



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

Lüneburg, September 2015

■ **SUPERVISIONäres**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir sind immer wieder Zeitzeugen der „psychosozialen Kosten“ organisationaler Veränderungen, indem wir wachsenden Effizienzdruck, sinkende Arbeitsqualität, Entprofessionalisierung und Entsolidarisierung wahrnehmen. Dieses sind Themen in Team- und Einzelsupervisionen.

➔ **Stichwort: „Überlebenshilfe“ oder Resilienzförderung in Zeiten von Veränderung**

Ziel der Bearbeitung ist es, gemeinsam mit den Betroffenen Wege herauszuschälen, die es ihnen ermöglichen, mit den Umbrüchen und Veränderungen gestärkt weiter zu gehen. Auch aus Scheitern und Abschieden können durchaus neue individuelle Chancen entstehen. Nicht immer ist die Anpassung an die Veränderungen um jeden Preis der beste Weg. Es geht auch immer um das Bewusstsein für die persönliche Wahlfreiheit.

Hilfreich kann dabei das Konzept der Resilienzförderung sein. Es beinhaltet, externe und interne Stressfaktoren zu erkennen, zu benennen und darin wahrgenommen zu werden. Im zweiten Schritt liegt der Fokus auf der Entdeckung von Möglichkeiten, Ressourcen, Spielräumen und Perspektivwechsel. Häufig ist die Supervision in Teams aufgrund knapper Zeitressourcen eine der wenigen regelmäßigen Zusammenkünfte, in denen innegehalten und miteinander reflektieren werden kann. Hier wird eine Art Beheimatung konstruiert, die dazu beitragen kann, sich mit Themen wie Verlust, Loyalitäten, Abschied von Ressourcen, Freiräumen, Gewohnheiten auseinanderzusetzen, bis hin zur Sinnfrage: „ist es noch das, was ich einmal wollte“ oder „wie können wir es dennoch schaffen“. Dabei gilt es, sich für neue Ziele zu öffnen sowie neue Verabredungen und Arbeitsteilungen vorzunehmen, im Abgleich mit einem gesundheitlich akzeptablen Einsatz. Dies kann auch eine Rückbesinnung auf Werte wie Kollegialität und Solidarität bewirken. Dieser Prozess kann durch den Aspekt erschwert werden, dass neue Teammitglieder den Veränderungen nicht so skeptisch und emotional betroffen gegenüber stehen, wie die alteingesessenen. Es geht um Verständnisarbeit für die Interessenslagen beider Seiten. Über das Gelingen einer gemeinsamen bindenden, zukünftigen Vorgehensweise kann kollektive Selbstwirksamkeit neu erfahrbar werden.

Diese Themen haben auch eine Bedeutung für unser Selbstverständnis als Supervisor/innen und laden ein zu Rollenverführungen wie: „es ist wie es ist, machen Sie das Beste daraus“; „es ist wie es ist, und es ist furchtbar“ oder „ich sage Ihnen, was geht und was nicht“. Wir sind gefordert, uns selbst zu beobachten und der Prämisse zu folgen: *Es ist der Mensch ein Wesen, das entscheidet, was ist (V. Frankl)*. Menschen in Beratungsprozessen dabei zu unterstützen, mit veränderten Strukturen, Ressourcen und Rahmenbedingungen ihren Weg zu finden, oder ggf. auch nicht, ist unsere Aufgabe.

Damit wird Supervision nicht zwangsläufig zu einem Ort der Anpassungsbereitschaft, sondern zu einem Ort, an dem die Belastungen besprechbar und gewürdigt werden und durchaus für Licht im Tunnel gesorgt werden kann.

Mit freundlichen Grüßen



Barbara Hamann
04131-269040



Astrid Kopf
04131-5809708



Harald Kurp
04131-683033



Christiane Titze
04131-606510