



## Supervision und Intervision

Der Begriff „Supervision“ entstammt dem ökonomischen und administrativen Bereich. Er bezeichnet eine Vorgesetztenfunktion in Unternehmen und Organisationen. Dort hat der „Supervisor“ als übergeordnete Instanz die untergeordneten Mitarbeiter zu beaufsichtigen. Er trägt

Sorge dafür, dass die Mitarbeiter ihre Aufgaben sachgerecht und zielgemäß erfüllen, das heißt, er hat sie anzuleiten und ihre Arbeit zu kontrollieren. „Supervision“ bezeichnet also eine Führungsfunktion.

### Supervision

wird in Feldern des Sozialwesens wie auch in den Bereichen Gesundheitswesen, Dienstleistung, Verwaltung und Politik eingesetzt.

Inzwischen ist der Begriff Supervision in Bereiche vorgezogen, in denen nichts produziert wird, sondern Unterstützung geleistet wird, nämlich zur Entwicklung, Veränderung, Verbesserung, Gesundung, Orientierung. In Arbeitsfeldern wie Weiterbildung, Sozialarbeit oder Psychotherapie erfolgt Supervision nicht einfach für eine sachliche Aufgabenerfüllung, sondern für menschliche Interaktion und Qualifikation.

→ Supervision ist Reflexion, keine Instruktion



→ ist gemeinsame Erörterung, keine Schulung, kein Training

→ ist ein Beratungsformat zur Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit

→ bezieht sich auf Kommunikation und Kooperation

→ verbessert das Handeln in beruflichen Rollen und im institutionellen Kontext

→ dient der Entwicklung von Personen und Organisationen

Neben der Beziehung zwischen Supervisor und Supervisand existiert immer auch die Beziehung zwischen Supervisand und Klient beziehungsweise Patient, Student, Schüler, Teilnehmer. Dies macht die Arbeit des Supervisors sehr komplex und anspruchsvoll.

Vgl. Astrid Schreyögg,  
Supervisorin

### Arten der Supervision

**Einzel-supervision** ist ein Beratungsgespräch zwischen Supervisor und Supervisand. Dabei ist die **Leitungsupervision** eine

Einzel-supervision für den Leitenden. Sie schafft fachlichen und persönlichen Rückhalt für Entscheidungsträger und Personalverantwortliche, insbesondere in schwierigen Entscheidungssituationen oder Phasen von Veränderung in der Organisation.

### Gruppensupervision

ist für Supervisanden, die nicht in einem Arbeitszusammenhang zueinander stehen, sich aber mit ähnlichen Problemen befassen, etwa eine Gruppe von Chefärzten verschiedener Kliniken.

**Teamsupervision** wird von Supervisanden besucht, die miteinander im Alltag zusammenarbeiten, etwa vom Personal einer Station – von der Chefärztin bis zum Pfleger. In der Teamsupervision geht es um das Miteinander, um die Zusammenarbeit, um die Klärung von Konflikten und Störungen.

**Ausbildungssupervision** ist eine Kombination von Gruppen- und Teamsupervision. Hier reflektieren Ausbildungskandidaten ihre individuelle Praxissituation und die Zusammenarbeit in der Ausbildungsgruppe.

**Konzeptsupervision** richtet sich in Organisationen an Einzelne, Gruppen oder Subsysteme, die Konzepte oder Leitlinien für ihre Arbeit entwerfen bzw. bestehende Konzepte überprüfen und weiterentwickeln wollen.

→

## Themen der Supervision

In der Supervision erhält jeder Teilnehmer Raum und Zeit, sein eigenes Verhalten und Wirken zu reflektieren. Fragen, Probleme, Konflikte und Fallbeispiele aus dem Arbeitsalltag werden thematisiert. Bei allen Themen werden die beruflichen Rollen und das konkrete Handeln der Supervisanden in Beziehung gesetzt zu den Aufgabenstellungen und Strukturen der Organisation. Oft geht es um die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen mit Kunden und Klienten. Die Supervision unterstützt auch Entscheidungsprozesse.

Die wichtigsten Themenbereiche, in denen eine Supervision zu vertieftem Verstehen und zur Erweiterung des Handlungsspielraums beitragen kann, sind: Führung, Teamarbeit, Projektarbeit, Konfliktregulierung, Krisenbewältigung.

Vgl. *Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.*

## Supervisor – Moderator

In einem Workshop, Training oder Coaching muss der Supervisor nicht durchgehend auch der Moderator sein.

Die Rolle des *Supervisors* betrifft das Funktionsgefüge. Wer hat welche Aufgabe und führt die Tätigkeiten wann wo wie mit wem aus? Der Supervisor ist langfristig die Nummer eins, was den Überblick und die Autorität angeht.

Die Rolle des *Moderators* betrifft das sozio-emotionale Beziehungsgefüge. Wie sind die Arbeitsbeziehungen? Wer kommuniziert und kooperiert wie mit wem? Der Moderator hat die Rolle manchmal nur eine Zeit lang, denn es kann auch jemand anderes die Moderation übernehmen.

Bei einem team-dynamischen Training oder Coaching übernimmt der Supervisor entweder

selbst die Moderation oder gibt sie an einen anderen – zum Beispiel nachwachsenden – Moderator ab. Unabhängig davon, ob der Supervisor selbst moderiert oder nicht, behält er immer die Supervision. Dabei darf er persönlich nie so betroffen oder involviert sein, dass er den Überblick über den Gruppenprozess verliert. Entscheidend ist, dass der Supervisor in der Gruppe die höchste Verantwortung für den Gesamtprozess behält.

Unter Umständen muss er in heiklen oder schwierigen Situationen auch verantworten, den gerade eingesetzten Moderator von der Funktion zu entbinden und damit unter Umständen auch zu frustrieren.

Der Gruppe muss von vornherein klar sein, dass der Supervisor jederzeit das Recht und die Pflicht hat, aus seiner Verantwortung heraus die Moderation abzugeben beziehungsweise wieder zu übernehmen. Am besten, Moderator und Gruppe sind darauf vorbereitet, dass der Supervisor, wenn es notwendig wird, das Ruder wieder in die Hand nimmt. So werden der Moderator und die Gruppe besser mit dem Wechsel umgehen können.

## Intervision

Die Intervision ist eine Gruppensupervision, allerdings ohne festen Supervisor, das heißt: Die Kollegen supervidieren einander gegenseitig.

Intervision ist eine Form der kollegialen Beratung, bei der Fachleute mit sozial-kommunikativen Berufen ihre Fälle, Fragen oder Herausforderungen gemeinsam reflektieren. Ein Kollege bringt seinen Fall ein, und ein anderer, gegebenenfalls von ihm ausgewählter Kollege leitet die Beratung bzw. Klärung.

In einer Gruppe gleichrangiger Kollegen begegnet man sich auf Augenhöhe, um zu reflektieren,

sich gegenseitig zu unterstützen, gemeinsam Methoden und Lösungen zu entwickeln. Die Ressourcen für die Lösung schwieriger beruflicher Situationen liegen bei den Kollegen. Denn nur diese sind die wahren Experten in ihrem Berufsfeld. Intervision kann bei sachlichen und bei psycho-sozialen Fragen eingesetzt werden. Aber: Intervision ist kein Ersatz für fachliche Nachqualifizierung oder für Therapie.

Intervision trägt zur professionellen Weiterentwicklung bei, stärkt berufliche wie persönliche Qualifikationen. Durch das regelmäßige Besprechen von Fällen können die Mitwirkenden ihre Arbeit reflektieren, Fehler besser auffangen und neue Ideen ausprobieren. Gleichzeitig entsteht ein unterstützendes Netzwerk, das Entlastung im beruflichen Alltag bieten kann. Intervision kann als Hilfe zur Selbsthilfe verstanden werden.

## Austausch von Erfahrungen

Bei einer Intervision bringen Menschen, die in ähnlichen beruflichen Feldern arbeiten, unterschiedliche Perspektiven und Lösungsansätze ein. Dadurch entsteht ein gemeinsamer Lernprozess. Die Beteiligten erweitern ihr Verständnis für schwierige Situationen und entwickeln neue Handlungsmöglichkeiten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Stärkung der Eigenverantwortung. Da die Gruppe ohne externe Supervision arbeitet, übernehmen die Teilnehmer gemeinsam Verantwortung für den Ablauf und die Qualität der Beratung. Dies fördert Selbstreflexion, gegenseitiges Vertrauen und einen offenen Austausch.