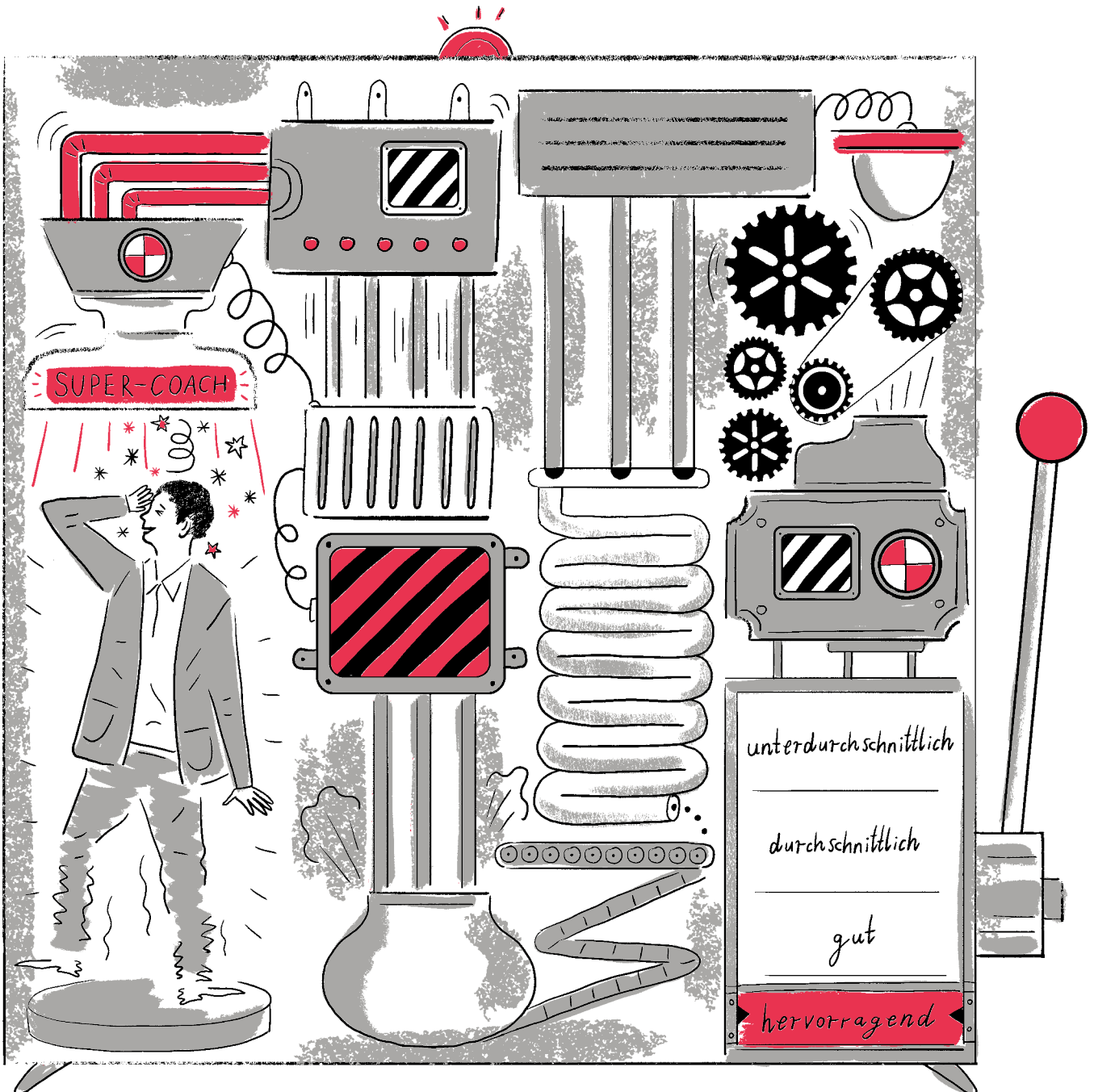


Was müssen Supervisor/innen und Coaches wissen und können?

10 Thesen zur Qualität von Coaching und Supervision im Feld „Soziale Arbeit“. Von Helga Blümel, der Geschäftsführerin des Diakonischen Werks Köln und Region



Das wünscht sich mancher, geht aber nicht: die serielle Fertigung eines Super-Coaches.

THESEN ZUR SUPERVISION IM FELD „SOZIALE ARBEIT“

1. Gute Supervision versteht, dass wirklich alles im Wandel ist

Die Sozialgesetzbücher in der BRD verändern sich. Das EU-Recht verändert sich (Subsidiarität, die Sonderrolle freier Träger im Jugendhilfeausschuss etc. ...). Die Rolle der Kirchen verändert sich (3. Weg, Staatsvertrag, ...). Die Finanzierungswege verändern sich (Fachleistungsstunden-Abrechnung statt Pauschalfinanzierung). Die Dokumentationspflichten verändern sich. Die Vertragsbedingungen, z. B. die Vertragslaufzeiten verändern sich (befristete Förderzusagen statt langfristiger selbstverständlicher Finanzierungen). Das alles weiß und versteht gute Supervision.

2. Gute Supervision erkennt den sozialpolitischen Paradigmenwechsel

Denn es heißt in der Sozialen Arbeit nun: Fordern und fördern. Ambulant vor stationär. Prävention vor Hilfe/Almosen. Quartier vor zentralem Hilfsangebot. Vernetzung vor Einzelkämpfertum. D. h. es werden auch neue professionelle Profile von Mitarbeitenden erwartet mit Kompetenzen wie: Vernetzungskompetenz, EDV-Affinität, ständige Flexibilität, Arbeit in flachen Hierarchien.

3. Gute Supervision nimmt wahr, dass der Druck dauernd zunimmt

Das Arbeitsfeld „Soziale Arbeit“ steht dauernd auf dem Prüfstand und unter massivem Druck. Da sind die erhöhten Effizienzerwartungen der Organisationen (Stichwort: Ökonomisierung), da sind außerdem erhöhte Qualitätsanforderungen durch Klienten, Eltern ... Und das vor dem Hintergrund eines eklatanten Fachkräftemangels in der Sozialen Arbeit.

Gute Supervision nimmt das alles wahr.

4. Gute Supervision beachtet auch die klassischen Rahmenbedingungen

Die klassischen Rahmenbedingungen der Sozialen Arbeit sind die der menschlichen Disponiertheiten: Stimmt die Chemie im Team und zur Leitung? Werden Einzelne angemessen bezahlt? Stimmt Anerkennung und Wertschätzung? Werden alle gerecht behandelt? Und was ist gerecht: Wenn alle das gleiche bekommen oder jeder, was er/sie braucht?

THESEN ZU DEN ANFORDERUNGEN AN QUALITÄT VON SUPERVISION UND COACHING

5. Supervisor/innen sind vor allem dazu da, Veränderungen zu begleiten

Gute Supervisor/innen machen saubere Zielklärungen für überschaubare Etappen – und immer in Absprache mit der Vorgesetztenebene. Dafür ist unabdingbar, dass sie die realen Arbeitsbedingungen zur Kenntnis nehmen, diese reflektieren und das Darinzurechtfinden begleiten.

Ungut und anti-supervisorisch ist: Den Kunden nach dem Mund zu reden. Arbeitsbedingungen zu verteufeln. Schuldige finden zu wollen. Die Flucht in Parallelwelten zu empfehlen.

6. Supervisor/innen arbeiten konstruktiv an Konflikten

Gute Supervisor/innen arbeiten dicht an Konflikt-Knackpunkten – und klären sie. Sie sind fähig, die „Gegenseite“ mitzudenken. Das Ziel guter Supervision kann nicht sein, eigene Positionen durchzusetzen, sondern Interessenlagen zu klären; sowie mit differenzierter Analyse differenzierte Handlungs- und Haltungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Die konstruktive Arbeit an Konflikten gilt auch für klassische, immer wieder auftauchende Themen wie: Probleme mit Vorgesetzten, Auftraggebern, Klienten und Eltern oder das Scheitern von Projekten. Supervision ersetzt dabei nicht Entscheiden und Handeln. Supervision reflektiert und bürstet von allen Seiten „mit und gegen den Strich“.

THESEN ZU ABLÄUFEN UND VERFAHREN VON SUPERVISION UND COACHING

7. Supervision gehört zur Fachebene

So ist es bewährt und gut: Teams und Fach-Vorgesetzte suchen Supervisor/innen gemeinsam aus: auf Empfehlung und mit Probetermin. Es gibt keine Vorgaben „von oben“.

Supervision soll schließlich keine Kontrolle sein.

8. Eine gute Selbstdarstellung von Supervisor/innen ist klar und kostenredlich

Eine Selbstdarstellung per Internetauftritt darf keine Allgemeinplätze enthalten, muss klar und kostenredlich sein (z. B. was Mehrwertsteuer, Fahrtkosten und Honorar für eine Probesitzung angeht). Für den Erstkontakt am Telefon oder in der Probesitzung ist wichtig: Klarheit schaffen, Situation annehmen, „Patentheit“ im Auftritt. Alles hängt an der Person und daran, ob „die Chemie stimmt“. Eine goldene Regel lautet: Wenn die Supervision gut ist, ist alles andere unwichtig – auch der Internetauftritt.

9. Supervision gelingt, wenn ...

... Supervisor/innen die Themen der Supervisanden annehmen und in diese Themen förmlich hineinkriechen. Das hat mit Konzentrationsfähigkeit, Adaptionsfähigkeit, Denkfähigkeit zu tun; und mit der Fähigkeit, Supervisanden auf die richtigen Wege zu leiten, Grenzen aufzuzeigen, Zusammenhänge erkennen zu lassen.

Gute Supervisor/innen verfügen selbstverständlich über gute Organisationskompetenz. Absprachen müssen gelten.

Nicht so wichtig für gelingende Supervision ist ein unternehmerischer Auftritt, sehr wichtig ist dafür die Gestaltung des Raums, in dem die Supervision stattfindet.

Bonuspunkte gibt es für zeitnahe Termine und die Fähigkeit, auch mal Regeln überschreiten und aus der Rolle treten zu können. „Laberrunden“, d. h. regelmäßige Termine ohne Thema und Struktur und unangemessene Einmischungen in die Organisation sind No-Gos.

10. Supervision ist gelungen, wenn ...

... einer neuer Blickwinkel entstanden ist; Erkenntnisgewinn erreicht wurde; sich gute gemeinsame Lösungen abzeichnen; sich neue Wege und Perspektiven auftun.

Die Qualität von Supervision kann man spüren. Sie zeigt sich bei den Mitarbeitenden/Supervisanden z. B. an gewachsener Konfliktstärke, einer wertschätzender Grundhaltung, stärkerer Reflexions- und Veränderungsfähigkeit, neu gewonnener Souveränität.

HELGA BLÜMEL, Diplom-Pädagogin, ist die langjährige Geschäftsführerin des Diakonischen Werks Köln und Region.