



www.supervision-lueneburg.de



Harald Kurp – Astrid Kopf -- Barbara Hamann – Christiane Titze

Lüneburg, März 2014

## ■ SUPERVISIONäres

Sehr geehrte Damen und Herren,

mitunter werden an uns als Supervisoren/innen Aufträge von Auftraggebern und Supervisanden/innen herangetragen, die an die Grenzen der Bearbeitbarkeit im Rahmen von Supervision stoßen.

### ➔ **Stichwort: Grenzen der Supervision**

... können sowohl inhaltlicher wie auch struktureller Art sein, manchmal werden sie bereits im Sondierungsgespräch deutlich oder treten im Verlauf der Supervision auf. Zwei Beispiele:

**Inhaltlich** wird eine Grenze erreicht, wenn für das zu bearbeitende Thema die Bereitschaft zur Kommunikation aller Beteiligten nicht mehr hergestellt werden kann. Meist sind zu diesem Zeitpunkt bereits verschiedene andere Kommunikationsversuche erfolglos verlaufen. Konfliktthemen sind nur dann bearbeitbar, wenn alle Konfliktparteien dies wünschen und ihre Kommunikationsbereitschaft aktiv einsetzen. Verweigert eine der Konfliktparteien (aus welchen Gründen auch immer – diese können durchaus auch nachvollziehbar sein) diese Bereitschaft oder ist das Verhältnis zwischen ihnen bereits zerrüttet, dann kann das Thema insofern noch bearbeitet werden, als jeder für sich Entscheidungen zum Umgang damit und möglichen Konsequenzen entwickeln und treffen kann.

Das könnte zum Beispiel heißen, sich von der Idee wünschenswerter Entwicklungen oder Veränderungen trennen zu müssen und zu prüfen, ob dies mit den eigenen Werten oder der beruflichen Identität vereinbart werden kann, wie sich die weitere Zusammenarbeit unter diesen Bedingungen gestalten lässt und ob ein Verbleib am Arbeitsplatz nach Abwägung möglich ist oder ggf. auch eine Trennung vollzogen werden muss.

**Strukturell** können auf der Teamebene all die Themen und Aufträge bearbeitet werden, die von dort auch beeinflusst, umgesetzt, verändert oder entschieden (ggf. durch erweiterte Gespräche mit Vorgesetzten) werden können. Strukturelle Veränderungen auf Organisationsebene sind in der Regel nicht auf der Teamebene bearbeitbar, insbesondere dann nicht, wenn sich Inhalte oder Umfang bisheriger Aufgaben deutlich verändern. Dies erfordert zunächst eine Neu- bzw. Umorganisation betrieblicher Strukturen und Abläufe, d.h. eine Passung die z.B. – falls gewünscht – mit Hilfe von Organisationsberatung vorbereitet werden kann. Erst danach ist auf der Teamebene oder einer nachgeordneten Leitungsebene auch die supervisorische Bearbeitung der Aufgaben und die Umsetzung der Passung fortsetzbar.

*Kommt ein Mann zum Uhrmacher, wickelt den Perpendikel einer Wanduhr aus einer Lage Zeitungspapier und legt ihn auf den Ladentisch. "Was soll ich denn damit?" fragt der Uhrmacher. "Na, heil machen natürlich", sagt der Mann. "Guter Mann, da müssen Sie mir schon die ganze Uhr bringen", entgegnet der Uhrmacher. "Wieso, der fehlt doch nichts. Bloß der verdammte Perpendikel bleibt immer stehen."*

Wir möchten diesen Rundbrief auch dazu nutzen, Ihnen mitzuteilen, dass Frau Dr. Silja Schoett unser Netzwerk im Januar 2014 verlassen hat. Wir wünschen ihr für ihren weiteren Weg alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Hamann  
04131-269040

Astrid Kopf  
04131-5809708

Harald Kurp  
04131-683033

Christiane Titze  
04131-606510