

## **Wo Supervision drauf steht, sollte auch Supervision drin sein** Zur Orientierung für Kunden und BeraterInnen

Erschienen in: Spektrum der Mediation Nr. 46, 2012

Seit vielen Jahren verfolge ich interessiert die verschiedenen Veröffentlichungen zum Thema Supervision unter den Mediatoren. Im Zusammenhang mit dem Mediationsgesetz und der Zertifizierung kommt Supervision als Bestandteil der Ausbildung und der Qualitätssicherung für Mediatoren wieder mehr auf die Tagesordnung. Dabei beobachte ich, wie unterschiedlich der Begriff Supervision in der Mediationslandschaft benutzt wird. Ich möchte auf diese Unterschiede hinweisen und für einen Dialog zur Entwicklung eines gemeinsamen Supervisionsstandards werben.

Seit 25 Jahren bin ich freiberuflich als Supervisorin tätig und bemühe mich seit 2002 (neben anderen Kollegen und meinem Berufsverband DGSv), Mediation und Supervision mit ihrem jeweiligen Nutzen für den Kunden deutlich nebeneinander zu konturieren und für Respekt vor der jeweils anderen Professionalität und für eine gute Nachbarschaft zu sorgen, zuletzt auf dem BM- Kongress 2010 mit dem Workshop „Gute Nachbarschaft – Zum Verhältnis von Supervision und Mediation“, zusammen mit Jörg Fellermann, Geschäftsführer der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) (Anmerkung 1 Aktivitäten)

In den verschiedenen berufsbezogenen Beratungsprofessionen klären Kolleginnen und Kollegen immer wieder die Besonderheiten der verschiedenen Formate Coaching, Supervision und Mediation, suchen Gemeinsamkeiten und markieren Unterschiede, um für Klarheit und Profilierung zu sorgen.

Die Bemühungen der jeweiligen Professionen sind dazu sehr unterschiedlich. Bei den Supervisoren sind es vorrangig verbandliche Bemühungen des Berufsverbandes( DGSv). Bei den Mediatoren sind es vor allem Veröffentlichungen einzelner Kollegen, die mehrfach qualifiziert sind und mit dieser Expertise versuchen, für klarere Profile zu sorgen. Diese Autoren formulieren alle ähnliche Anlässe für ihre Veröffentlichungen. Die Begriffe Coaching, Supervision, Mediation werden im Feld der berufsbezogenen Beratung nebeneinander für ähnliche Kundenanliegen dargestellt und sind für den Kunden unscharf, wenn nicht sogar verwirrend.

Aber nicht nur für den Kunden stellt sich die Beratungslandschaft unklar dar. Auch die Berater selber verwischen die Grenzen und Rollen aus verschiedensten Motiven. AusbildungsteilnehmerInnen der Mediationsweiterbildungen und Mediatoren in Supervisionen lernen unter dem Begriff Supervision zum Teil Beratungsformen kennen, die den fachlichen Ansprüchen der Profession Supervision nicht genügen und die Vorstellung von der Leistung, den Möglichkeiten und dem Nutzen sehr stark reduzieren, wenn nicht sogar verfremden.

### **Geschichte und Selbstverständnis von Supervision**

Die Geschichte der Supervision ist eng verknüpft mit der Entwicklung der sozialen Arbeit und blickt auf eine Entwicklungsgeschichte von bald 130 Jahren. Die konzeptionelle Entwicklung der Supervision verlief im amerikanischen und europäischen Raum sehr verschieden. Supervisoren im sozialen Feld sind in den USA an Universitäten ausgebildete, berufserfahrene Vorgesetzte, die zwischen den Sozialarbeitern und den Leitungen sozialer Institutionen eingesetzt sind. Sie nehmen neben der fachlichen Beratung auch kontrollierende Aufgaben wahr, ähnlich dem Vorgesetztencoaching.

Das amerikanische Konzept konnte in Deutschland wegen gesellschaftlicher und struktureller Konstellationen nicht übertragen werden. Hier wurden frei- und nebenberufliche Supervisoren ausgebildet, die durch die externe Beratung für die fachliche Entwicklung und Qualitätssicherung sorgten. Modelle der fachlich angeleiteten Supervision, die ihren konzeptionellen Bezug im amerikanischen Diskurs haben, unterscheiden sich deutlich von dem Verständnis, was sich im deutschsprachigen Raum weiter entwickelt hat.

1989 gründete sich der Berufsverband Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv). „Die DGSv versteht sich als soziale und gesellschaftliche Akteurin, deren Engagement der Gestaltung einer modernen und verantwortbaren Arbeitswelt gilt. Über 3.700 Supervisor/innen sowie 27 Akademien, Hochschulen und Weiterbildungsinstitute sind in der DGSv als persönliche und juristische Mitglieder aktiv, um Supervision auf dem Beratungsmarkt und in der Fachöffentlichkeit in lebendigem Diskurs zu profilieren (Supervision als Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit. Broschüre der DGSV 2012).

Supervision verstehen wir heute (nicht nur in der DGSv) als eine Beratung zu berufsbezogenen Fragenstellungen. „Ihre Aufgabe ist es, Einzelne, Gruppen oder Teams von Professionals zur individuellen und sozialen Selbstreflexion zu befähigen. Ziel dieser Reflexion ist die Überprüfung und Optimierung des beruflichen und methodischen Handelns. (...) Die Stärke der Supervision liegt darin, dass sie die latenten Steuerungsprogramme der Person, der Profession, der Klienten und der Organisation erforscht und den Professionals zur Verfügung stellt. Wenn ich weiß, was mein Handeln leitet, habe ich die Chance, die Angemessenheit dieses Programms für die jeweilige Situation zu überprüfen und Alternativen zu suchen. Supervision hilft, adäquate Selbstbeschreibungen zu finden und trägt so in hohem Maße zur Entwicklung der professionellen Identität bei“ (Rappe- Giesecke, 2009, S. 3 f.). Supervision profiliert sich heute mit einem methodenübergreifenden, „wissenschaftlich fundierten und praxisorientierten Konzept für personen- und organisationsbezogene Beratungstätigkeiten in der Arbeitswelt“ (Broschüre der DGSv: Supervision ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit . 2012).

So werden die eingebrachten Themen in der Supervision immer mehrdimensional betrachtet. **Personenbezogene Anteile** und **berufsspezifische Aspekte** an Problemen und Fragestellungen werden nicht unabhängig vom **institutionellen Kontext** reflektiert und in der Regel erweitert um die **Interaktionsebene** bei Supervisionen in Arbeitsgruppen und Teams. Auf der Ebene der **Klienten-Professionals-Beziehungen** geht es um ein komplexeres und vollständigeres Fallverstehen, was die Psychodynamik des Klienten, die Interaktion zwischen Klient und Professional und Einflüsse aus dem Kontext (Feld, Organisation) im Zusammenhang betrachten.

## Merkmale und Unterschiede

	1. Supervision	2. Mediation
Themen	<b>Beruflicher Focus</b> Rollenberatung Kooperation im Team Fallbearbeitung	<b>Alle Bereiche</b> , in denen Konflikte auftreten Berufs- und Lebenswelt, Politik u.a.
Zustand des Systems	Ratsuchendes System ist reflexions- und problemlösungsfähig. (Niveau von Problem oder Glasl	Ratsuchendes System ist im Zustand des Konfliktes. Reflexionsfähigkeit ist stressbe-

	bis Stufe 4) I.d.R. freiwillig und konstruktiv	dingt eingeschränkt Bedingt freiwillig, eher nicht konstruktiv
Rolle und Haltung der Berater	Prozessverantwortlich, Reflexionsunterstützend, Dialogische Kommunikation Lösungsorientiert neutral und lösungsabstinent	Steuernd und direktiv Prozess- und Regelverantwortlich lösungsorientiert neutral und lösungsabstinent
Modus/ Methoden	Gemeinsame Nachdenklichkeit Komplexität entfaltend Reflexionsunterstützende Methoden Nicht- direktiv	Steuernd, direktiv Komplexität reduzieren Direktiv Klärungshilfe, Moderation

### Supervision im Rahmen der Mediationsbildung und als Kontrollsupervision für Mediatoren

Mediatoren und Teilnehmer in Mediationsausbildungen lernen Supervision in der Ausbildung zunächst als **Ausbildungssupervision** kennen, später als praktizierende Mediatoren als **Kontrollsupervision**, einem Reflexions- und Lernort für ausgebildete Supervisoren, Mediatoren und Berater, um die eigene Praxis zu reflektieren, schwierige Beratungsprozesse zu besprechen, Routine vorzubeugen und sich methodisch und persönlich weiterzuentwickeln.

**In der Ausbildungssupervision** geht es um die supervisorische Begleitung von Ausbildungskandidaten z.B. im Bereich Therapie, Mediation, Organisationsberatung, sowie für Studenten der Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Psychologie. Die ersten eigenen Praxisfälle werden unter fachkundiger Beratung in Einzel- oder Gruppensettings begleitet. Dabei stehen Themen der eigenen Praxis, die Verbindung von Praxis und Theorie, die neue berufliche Identität und fachliche Fragen im Mittelpunkt. Ausbildungssupervision hat außerdem die Funktion, während des ersten beruflichen Handelns die Rollenübernahme zu begleiten, anhand erster praktischer Probleme das berufliche Handeln unter fachkundiger Anleitung zu reflektieren, das Methodenrepertoire und Wissen zu erweitern und dem Kunden trotz der noch geringen praktischen Erfahrungen eine gute Leistung zu garantieren. (Carla van Kaldenkerken, Ausbildungssupervision SdM 27/2007)

Ausbildungssupervision „können nur diejenigen geben, die „Meisterin“ oder „Meister“ entweder dieser Profession oder dieser bestimmten Methode sind.“ (Rappe-Giesecke, 2003, S. 6). Kenntnisse aus dem Feld, zur Profession und dem aktuellen Stand der Kunst sind notwendige Voraussetzungen für den Ausbildungssupervisor.

Die 30- stündige Supervisionsweiterbildung für die Anerkennung als Ausbilder BM, befähigt zu einer fachlich fundierten Praxisanleitung für Ausbildungskandidaten. Praxisberatung/ Praxisanleitung wäre dafür der treffender Begriff.

Das Selbstverständnis von Supervision und das hohe Qualitätsverständnis an die Profession Supervision decken sich nicht mit dem, was Ausbildungskandidaten und Mediatoren in Supervisionen für Mediatoren kennenlernen und dann unter Supervision verstehen. Viele der Beschreibungen der Supervisionsaktivitäten im Rahmen der Mediationsausbildung und

Kontrollsupervision von ausgebildeten Mediatoren lesen sich wie Anleitungen zum Rollenspiel oder wie die Struktur zur kollegialen Fallberatung.

Anders zu betrachten ist das Konzept der mediationsanalogen Supervision (Dietz, Lehmann, Thomsen, Krabbe, Wagner), was über viele Jahre entwickelt und umfangreich praktiziert wird. Soweit es sich aus der Literaturrecherche erschließt, lässt sich die konzeptionelle Heimat im amerikanischen Supervisionsverständnis verorten (John Haynes u.a.) und ist von den genannten Autoren weiterentwickelt worden. Ein konzeptioneller Dialog mit der Ausrichtung auf ein gemeinsames Supervisionsverständnis für die Praxis der Mediation steht noch aus und erscheint mit Blick auf die Zertifizierung im Zusammenhang mit dem Mediationsgesetz an der Zeit.

Das Ausbildungscurriculum eines weiteren Konzeptes „MediationsSupervision“ lässt die Wurzeln ebenfalls in den USA vermuten. Es befähigt zur Fachberatung durch erfahrene Praktiker zu komplizierten und herausfordernden Mediationen. Sowohl der Ablauf der mediationsanalogen Supervision, als auch die Ausschreibung zum Mediationssupervisor deckt sich eher mit dem amerikanischen Verständnis von Supervision, befähigt zur Beratung von Mediatoren und vernachlässigt doch einige Anforderungen an deutsche Supervisoren.

### Qualifikationsanforderungen an Supervisoren/ Lehrtherapeuten im Vergleich (Internetrecherche)

	<b>Supervision</b> Alle Standards sind verbandlich geregelt (DGSv)	<b>Lehrtherapeuten</b> Alle Standards sind verbandlich geregelt (Hier SG)	<b>Mediationsanaloge Supervision</b> Standards sind nicht geregelt	<b>Mediations-supervision</b> Standards sind bei einem Verband (D A C H) geregelt
Voraussetzungen für die Grund-Ausbildung	Hochschulabschluss 300 Stunden Beraterqualifikation 30 Stunden Supervision	Hochschulabschluss Berufserfahrung	Kein Hochschulabschluss Variiert von überwiegend keine Voraussetzung, 120 Stunden Basiskurs Mediation oder Mediationsausbildung	Kein Hochschulabschluss Zertifizierte Mediationsausbildung Zeitlich nicht festgelegte Mediationserfahrung
Ausbildung	640 Stunden Supervisionsausbildung	900 Stunden Therapieausbildung	Zwischen 30 – 100 Stunden Ausbildung	200 Stunden Ausbildung
Weitere Nachweise für Lehrtätigkeit	<b>Lehrsupervision DGSv</b> Mind. 5 Jahre Erfahrung als Supervisor Regelmäßige KontrollSV und Weiterbildung	<b>Lehrtherapeut SG</b> 5 Jahre Berufserfahrung als Therapeut 5 Jahre Berufserfahrung als Supervisor Einen Co-Leitung einer vollständigen Ausbildung Anerkennung als	Anforderungen nicht erkennbar	Anforderungen nicht erkennbar

		Lehrtherapeut an einem Mitgliedsinstitut		
Anforderungen an die Ausbildung	Anerkennung als Ausbildungsinstitut	Anerkennung als Ausbildungsinstitut	Anforderungen nicht erkennbar	Anforderungen nicht erkennbar

Sowohl für die Kunden von Supervision und Mediation, als auch für die Aktivitäten zur Regulierung der Ausbildungsstandards und der Qualitätsentwicklung im Feld Mediation, wäre die begriffliche Klarheit nicht nur orientierend, sondern ein Beitrag zur Entwicklung von Qualität im Beratungsfeld.

Im Zusammenhang mit dem gemeinsamen Mediationskongress 2012 und den Zertifizierungsanforderungen durch das Mediationsgesetz ist es an der Zeit, mit vergleichbaren oder sogar gemeinsamen Standards und Begrifflichkeiten aufzutreten.