

Warum wir uns mehr um die kümmern müssen, die sich kümmern

Supervision in der Altenpflegeausbildung.

Ein Projektbericht

ALTENPFLEGE
 Alles, was Maßnahmen zur Betreuung und Pflege alter Menschen umfasst. Ziel: die Erhaltung einer guten Lebensqualität.

Es gibt zu wenige Pflegekräfte – eine Tatsache, die im September 2018 von einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) noch einmal bestätigt wurde. Der Beruf der Altenpflegekraft müsse attraktiver werden, heißt es. Lohnsteigerung, Weiterbildung und Digitalisierungen der Arbeitsabläufe wären zielführende Maßnahmen.

Eine weitere im Diskurs bisher nicht erwähnte Option wäre es, Supervision für Pflegekräfte stärker zu etablieren und zu (re-)finanzieren. Das Fachseminar für Altenpflege der SBK Sozial-Betriebe-Köln gemeinnützige GmbH startete bereits im April 2015 mit einem Pilotprojekt zur Integration von Supervision in die Altenpflegeausbildung. Das Projekt ist als eine präventive Maßnahme zu verstehen, welche die Leistungsfähigkeit, das Wohlbefinden und damit auch die Gesundheit der angehenden Pflegekräfte perspektivisch fördern und sichern kann. Inzwischen läuft der achte Kurs mit ausbildungsbegleitender Supervision.

Die Motivation: langfristig Freude am Beruf ermöglichen

Die Motivation zum Projekt beruht auf der Annahme, dass Pflegekräfte schon in der Ausbildung geschult werden sollten, möglichst zeitnah und deutlich ihre persönlichen Grenzen wahrzunehmen und anzusprechen, um sich rechtzeitig Unterstützung und Hilfe zu holen. Die Entwicklung selbstreflexiver Kompetenzen soll sie befähigen, ihren individuellen Lernprozess eigenverantwortlich zu gestalten, ihre dreijährige Ausbildung erfolgreich zu beenden und nicht vorzeitig abzubrechen. Die Erweiterung der Konflikt- und Reflexionsfähigkeit ist langfristig wichtig, um mit professioneller Distanz einfühlsame Pflegebeziehungen aufbauen zu können. Diese ergänzende Unterstützung erfolgt mit der Intention, langfristig Freude an der Ausbildung und am Beruf zu ermöglichen. Supervision wird dabei als ein

wirkkräftiges Instrument zur Qualifizierung beruflicher Arbeit verstanden, das hilft, die Kommunikation in der Ausbildung zu verbessern, die Zusammenarbeit in Teams und zwischen den Hierarchieebenen zu fördern und damit die Leistungsfähigkeit der Auszubildenden und den Erfolg der Einrichtung zu sichern.¹

Die Finanzierung: ohne besonderes Engagement nicht möglich

Supervision kostet Geld. Altenpflegeausbildung ist jedoch nicht so finanziert, dass sich Fachseminare Supervision »mal eben so« leisten können. Obwohl das Berufsfeld Altenpflege berufsimmanent zwischen Leben und Tod mit Problemen, Konflikten und Leid befasst ist, ist Supervision für Pflegekräfte nicht immer selbstverständlich. In der Ausbildungsfinanzierung ist es kein finanzieller TOP. Die Finanzierung des Projekts ist deshalb als ein besonderes Engagement des Fachseminars für Altenpflege der SBK Sozial-Betriebe-Köln zu würdigen. Gleichzeitig ist es ein finanzielles Entgegenkommen der externen Supervisor*innen, die – neben ihrem Interesse am Arbeitsfeld – ein Interesse hatten, ihre supervisorischen Erfahrungen im Bereich Gruppensupervision zu vertiefen. Die Beauftragung umfasste zunächst 20 Gruppensitzungen à 1,5 Zeitstunden pro Ausbildungskurs plus Auswertungsgespräch, musste jedoch später – auch aus Kostengründen – auf 16 Sitzungen reduziert werden. Davon entfielen 11 (9) Sitzungen in die theoretischen und 9 (7) in die praktischen Ausbildungseinheiten. Wünschenswert wäre, dass die Supervisionstermine in der Ausbildung mehr Kontinuität bekommen und alle 4 bis 6 Wochen stattfinden könnten. Das stellt sich zurzeit jedoch als nicht finanzierbar da. Zunächst müsste Supervision auch erst einmal in den Rahmenlehrplan NRW aufgenommen werden.

¹ Vgl. Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv) (2012): Supervision – ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit, S. 8, 9.

Die Supervisor*innen: DGSv-zertifiziert und sozialerfahrung

Die beauftragten externen Supervisor*innen sind alle Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv) und nach den Qualitätsstandards des Berufsverbands zertifiziert. Keiner von ihnen verfügte bei Projektstart über direkte Feldkompetenz in der Altenpflege. Die Supervisor*innen konnten sich jedoch – auch aufgrund ihrer psychodynamischen Weiterbildung und Erfahrungen in der Sozialen Arbeit – die arbeitsfeldmäßigen Besonderheiten im Handlungsfeld schnell erschließen und in dem ihnen bisher nicht bekannten System wirksam Prozesse initiieren und begleiten.

Die Supervisionsgruppen: kulturell superdivers

Die Supervisionsgruppen bestehen aus max. 9 Teilnehmenden pro Ausbildungsblock (max. Kursgröße 27). Ihre Verteilung auf drei Supervisor*innen wird durch Los entschieden. Ein Wechsel der Gruppe ist nicht möglich. Die kulturelle Vielfalt der jeweiligen Ausbildungskurse spiegelt sich in jeder Supervisionsgruppe. Sie zeigt sich in den sehr unterschiedlichen Fähigkeiten und Kenntnissen der deutschen Sprache, diversen Religionszugehörigkeiten, unterschiedlichsten Schul- und Ausbildungsabschlüssen. Jüngere Erstauszubildende und Personen, die schon vorher ohne Ausbildung in der Pflege tätig waren, arbeiten mit Menschen zusammen, die sich umschulen lassen oder in vorgerücktem Lebensalter quer in den Beruf einsteigen. Manche haben noch keine Vorstellung von ihrem zukünftigen Beruf, versprechen sich von ihrem Ausbildungsplatz »nur« eine Arbeitsplatzsicherheit; andere dagegen haben bereits lange im Bereich der Altenpflege gearbeitet; es ist ihr Traumberuf. Die Teilnehmenden sind zwischen 18 und ca. 56 Jahre alt. Diesen Unterschieden entsprechend divergieren in den Supervisionsgruppen deutlich die persönlichen und sozialen Kompetenzen der Teilnehmenden – und ihre Fähigkeit bzw. Bereitschaft zur Reflexion.

Die Supervisionen: komplexe Themen, gravierende Konflikte

Die in der Supervision angesprochenen Themen sind komplex. Ist die Supervision in der *Praxiseinheit* terminiert, geht es um unzureichende Praxisanleitung, um Über- bzw. Unterbelastungssituationen und um Konflikte mit Kund*innen sowie deren Angehörigen. Findet die Supervision in einer *Theorieeinheit* statt, geht es vorwiegend um die Stimmung im Kursverbund. Die unterschiedlichen Temperamente, Erfahrungen und Bewertungen, kulturelle Wertvorstellungen sowie sprachliche Barrieren führen zu Missverständnissen und mitunter zu gravierenden Konflikten, die in der Supervision ihren Raum finden. Es wird beklagt, dass in der Teamarbeit die Gruppenwahl der Auszubildenden einseitig nach Fach- und Sprachkompetenz getroffen wird, was als verletzend empfunden wird. Auch ein Über- oder Nichtengagement von Teammitgliedern bei der Gruppenarbeit wird problematisiert.

FiS – Balintgruppenleiterausbildung

Weiterbildung für erfahrene Supervisoren und Supervisorinnen

Die Weiterbildung bietet in einem etwa 2-jährigen Curriculum individuelles und gruppenbezogenes Lernen auf der Grundlage von psychoanalytischen und gruppendynamischen Konzepten. Sie ermöglicht ausgebildeten SupervisorInnen, Balintgruppen für SupervisorInnen und MitarbeiterInnen sozialer Felder anzubieten. Die konkrete Dauer der Ausbildung richtet sich nach den individuellen Voraussetzungen. Bewerbungen sind jederzeit möglich.

FiS – Supervisionsausbildung

24. Ausbildungskurs – Beginn Oktober 2019

Ort: Mainz und Münster

Die berufsbegleitende Weiterbildung beinhaltet neben der Vermittlung von Theorie und praxisrelevanter Methodik einen gruppendynamisch und psychoanalytisch fundierten, rollenbezogenen Selbsterfahrungsprozess, der die Entwicklung einer supervisorischen Haltung ermöglicht. Das Konzept greift die aktuelle Kursdynamik auf und ermöglicht lebendiges Lernen für den eigenen supervisorischen Umgang mit Einzelnen, Gruppen und Teams.

FiS – Supervisionstage 2020

Die Andersartigkeit der Anderen – Ethnopsychanalyse und Supervision

Supervisionstage

16.–17.5.2020 in Münster

Fordern Sie unsere ausführlichen Kursausreibungen an. Wir beraten Sie gerne.

Information und Anmeldung

FiS – Fortbildungsinstitut für Supervision
zu Hd. Inge Zimmer-Leinfelder
Steubenstraße 34a
65189 Wiesbaden
Tel. 0611-603681
info@fis-supervision.de
www.fis-supervision.de



Fortbildungsinstitut
für Supervision



»Kontinuierliche Supervision kann für die Auszubildenden zusätzliche Lebensqualität bedeuten.«

Die Konflikte eskalieren besonders vor Prüfungssituationen. Da kann es auch zu Kritik an der Kursleitung oder Lehrenden kommen, die in dem geschützten Rahmen der Supervision angstfrei – ohne Notendruck – geäußert wird. Nicht jeder hält sich an die Verschwiegenheitserklärung. Bisher ist dies nie zum Nachteil einer Person geraten, sondern war eher Klärungshilfe, so dass dies ohne Konsequenzen bleiben konnte. Viele Auszubildende bringen ihre belastenden Themen bereits in die Ausbildung mit. Hierzu gehören private und finanzielle Themen, die Schwierigkeiten, eine Wohnung zu finden, sowie psychische Probleme. Diese Herausforderungen begleiten die Ausbildungszeit und werden auch in der Supervision nicht verschwiegen.

Ein Ergebnis: Supervision lässt Abbrecherquote sinken

Die meisten Auszubildenden lernen mit dem SBK-Projekt Supervision erstmalig kennen. Während zu Beginn manchen erklärt werden muss, dass Supervision keine »überflüssige Problemlaberstunde« ist, wächst bei vielen schnell die Erkenntnis, dass sie die Supervision für sich nutzen können. Einige Auszubildende finden jedoch bis zum Ende der Ausbildung keinen Zugang zu den Möglichkeiten, die die Supervision ihnen bietet. Ein Hinweis vor Beginn der Ausbildung – wie z. B. »Die Bereitschaft zur Supervision ist wünschenswert.« – könnte einer frühzeitigen Sensibilisierung hilfreich sein.

Immer wieder gibt es Teilnehmende, die ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen wollen, weil sie Probleme haben oder sich in dem Kurs nicht aufgehoben fühlen. Über die Supervision erfahren sie, dass sie damit nicht alleine sind und andere vergleichbare Probleme haben. Indem gemeinsam nach Konfliktklärungsansätzen zum Beispiel bei Schwierigkeiten in ihren Team- und Arbeitsbeziehungen gesucht wird, wagen sie Hilfe von anderen Kursmitgliedern anzunehmen und notwendige Veränderungen bei sich oder im Klassenverband herbeizuführen. Sich in Stärken und Ressourcen zu unterstützen und eine wertschätzende Haltung füreinander zu entwickeln, sind Fähigkeiten, die in der Pflege wichtig sind, um zielgerichtet und hilfreich arbeiten zu können. Erreichen Kritik und die in der Supervision erarbeiteten

Lösungsvorschläge die Kursleitung, wird dies von ihr entsprechend ernst auf- und angenommen. Entsprechend der Hoffnung der Initiatorin ist die Quote der Ausbildungsabbrechenden mit Beginn des Projekts »ausbildungsbegleitende Supervision« von im Schnitt 8 bis 10 Abbrüchen pro Kurs auf 4 bis 6 Abbrüche gesunken – es kann demnach von einem Erfolg des Projekts gesprochen werden.

Ausblick: Supervision stärkt das Lebens- und Selbstwertgefühl

Der Beruf der Altenpflegekraft ist ein attraktiver Beruf, in dem man sich um Menschen kümmert, ihnen empathisch Zuspruch gibt und ihre Hilfe organisiert. Neben der sozialen Verantwortung bietet er eine abwechslungsreiche Tätigkeit und perspektivisch einen sicheren Arbeitsplatz. Komplexe Anforderungen an die Belastbarkeit und Flexibilität erschweren es den Pflegenden jedoch, dem Anspruch ihrer Profession gerecht zu werden und qualitativ hochwertige Pflege zu leisten. Gerade in dem komplexen Berufsfeld Altenpflege bleibt dies nicht ohne Wirkung auf die Berufsausübenden. Die Fähigkeit, Konflikte frühzeitig zu erkennen und konstruktiv zu klären, ist deshalb eine Schlüsselqualifikation, die im beruflichen und menschlichen Miteinander der Altenpflege eine zentrale Rolle hat. Obwohl diese Kompetenzen für ein gutes soziales Klima in einer Einrichtung und für den Teamerfolg wesentlich sind und zum Lebens- und Selbstwertgefühl beitragen, wird ihnen häufig kein angemessener Stellenwert gegeben. Kontinuierliche Supervision bereits begleitend in die Ausbildung zu installieren, kann für die Auszubildenden zusätzliche Lebensqualität bedeuten. Das Fachseminar für Altenpflege der SBK Sozial-Betriebe Köln hat durch sein Projekt hierzu einen guten Beitrag geleistet. Die präventive Maßnahme ist es wert, größere Aufmerksamkeit zu finden und ausgebaut zu werden.

DR. BETTINA JANSSEN ist Rechtsanwältin, Mediatorin (BM), Supervisorin (DGSv), systemischer Coach (ECA) in Köln; außerdem Dozentin für Konfliktmanagement und Wirtschaftsmediation an der Rheinischen Fachhochschule Köln.
www.bettina-janssen.de
 Der Beitrag ist ebenfalls in der Zeitschrift NOVAcura 2/2019 erschienen, dem Fachmagazin für Pflege und Betreuung des Hogrefe Verlags.

EMPATHIE
 Die Fähigkeit, einfühlsam, feinfühlig, mitfühlend, sensibel, verständnisvoll, weichherzig zu sein.