

Thesen zur Funktion von Supervision

Gliederung:

1. Funktion: Stützung des Teams
2. Funktion: Klärung von Beziehungen und Bearbeitung von Konflikten im Team
3. Funktion: Kontrolle und Verbesserung der beraterischen Arbeit
4. Funktion: Vergleich zwischen verschiedenen Einrichtungen

Maximilian Kriegisch, Diplomsozialpädagoge

Systemische Beratung und Therapie (IGST)

Thesen zur Funktion von Supervision

1. Funktion der Stützung des Teams

Das Ziel von Beratungs- und Nachsorgeeinrichtungen ist es, Klienten zu unterstützen, stabil zu werden, Krisen zu bewältigen und soziale Beziehungen zu unterhalten.

Diese Aufgabe kann eine große Beanspruchung der Teammitglieder darstellen, auf die sie meistens nur unzureichend vorbereitet wurden.

Stützung ist besonders notwendig, wenn innerhalb der Klientengruppe(n) sich Krisen (etwa psychotische Episoden, Suizidversuche, Klinikeinweisungen etc.) häufen. Durch solche Ereignisse wird das Team neben den vermehrten Arbeitsbelastungen mit den Grenzen seiner eigenen Möglichkeiten konfrontiert, was einen Angriff auf das Selbstwertgefühl des Teams wie seiner Mitglieder darstellen kann.

Diese Stützung kann in der Supervision z. B. durch verbalen Erfahrungsaustausch geschehen, der Handlungsalternativen, sowie neue Perspektiven zur Verfügung stellt. Eine mögliche Isolation mit Arbeitsproblemen soll aufgehoben werden. Das "Sharing" (Teilen) der Betroffenheit eines einzelnen mit und in der Gruppe, kann die mögliche Isolation aufheben.

Was ist nun der eigentliche professionelle Anspruch hierbei?

Durch Stützung wird sichergestellt, dass die Weiterentwicklung des Klienten nicht gehemmt wird, bzw. seine Störung nicht stabilisiert wird.

Beispiele: a) Identifikation mit dem/den Klienten

b) "Ausgrenzen" derselben als grundsätzlich andersartig, hilfsbedürftig, unheilbar

In beiden Fällen wird das Ziel, den Klienten zu fördern, aufgegeben und um diesen Preis wird die eigene Entlastung erreicht.

Zu a)

Identifikationen wirken sich dahingehend aus, dass die Förderung des Klienten (Ermutigung und Konfrontation) aufgegeben wird. Gleichzeitig wird die eigene Identität (als Berater) zugunsten von (An-) Klagen aufgegeben.

Für die Einrichtung bedeutet dies, dass kollektives Agieren an die Stelle von neuen Handlungsimpulsen tritt.

Das Zentrum des Handelns verlagert sich dann vom sinnvollen professionellem Handeln auf verdeckte oder offenen Konflikteskalationen im Team und gegebenenfalls mit bestehenden weiteren Personengruppen in der Institution.

Zu b)

Distanzieren hingegen hat zur Folge, dass die Zielvorstellungen der einzelnen Teammitglieder verloren gehen (Es entwickelt sich die Routine des Bewahrens).

Auseinandersetzungen werden ausgespart.

2. Funktion: Klärung von Beziehungen und Bearbeitung von Konflikten im Team

Innerhalb eines Teams treten natürlich auch Konflikte auf, speziell bezüglich von Zielen und Verfahren, und es gibt natürlich problematische Beziehungen.

Es ist wichtig, dass die Teammitglieder die Möglichkeit haben, sich in einem geschützten Rahmen Verständnis für solche Konflikte zu verschaffen.

Warum ist dies für Klienten/Ratsuchende wichtig?

Einmal wegen der geringen Belastbarkeit - unoffene und destruktive Konflikt-handhabung durch die Teammitglieder können die Belastbarkeitsgrenzen der Klienten übersteigen (Hier ist bei psychisch Kranken z. B. an deren frühe Erfahrungen im Familienkreis mit destruktiver Konfliktlösung zu denken)

Zum zweiten ist das konstruktive Umgehen mit Konflikten durch die Teammitglieder - wie es in der Supervision geübt werden kann - ein wichtiges Lernmodell für die Klienten.

In den dazu nötigen Auseinandersetzungen ist es von großer Bedeutung Transparenz und Verständlichkeit des eigenen Handelns der einzelnen Teammitglieder zu erreichen.

Aus der Sicht auf das Team als Ganzes ergibt sich, dass ein Team ohne Unterstützung in seinen Konflikten dazu neigen kann, Teamkonflikte an die Klienten zu delegieren. Schwierigkeiten, die sich in Teamkonflikten manifestieren, sind andererseits eine Widerspiegelung der Konflikte der Klienten. Ihre Bearbeitung ist also auch immer ein Zugang zum besseren Verständnis für die sozialen Prozesse in der Klientengruppe.

Allgemein sind solche Konfliktdelegationen häufig dadurch gekennzeichnet, dass die Klientengruppe als besonders hilfsbedürftig oder als hoffnungslos gesehen wird.

Kontrolle besonderer Fehlentwicklungen:

Nach verschiedenen theoretischen Ansätzen zur Entstehung und Funktionsweise früher, insbesondere schizophrener Störungen ist für Personen, die unter solchen Störungen leiden u. a. folgendes charakteristisch:

- a) Dass sie Zugang zu ihren eigenen Gefühlen (nahezu nur) dadurch haben, dass sie sie via Manipulation in anderen erzeugen und
- b) dass sie auf diese Weise die krankmachende Struktur ihrer Herkunftsfamilie (und die dafür typischen Prozesse) wiederherstellen

3. Funktion: Kontrolle und Verbesserung der beraterischen Arbeit

Häufig wird als oberstes Ziel von Supervision die Kontrolle der beraterischen und therapeutischen Arbeit angesehen. Die beiden bisher genannten Funktionen können auch als Formen solcher Kontrolle angesehen werden.

Aus der Sicht auf das einzelne Teammitglied ergibt sich, dass im Umgang mit Klienten die eigene Konflikthaftigkeit des jeweiligen Teammitglieds zum Tragen kommt.

In das Bild vom Klienten werden die eigenen Konflikte mit aufgenommen. Der Betreffende kann zwar weiter helfend eingreifen, für die Aufrechterhaltung des eigenen Gleichgewichtes wird nun jedoch die Störung des Klienten notwendig.

Potentielle Krisen zwischen Klienten und Teammitgliedern können therapeutisch fruchtbar gemacht werden. Das heißt:

Angebote symbiotischer Beziehungen seitens der Klienten können von der Betreuern als Möglichkeiten der Begegnung aufgegriffen werden. Notwendige Enttäuschungen der Wunsch nach unbedingter und ununterbrochenen intensiver Zuwendung können durch angemessenen Frustration und gleichzeitige Angebote reiferer Beziehungsformen, die für den Klienten realisierbar sind, bewältigt werden.

Wichtig ist, die Möglichkeit, die Funktion der eigenen Mittel in der Auseinandersetzung mit dem Klienten zu erfahren.

4. Funktion: Vergleich zwischen verschiedenen Einrichtungen

Einrichtungen sind meistens in Teilbereichen organisiert. Die Teilung bringt mit sich, dass die Teammitglieder Entwicklungen im sozialen Leben der einzelnen Teilbereiche nur schwer einschätzen können.

Damit sind folgende Fragen verknüpft:

Handelt es sich um Prozesse, die für eine bestimmte Gruppe spezifisch sind oder um allgemeine?

Sind bestimmte Entwicklungsprozesse optimierbar?

Beispiel: In einen Teilbereich (hier: Wohngemeinschaft) treten vor einem Betreuerwechsel vermehrt Suizidandrohungen seitens der Klienten auf. Es ist wichtig für das Team als Ganzes, die Funktionen dieser Drohung zu klären und zu einer gemeinsamer Haltung zu gelangen.

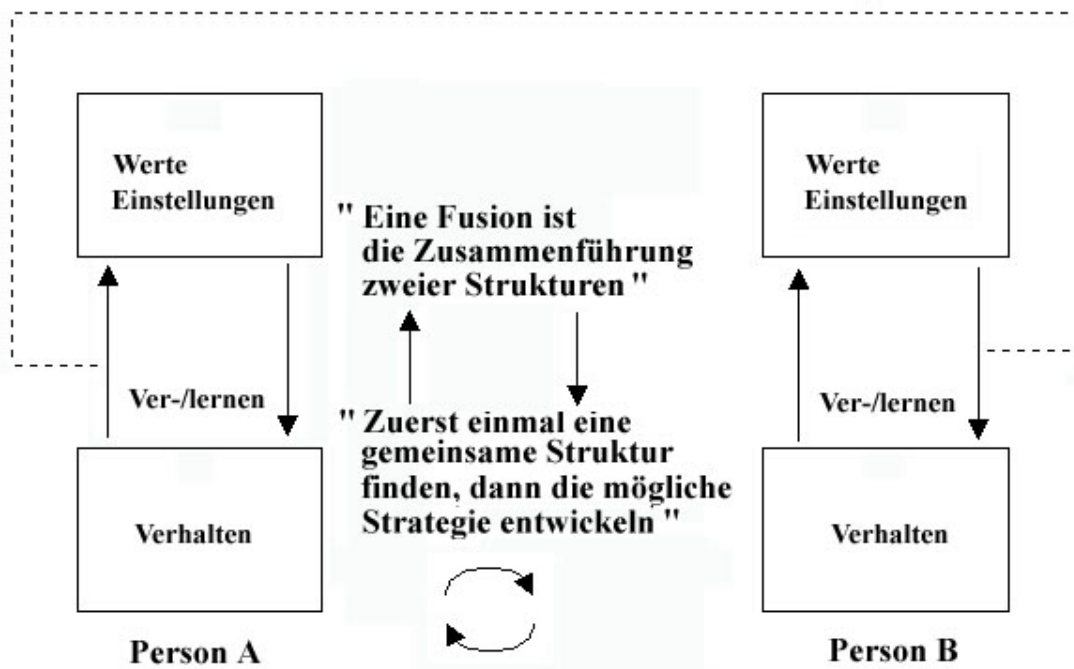
Andernfalls besteht die Gefahr, dass diese Entwicklung auf den betreffenden Betreuer als Person zurückgeführt wird, wohingegen die Klarstellung der Funktion dieser Drohungen - Betreuer festzuhalten - sowohl dem jeweiligen Betreuer nützlich sein wird, als auch allen anderen in vergleichbaren Situationen.

Solche Fragen zu stellen und zu beantworten, ist deshalb wichtig, weil der Vergleich von Erfahrungen dabei helfen kann, die eigene Tätigkeit zu reflektieren - gerade in Bezug auf die zuvor angesprochenen möglichen Fehlentwicklungen.

Mit solchen Fragen können für den einzelnen Betreuer den Kollegen gegenüber auch Angst vor Verurteilung und vor eigener Unfähigkeit verbunden sein. Dann ist die Möglichkeit des offenen Erfahrungsaustausches stark reduziert.

Statt nur diesen Ängsten auszuweichen, können sie im geschützten Rahmen der Supervision akzeptiert werden und so können eigenen und fremde Erfahrungen genützt werden.

Normatives Unternehmenskonzept



Konkrete Interaktionsmuster entstehen gemäß den individuellen Wertesystemen der Beteiligten und ihrer Methode der Kontenführung.