?

- Supervision **fördert Qualität**
- Supervision **konfrontiert**
- Supervision **unterstützt**
- Supervision **ist flexibel**
- Supervision ist **selbstreflexiv** und **lernorientiert**

Noch Fragen???





2. Geschichte der Supervision

- USA
- Ursprüngliche Bedeutung: sachlich/ fachliche Kontrolle durch Vorgesetzte
- Unterstützung für freiwillige Helfer/innen der Wohlfahrt
 - effektivere Organisation der sozialen Arbeit durch Fortbildungssupervision
- berufsqualifizierende und administrative Funktion
- diene dem reibungslosen Ablauf in größeren Organisationen



2. Geschichte der Supervision

Differenzierung von **Ausbildungs** und **Fortbildungssupervision**

- Ausbildungssupervision als **Praxisanleitung** bzw. **Praxisberatung**
 - Internalisierung des Weiterlernens als berufliche Haltung
- Fortbildungssupervision als
 - **Integration** des Gelernten in das Spezifische des konkreten Berufsalltags und
 - **Weiterentwicklung** der institutionellen Strukturen entsprechend der Arbeitsaufgabe



2. Geschichte der Supervision

- **Social Casework** =
 - von Vorgesetzten durchgeführte Anleitung
 - Hilfe bei konkreten Fällen
 - Kontrolle der geleisteten Arbeit
- Beeinflussung der Supervision durch **psychoanalytische Konzepte**
 - Emigrierte Psychotherapeuten suchten neue Arbeitsfelder
 - Konzepte analog der **Kontrollanalyse** fanden Eingang in die Supervision



Exkurs **Kontrollanalyse**

- Begriff aus der psychoanalytischen Weiterbildung Freud (1920)
- Reflexion der Behandlungsfälle der Ausbildungskandidaten
- Einübung des psychoanalytischen Verfahrens
- Persönliche Qualifikation der Kandidaten
- Zuerst Kontrollanalyse im Einzelsetting, später auch Gruppenkontrollanalyse



2. Geschichte der Supervision

- In Deutschland gab es vor dem 2. Weltkrieg in Seminaren der Jugendwohlfahrt supervisionsähnliches Arbeiten
- Ab den 50ern wurde Supervision Bestandteil der Ausbildung von FürsorgerInnen
 - Bearbeitung Helfer-Klient Ebene
 - Erweiterung der fachlichen Kompetenz



2. Geschichte der Supervision

- Berücksichtigung psychoanalytischer Konzepte führte zur Erkenntnis, dass soziales Handeln nur dann adäquat verstanden werden kann, wenn Beziehungsebenen berücksichtigt werden
 - Teamebene
 - Institutionsebene
 - Supervisionsebene

Noch Fragen???





3. Settings und Ansätze der Supervision

- Einzelsupervision
- Gruppensupervision
- Teamsupervision /
Organisationssupervision
- Intervision / Kollegiale Fallberatung



3.1 Einzelsupervision

- Weist **Analogien** zur **Kontrollanalyse** auf
- größte Nähe zur Psychotherapie
- Biografisches Material das Auswirkung auf berufliche **Problemkonstellationen** hat, kann im Einzelsetting bearbeitet werden
- Möglichkeit von limitierten **Regressionsprozessen**
- Supervisionsansatz für Führungskräfte



3.1 Einzelsupervision

- Einzelsetting in der Ausbildung
-
- Begleitung des Ausbildungskandidaten bei eigenem supervisorischen Arbeiten
- Beziehungsgeflechte (Supervidiertes Klientel, deren Klientel, Institutionen) werden in der Lehrsupervision als **Spiegelphänomene** deutlich und dadurch interpretier- und veränderbar



Exkurs Spiegelphänomene

- Wiederholung latent vorhandener und gefühlsmäßig wirksamer **Interaktionsstrukturen** in anderen **Handlungssystemen**
- Wiederholung erfolgt zum Teil über Worte, szenisch, durch Handlung oder über die Körpersprache



3.1 Einzelsupervision

Phänomene von

- Übertragung
- Gegenübertragung
- Widerstand
- Abwehr

die auch in Supervisionsprozessen eine Rolle spielen, werden lehr und lernbar und dadurch verfügbar für die Handhabung während der supervisorischen Tätigkeit



3.2 Gruppensupervision

Entwickelte sich aus der Kritik an einer zu individualistischen Sichtweise von psychischen Konflikten

- Gruppodynamische Prinzipien von Lewin (1963)
- Analytische Gruppentherapie nach Foulkes
- Modell der Balintgruppen (Balint 1957)



3.2 Gruppensupervision

Ablauf einer Gruppensupervisionssitzung

1. **Fallbeispiel** aus dem Kreis der Supervisanden
2. **Sammeln** der Phantasien, Einfälle, Beobachtungen und Gefühle die beim Zuhören bei den Gruppenteilnehmern entstanden sind
3. **Untersuchung** des Materials und **Entwicklung** diagnostischer Schlussfolgerungen und therapeutischer Handlungsvorschläge



3.2 Gruppensupervision

- keine berufliche und persönliche Beziehung
- aus unterschiedlichen Praxisfeldern
- Ziel: Handeln und Rolle einem Reflexions- und Qualifizierungsprozess zu unterziehen



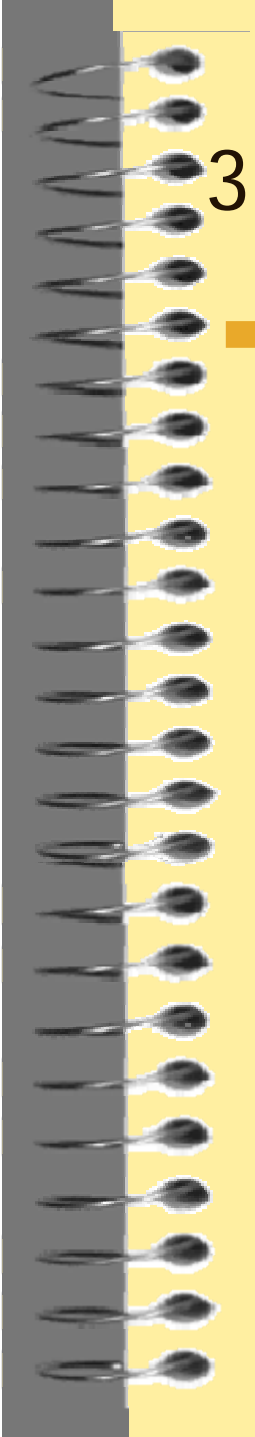
3.3 Teamsupervision

- Mitarbeiter einer Institution
- Kooperative Bewältigung eines Aufgabengebietes
- Ziel ist die Verbesserung der aktuellen Arbeitsfähigkeit eines Teams



3.3 Teamsupervision

- Teamsupervision ist häufigste Art der Supervision in Deutschland
- Stellt hohe Anforderungen an Supervisor
 - Durch Arbeitsrollen und Privatbeziehungen treten Aspekte von Gruppen- und Institutionsdynamik besonders hervor
- Berücksichtigung von **systemisch-strukturellen** Konzepten



3. 4 Intervision/ Kollegiale Fallberatung

- **Gegenseitige** berufliche Beratung, Gruppe ist von Kollegen selbst geleitet.
- Diagnostisches Instrument zur Reflexion und Klärung beruflicher Probleme
- Rollen von **Fallgeber**, **Fallberater** und **Sitzungsleitung** wechseln
- Keine weisungsgebundenen Beziehungen

3. 4 Intervision/ Kollegiale Fallberatung

- Gemeinsames **Wissens- und Erfahrungspotential** durch beruflichen Hintergrund
- Bereitschaft eigene Fälle einzubringen und zu beraten
- **Gleichrangigkeit** der Teilnehmer in der Gruppe





3. 4 Intervision/ Kollegiale Fallberatung

Ziele der kollegialen Fallberatung

- Kurzfristige Entwicklung von angemessenen und umsetzbaren Lösungen zu aktuellen Problemen
- Langfristige Erhöhung der internen **Problemlösekompetenz**,
durch Anwendung partnerschaftlicher kooperativer **Problemlösungsstrategien**

3. 4 Intervision/ Kollegiale Fallberatung

Beratungsablauf:

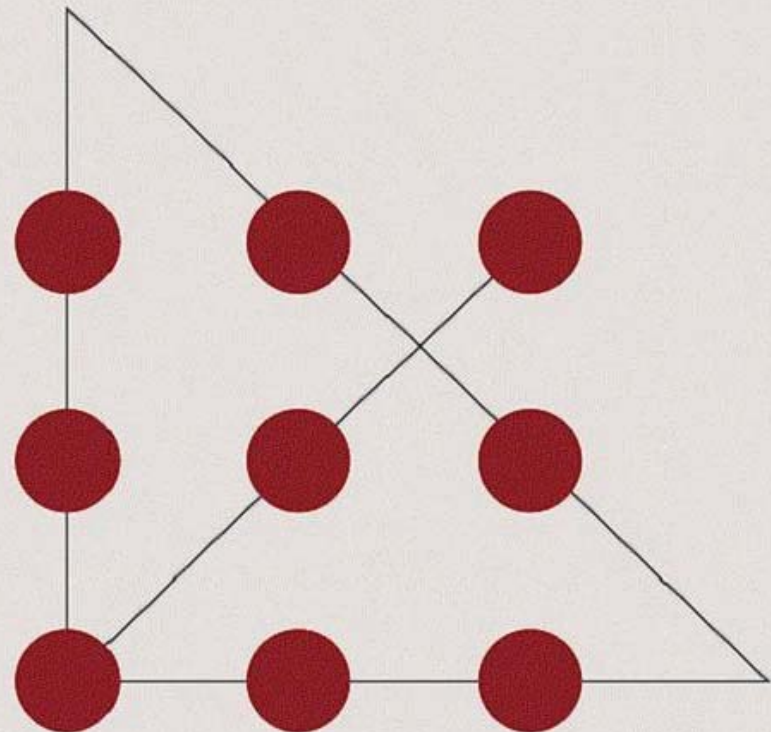
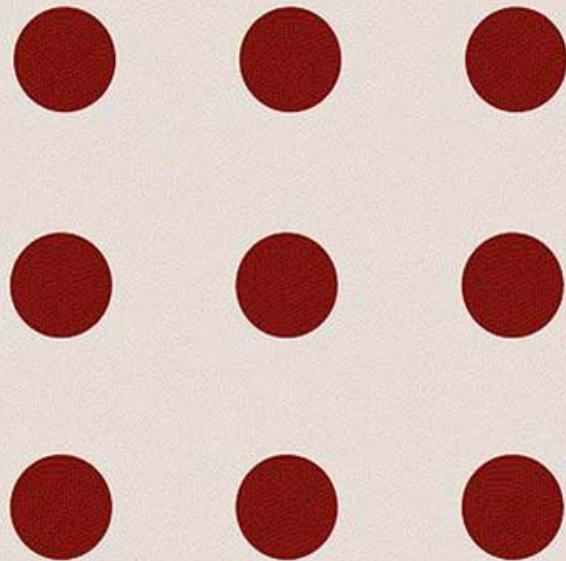
- Festlegung der **Rollen**
- **Fallgeber** erzählt Fall/ Situation
- **Fallberater** geben entweder **direkte Rückmeldung** oder
- **Austausch** über Fall und Fragen an Fallgeber
- Fallgeber entwickelt neue **Lesarten** und bekommt **mehrperspektivische Deutungen**



3. 4 Intervision/ Kollegiale Fallberatung

- Jede Fall Erzählung enthält Hinweise auf das eigentliche Problem und verdeckte bzw. verborgene **Problemzusammenhänge**
- Blick des Fallgebers wird durch Rückmeldung für die Muster eines Problems erweitert
 - Verstehen wird gefördert
 - Auf nicht ausgesprochene **implizite Aspekte und Kontexte** eines Falles wird hingewiesen

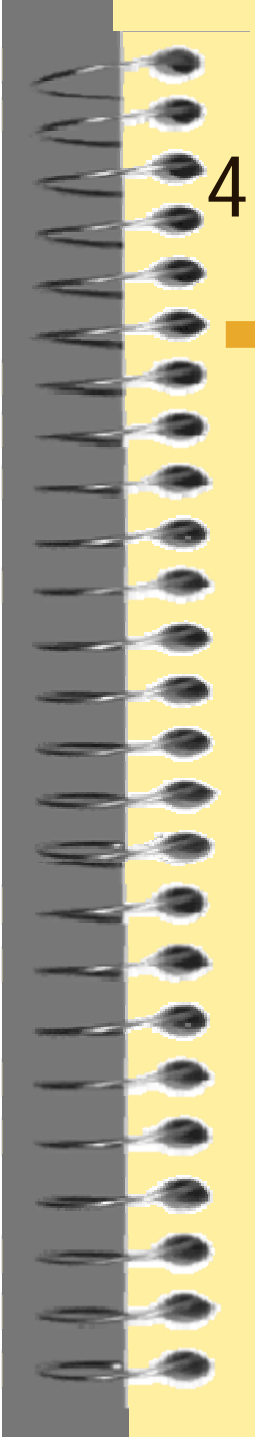
Exkurs: Das 9 Punkte Problem





4. Supervisionsansätze

- Gruppendynamischer Ansatz nach Lewin
- Analytische Gruppenarbeit nach Foulkes
- Modell der Balint-Gruppe
- Modell des Container- Contained nach Bion
- Neuere psychoanalytische Ansätze
- Der integrative Supervisionsansatz



4. 1 Gruppendynamische Prinzipien von Lewin (1963)

Feedbackmethode

- Entwicklung nach Beobachtungen bei einem Seminar
- zwei Komponenten **Feedback-Geben** und **Feedback-Nehmen**
- Positive Wirkung ist Korrektur **störender Verhaltensweisen** und **effektivere Zusammenarbeit**
- Eine Feedback-Situation oft prekär
- **Feedback-Geber** und **Feedback-Nehmer** sollten dabei Regeln einhalten



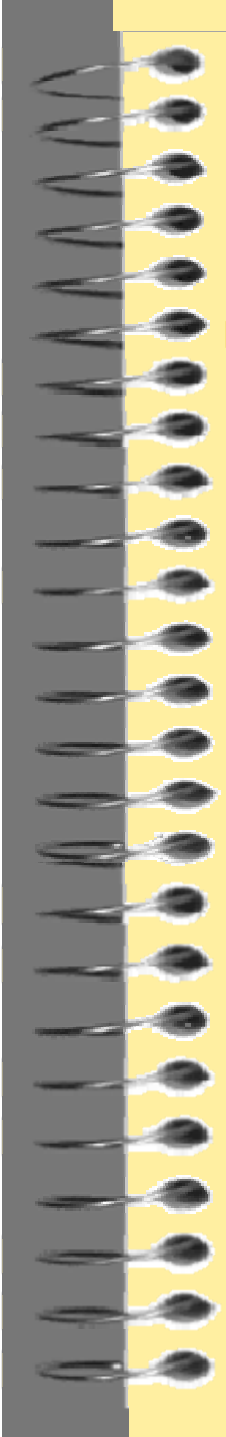
4.2 Analytische Gruppentherapie nach Foulkes

- Individualität jedes Gruppenmitgliedes und Dynamik der Gesamtgruppe sind wechselseitig aufeinander bezogen
- Unbewusst versucht das Individuum die in der Primärgruppe erfahrenen **Interaktionsmuster** zu aktualisieren
- Gruppenstruktur entsteht durch Übertragung, individuellem Interaktionsstil und institutionale Bedingungen
- Menschliche Grundbedürfnis nach **befriedigendem Kontakt** hält Gruppengeschehen aufrecht
- Das Gruppengeschehen entfaltet sich auf **5 Ebenen**



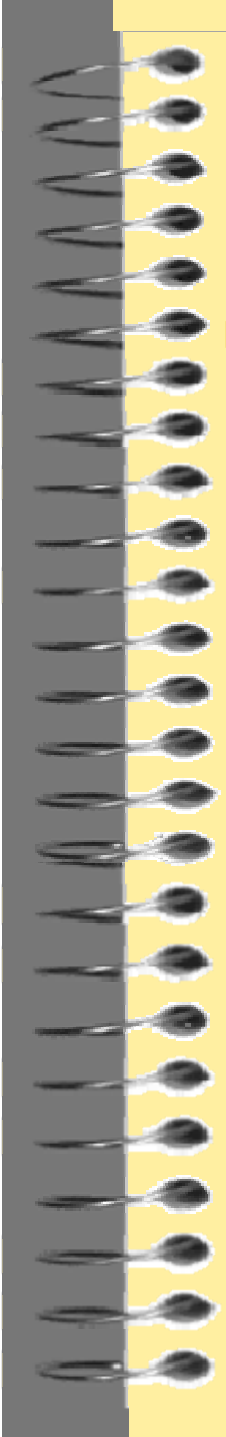
4. 3 Modell der **Balintgruppen** (Balint 1957)

- Verständnis der **Psychodynamik** zwischen Helfer und Klient
- 8-10 Ärzte unter Leitung eines Therapeuten alle 1-2 Wochen für 2 Stunden
- Nutzung des **Spiegelphänomens**
- Zusammenhang zwischen Fall und Geschehen in der Gruppe beim Bearbeiten dieses Falles
- Durch Reflexion des Gruppenprozesses Rekonstruktion von Beziehungsmustern des Patienten möglich



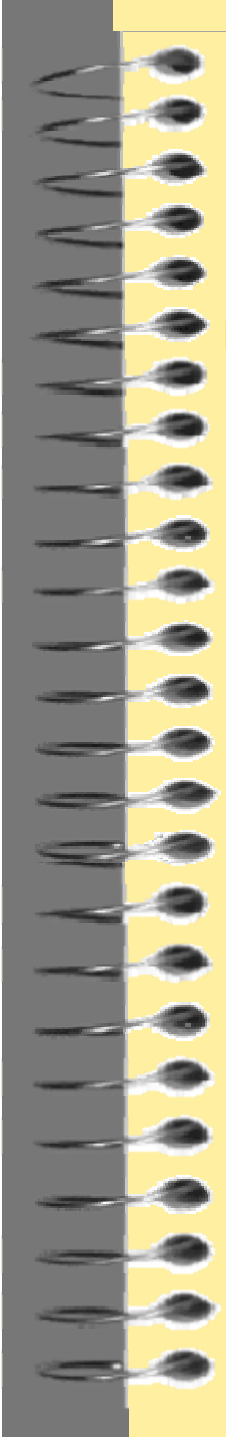
4. 4 Container – Contained Modell nach Bion

- Die Supervisanden kommen mit **allen Problemen** und suchen Entlastung
- **Aufnehmende Psyche** des Supervisors
 - Kaut es durch und gibt es an die Supervisanden zurück
- Versucht sich in die Situation des Supervisanden hineinzusetzen, als ob er selbst dort reagieren muss



4. 4 Container – Contained Modell nach Bion

- Gruppe wird als „Mutterleib“ verstanden
 - Evoziert Übertragungen präödipaler Art
 - Aus diesen resultieren kollektive Widerstandsmuster
 1. Die abhängige Gruppe
 2. Die Kampf-Flucht-Gruppe
 3. Die Paarbildung
- Teammitglieder sollen Abwehrmechanismen intensiv erleben
- Gefahr des zu starken Modells
- Einladung zu Regressionsprozessen
- Analogie zur Mutter-Kind Interaktion



4. 5 Neuere psychoanalytische Ansätze

- Alle Beziehungen und Aspekte die Einfluss auf die berufliche Tätigkeit haben
- Unterscheidung zwischen mehreren Beziehungsebenen
- Team und Klienten
- Teammitglieder untereinander
- Beziehungen des Teams zu Personen und Gruppen in der Institution
- Keine Nabelschau



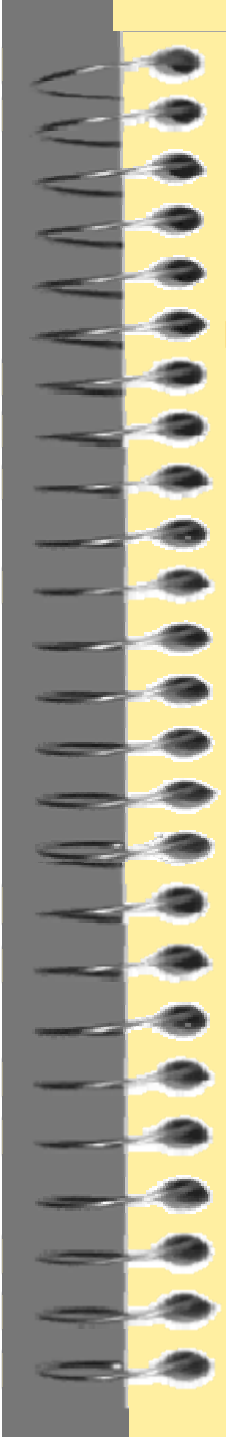
4. 6 Integrativer Ansatz

Referenztheorien:

- Psychodrama und Gestalttherapie
- Unterscheidung zwischen **Diagnoseebene** und **Handlungsebene**
- Deutungs- und Handlungsmuster von Supervisanden werden aufgegriffen und

Noch Fragen???





5. Wirkfaktoren und Qualitätskriterien in Supervisionsprozessen/ Studie von B. Schigl

- Unterschiedliche Wahrnehmung von Supervisionsprozessen
- Experten:
 - Zentral ist Klärung des Arbeitsauftrages, des Auftraggebers und des Settings
- Supervisanden :
 - Frage des Vertrauens
 - Veränderung der Sichtweise
 - Supervisor hat eine wichtige Rolle bei der erfolgreichen Umsetzung der Supervision



Noch Fragen???

**Vielen Dank für Eure
Aufmerksamkeit**

Literatur

Engelbrecht, H. (1990). Die Inszenierung der psychoanalytischen Situation in der Supervision. *Psyche*, 44(8).

Gottfried, K., Petitjean, S. & Petzold, H.G. (2003). Supervision in der Psychiatrie. Die erste Schweizer Multicenterstudie. *Psychoscope*, 24(10).

Kreische, R. (2007). Gruppensupervision von Gruppentherapie in der Psychosomatischenn Rehabilitationsklinik. In J. Lindner, G. Angenendt & V. Tschuschke (Hrsg.), *Gruppentherapie in der psychosomatischen Rehabilitation. Grundlagen, Therapiekonzepte und Perspektiven* (S. 315-325). Giessen: Psychosozial-Verlag.

Möller, H. (2001). *Was ist gute Supervision*. Stuttgart: Klett-Cotta.

Rimmasch, T. (2003). Kollegiale Fallberatung - Was ist das eigentlich? Grundlagen, Herkunft, Einsatzmöglichkeiten des Verfahrens. In H.-W. Franz & R. Kopp (Hrsg.), *Kollegiale Fallberatung. State of the art und organisationale Praxis* (S. 17-51). Köln: Edition Humanistische Psychologie.

Schigl, B. (2007). Wirkfaktoren und Qualitätskriterien von erfolgreichen Supervisionsprozessen. Eine qualitative Erhebung bei Expert/innen und Supervisand/innen. *Supervision*, 1, 41-49.