



Supervisionsformate

NEU Veröffentlicht am 01.03.2025 | Version 1.0 | 3 Seiten

Die Fallsupervision

Fallsupervision findet in der Regel in der Gruppe statt, kommt aber auch im Einzelsetting vor. Die regelmäßig stattfindende Fallsupervisionen dienen der eigenen Überprüfung beruflichen Handelns, um dysfunktionalen Routinen vorzubeugen, komplizierte Situationen zu lösen und insgesamt die Qualität zu sichern.

Im Mittelpunkt steht die Bearbeitung eines Anliegens, eines „Falles“ eines Gruppenmitglieds. Die Gruppe beschäftigt sich für eine vereinbarte Zeit mit einer sozialen, erlebten und relevanten Situation eines Gruppenmitglieds. In einer Sitzung können je nach Zeitumfang mehrere Fälle beraten werden. Fallsupervision kann regelmäßig ein bis zwei Mal monatlich oder in größeren Abständen und anlassbezogen stattfinden.

Teamsupervision

In der Teamsupervision geht es um die Reflexion und Verbesserung der Kooperation in einer Gruppe (Team, Arbeits- und Projektgruppe, Abteilung), deren Mitglieder in ihrer Aufgabenerfüllung voneinander abhängig sind.

Sie erbringen eine gemeinsame Leistung und sind im Zusammenwirken voneinander abhängig. Deshalb müssen sie dieses Zusammenwirken regeln und haben dafür auch meist einen eigenen größeren Gestaltungsspielraum. Und das ist der Gegenstand von

Teamsupervision. Behindern akute Konflikte in der Zusammenarbeit eine gelingende Aufgabenerfüllung, ist Mediation in der Regel wirkungsvoller. Sind die Konflikte

beruhigt, kann Supervision sich u.U. mit den konzeptionellen und kooperativen Hintergründen der Konfliktdynamik beschäftigen.

Organisationssupervision

Organisationssupervision hat sich als eigenes Programm der Supervision entwickelt, ist noch schwach konzipiert. Obwohl sich viele arbeitsweltlichen Probleme und Konflikte in intra- und interpersonellen Komplikationen zeigen, haben sie häufig keine persönlichen, biographischen oder gruppenspezifischen Hintergründe und lassen sich deshalb schwer binnendynamisch verstehen und noch weniger erfolgreich bearbeiten.

Von Organisationssupervision sprechen wir, wenn die Organisation in den Beratungsprozess einbezogen werden muss und dazu bereit ist. Das ist in kleinen Organisationen, in denen Mitarbeitende auch Gestaltungsverantwortung haben, in nicht oder flach hierarchisch organisierten Organisationen und Kleinst- und Familienbetrieben leichter möglich. Die reflexive Supervision von Unternehmer*innen und Führungsteams, die die Gesamtverantwortung für eine Organisation haben, nennen wir auch Organisationssupervision.

Ausbildungssupervision

Ausbildungssupervision ist die Begleitung von Ausbildungskandidaten, z. B. im Bereich Therapie, Mediation, Organisationsberatung sowie für Studenten der Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Psychologie. Das erste eigene berufliche Handeln und erste Fälle in der eigenen Beratungspraxis werden hier unter fachkundiger Beratung in Einzel- oder Gruppensettings begleitet.

Was ist Coaching?

Der Begriff Coaching wird sehr vielseitig benutzt und basiert auf höchst unterschiedlichen Qualifikationen. So ist es ratsam, miteinander zu klären, was genau unter Coaching verstanden und welche Erwartungen an die Beratung gestellt werden.

Themen des Coachings sind häufig Fragen zur beruflichen Rolle, die Klärung einer neuen Rolle bei Aufstieg, Karrierewechsel u.a., aber auch belastende Ereignisse, berufliche Veränderungen und Karrierefragen.

Insbesondere Führungskräfte haben wenig Gelegenheiten zum beruflichen offenen Austausch und suchen Gesprächspartner*innen für das gemeinsame Nachdenken, für Fachberatung, um Entscheidungen und Strategien in einem professionellen Rahmen eines Coachings vorzubereiten und zu reflektieren.

Zu welchem Thema, in welchem Setting und in welchem beraterischen, lehrenden, begleitenden oder instruierenden Modus soll der Coach den Prozess begleiten?