

Supervision in der Feldenkrais-Arbeit

Einleitung

Um den Begriff der Supervision ist aufgrund verschiedenen Sprachgebrauchs vornehmlich auch in der Feldenkraiswelt viel Verwirrung entstanden. Mit diesem Artikel möchten wir einerseits zur Klärung beitragen und andererseits das Feld für die Information und Diskussion über das vielfältige Angebot, das unter diesem Namen segelt, eröffnen.

Wir werden zunächst den Supervisionsbegriff definieren, und anschliessend auf mögliche Ziele und Aufgaben eingehen. In einem weiteren Schritt werden wir verschiedene Supervisionsformen besprechen und anschliessend Grenzen zu benachbarten Arbeitsformen aufzeigen. Zum Schluss stellen wir die Frage nach der Bedeutung von Supervision für FeldenkraislehrerInnen und stellen dazu mögliche Rahmenbedingungen dar.

Definition

Supervision gehört zum Bereich Beratung, der sich wiederum im Gesamtfeld der psychosozialen Interventionen einordnen lässt. In diesem Feld können wir einen breiten Fächer von BeraterInnenaktivitäten unterscheiden. Heute wird der Begriff Supervision, je nach Kontext, als Überbegriff oder auch als mehr oder weniger genaue Bezeichnung verwendet. ¹

G. Fatzer ² schreibt:

"Supervision kommt vom lateinischen "supervidere", etwas von oben her überblicken (aber auch im Sinne von "übersehen"), tritt seit dem 16. Jhd. in der englischen Sprache auf und etabliert sich rasch im medizinischen Feld. Im sozialarbeiterischen Feld tritt der Vorgang der Supervision seit der Mitte der 90er Jahre des vorigen Jahrhunderts auf. Seit den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts beginnt Supervision allgemein verbreitet zu sein. Nicht zu übersehen ist aber, dass Supervision im englischen Sprachraum die Bezeichnung für die unterste Vorgesetztenstufe ist, etwa dem deutschen Begriff Vorarbeiter bzw. Meister vergleichbar..." (S.48)

Fatzer führt weiter aus, dass sich aus diesem ursprünglichen Sprachgebrauch, der sich auch in im medizinischen Bereich angesiedelten Begriffen wie Konsultation bzw. Supervision *"als fachliche Überwachung beruflich weniger erfahrener Personen, zum Zwecke der Ausbildung, der Legitimation oder Kontrolle"*

³spiegelt, die Schwierigkeiten erklärt, die um diesen Begriff entstanden sind.

¹ Wir werden später noch näher darauf eingehen

² Fatzer G (Hrsg.) in: Supervision und Beratung, Ed.Humanistische Psychologie, 1990

³ Fatzer G. 1990, Seite 49

In diesem Artikel gehen wir von Supervision als Beratung, Reflexion und Unterstützung in Fragen des beruflichen Alltags aus. In dieser Richtung haben sich Begrifflichkeit und Identität der Supervision und damit auch der Supervisoren und Supervisorinnen in den vergangenen Jahren entwickelt.

Wir zitieren nochmals G. Fatzer:

"Erst in den 40er Jahren, durch die Einwirkung von neuen Gebieten der Sozialwissenschaften (später beschrieben als Organisationsentwicklung) gesellten sich der Aspekt der Beratung oder Unterstützung dazu. Supervision von Ausbildungskandidaten (z.B. in der Psychotherapie oder Sozialarbeit) würde ich folglich nicht als Supervision bezeichnen, sondern als Praxisanleitung ...Ich glaube, dass solche Differenzierungen notwendig sind, da sonst unter der Bezeichnung Supervision völlig unterschiedliche und widersprüchliche Zielsetzungen und Settings vermischt werden..." (S. 54)

Und weiter: "Ich verstehe unter Supervision einen phasenorientierten Beratungsprozess, welcher den Zusammenhang zwischen Beziehungsaspekten, institutionellen Aspekten, Lernprozessen und Arbeit für Einzelne, Gruppen/Teams oder Organisationen erhellt und Konflikte zu bearbeiten hilft. Dabei kann dieser Beratungsprozess auf unterschiedlichen methodischen Elementen aufbauen..." (S. 55)

In diesem Sinne verstehen wir Supervision als unentbehrliches Arbeitsinstrument zur Verbesserung der beruflichen Kompetenz, Handlungsfähigkeit und Effizienz.

In unserem Verständnis soll die Supervision die Selbstständigkeit und Selbstverantwortung der SupervisandInnen unterstützen und fördern, ist aber kein Kontroll- und Qualifizierungsinstrument.

"Supervision ist zur selbstverständlichen Begleitung professionellen Handelns im sozialen, therapeutischen, erziehenden, pflegenden und beratenden Bereich geworden... (Sie) hat sich also weitgehend von ihren Wurzeln, der Praxisanleitung in der Sozialarbeit und der Selbsterfahrung und Therapie gelöst und zu einer eigenständigen Identität gefunden." ⁴ (Rappe-Giesecke K. S. 1)

Ziel und Aufgabe der Supervision

Supervision stellt ein Gefäß dar, innerhalb dessen die eigene oder gemeinsame Reflexion des Arbeitsgeschehens in seiner ganzen Vielfalt Platz findet.

SupervisorIn und SupervisandIn stehen sich in einer freiwilligen und zeitlich befristeten Beziehung gegenüber. Der/die SupervisorIn ist ExpertIn im Anleiten zum Nachdenken und Reflektieren. SupervisorInnen helfen beim Aufspüren von Ressourcen, wobei das Berater-Verhalten vorwiegend ein non-direktives ist. In diesem Sinne muss der/die SupervisorIn in erster Linie ExpertIn in Beratung sein, nicht aber notwendigerweise über eine sogenannte "Feldkompetenz" verfügen. Für die Feldenkraisswelt würde das bedeuten, dass SupervisorInnen keine

⁴ Rappe Giesecke K.: Supervision, Gruppen-und Teamsupervision in Theorie und Praxis, 1994

TrainerInnen oder AssistenztrainerInnen sein, noch über spezielle Erfahrungen in der Feldenkrais-Methode verfügen müssen.

Die Themenvielfalt, die in der Supervision bearbeitet werden kann, ist grundsätzlich gross und reicht von der Beziehung zu KlientInnen, Vorgesetzten, MitarbeiterInnen, bis zu arbeitsorganisatorischen Abläufen oder persönlicher Befindlichkeit und Reaktionsweise. Dies bedarf im Einzelfall einer genauen Absprache und Abgrenzung, die auch vertraglich festgehalten werden sollte. Supervision ist immer auch ein Instrument der persönlichen Weiterbildung. In einem von gegenseitigem Vertrauen geprägten Rahmen kann die persönliche Selbsteinschätzung überprüft und entwickelt werden. Dabei werden Kommunikationsmöglichkeiten, sowie persönliche Handlungsstrategien oder Konfliktverhalten erprobt, analysiert und erweitert.

Folgendes Zitat ist einem Papier des BSO (Berufsverband für Supervision und Organisationsentwicklung, Schweiz)⁵ entnommen:

"Ziel der Supervision ist die Verbesserung der Arbeitssituation, der Arbeitsatmosphäre, der Arbeitsorganisation und der aufgabenspezifischen Kompetenzen. In einem lösungsorientierten Ansatz ist der Supervisionsprozess darauf angelegt, praxisnahes Lernen und die Qualität der Zusammenarbeit, sowie der beruflichen und persönlichen Entwicklung zu fördern".

Verschiedene Formen der Supervision

Die Supervision findet als Einzelsupervision, Gruppensupervision oder Teamsupervision statt. Eine ausgebildete Supervisorin kann aber auch in weiteren Bereichen tätig sein. So zum Beispiel in der Teamentwicklung, im Coaching, in der Organisationsberatung und –entwicklung oder in einer Projektbegleitung. Die verschiedenen Angebote tragen der zunehmenden Komplexität und Verschiedenheit aktueller Arbeitssituationen Rechnung, in der die Umstände, das Umfeld, der Betrieb, die Organisationen, in denen Menschen arbeiten, berücksichtigt werden.

Einige dieser Begriffe wollen wir hier eingehender erhellen:

Einzelsupervision ist sinnvoll, wenn mit Unterstützung einer externen Fachperson (BeraterIn) das berufliche Handeln individuell reflektiert und die persönliche Handlungsfreiheit im beruflichen Umfeld erweitert werden soll ⁶(BSO 1999).

Gruppensupervision wird vor allem dann eingesetzt, "wenn einzelne Berufstätige ihre Arbeit zusammen mit KollegInnen überdenken wollen. In der Gruppe

⁵ BSO (Berufsverband für Supervision und Organisationsberatung) Eine Umschreibung der Supervision 1999

⁶ BSO 1999

entdecken sie, dass andere mit denselben Problemen konfrontiert sind, und der Vergleich regt zu Rückschlüssen auf die eigene Praxis an. Gerade Personen, die sich im Berufsalltag alleine behaupten müssen, können eine wesentliche Bereicherung und Entlastung in der Gruppensituation finden." ⁷ (BSO 2000)

Teamsupervision und Teamentwicklung richten sich an feste und in einer Institution oder Praxisgemeinschaft zusammenarbeitende Gruppen oder Teams. Hier stehen Fragen der Arbeitsbeziehungen, der konkreten Zusammenarbeit, der organisatorischen Abläufe oder der Informations- und Kommunikationswege im Vordergrund.

Weitere Bereiche in der Beratungslandschaft

Organisationsentwicklung richtet sich an Organisationen. Der Auftrag ist ausgerichtet auf die Unterstützung einer Organisation und der darin tätigen Menschen in bevorstehenden Veränderungsprozessen oder Umstrukturierungen.

Organisationsberatung findet in einer Organisation oder Organisationseinheit statt und zielt auf die Verbesserung von Kommunikation und Kooperation einzelner Subsysteme der Organisation und die Vernetzung derselben.

Coaching: Der Begriff kommt ursprünglich aus dem Sport. Er wird aber auch in der Beratung, allerdings mit einer anderen Bedeutung, benutzt. Wir verstehen unter Coaching eine *rollen – und personenbezogene Einzelberatung* (W.Looss)⁸, die vorwiegend im Führungsbereich und von Projektverantwortlichen in Anspruch genommen wird. Coaching unterstützt Menschen in der Findung und Gestaltung der eigenen Rolle und bietet Raum für die Bearbeitung schwieriger Arbeitssituationen oder die Entwicklung persönlicher Handlungs- und Problemlösungsstrategien.

Mentoring „*ist eine Förderstrategie, bei der eine erfahrene, beziehungsreiche Persönlichkeit (Mentor) während einer klar begrenzten Zeit eine andere Person (Mentee) unterstützt.*“ (S. Buholzer 1999)⁹ Voraussetzung und Bedingung für ein erfolgreiches Mentoring sind nach Buholzer ¹⁰ „*Freiwilligkeit, beidseitige Verbindlichkeit und klare Spielregeln.*“

Welche Bedeutung hat Supervision für Feldenkraislehrerinnen und –lehrer?

⁷ BSO 2000

⁸ Wolfgang Looss: Unter vier Augen - Coaching für Manager, verlag für moderne industrie 1997

⁹ Sonja A. Buholzer: Mentor: Freund und Helfer; Artikel in Alpha, Beilage des Tages Anzeigers, 18./19. Dez 1999

¹⁰ Sonja A. Buholze, 1999

Für die Supervision innerhalb der Feldenkrais-Arbeit sehen wir vor allem die Formen von Einzel- und Gruppensupervision.

Wo ein Team von Feldenkraislehrerinnen in einer gemeinsamen Praxis zusammenarbeitet, oder wo ein/e einzelne/r FeldenkraislehrerIn im Team mit andern TherapeutInnen oder Lehrpersonen ist, kann die Teamsupervision von grossem Nutzen sein.

Unter Umständen und in speziellen Situationen könnte auch ein persönliches Coaching angebracht sein.

Eine Organisationsberatung oder eine Organisationsentwicklung kommt für eine grössere Praxis oder für Verbände und Feldenkraisorganisationen in Frage.

Im folgenden Abschnitt gehen wir näher ein auf die Bereiche Einzel- und Gruppensupervision, wie wir sie in unserer Praxis bereits anbieten. Wir berichten über dieses Arbeitsfeld aus der Sicht unserer bisherigen Erfahrung, wobei wir hier nochmals folgendermassen unterscheiden:

Lernbegleitung unterstützt Personen während der Ausbildungszeit.

Praxisbegleitung erfolgt nach einer abgeschlossenen Ausbildung und bietet Unterstützung beim Einstieg ins Berufsleben; in der Feldenkrais-Arbeit zum Beispiel beim Einstieg in die Selbstständigkeit oder auch, wenn die neuerlernten Fähigkeiten in einem bereits bestehenden Berufsfeld eingebracht und angewendet werden sollen.

Klassische Supervision ist das geeignete Beratungsgefäss für Personen, die bereits im Berufsalltag stehen.

In allen drei Beratungsformen hat das Finden der neuen Rolle eine grosse Bedeutung.

Folgende Fragen könnten beispielsweise Themen einer solchen Beratung sein:

- Wie erlebe ich mich selbst?(als FeldenkraisschülerIn, als FeldenkraislehrerIn...)
- Bin ich FeldenkraislehrerIn, oder bin ich PhysiotherapeutIn oder GymnastiklehrerIn, der/die u.a. auch die Feldenkrais-Methode anwendet?
- Wie sehen mich meine KlientInnen?
- Welche entsprechenden Erwartungen kommen auf mich zu?
- In welchem Feld bin ich bereits tätig oder möchte ich tätig werden? (Im Gesundheits- oder Krankheitsbereich? Im pädagogischen Feld? In der Erwachsenenbildung?)
- Wer sind oder werden meine KlientInnen sein?

Die beratende Person gibt keine Antworten, sondern unterstützt und begleitet den Klärungs- und Findungsprozess. Durch seine/ ihre Kenntnisse, auch im Bereich der

Organisationsentwicklung ¹¹kann er/sie helfen, die Problemebenen zu klären und zuzuordnen. Nicht alle Probleme sind nur auf einer persönlichen Ebene lösbar.

In der "klassischen" Supervision steht neben den oben erwähnten Fragen, die auch hier immer wieder auftauchen können, der Berufsalltag im Vordergrund. Themen wie Arbeitssetting, Auftragsklärung, Arbeitsbeziehung zwischen Feldenkrais-LehrerIn und KlientIn, Arbeitsbeziehungen unter MitarbeiterInnen und KollegInnen etc. können bearbeitet werden. Folgende Grafik veranschaulicht nochmals die Palette der verschiedenen Beratungsformen:

Während der Ausbildung	Lernbegleitung
Übergang zum Berufsleben	Praxisbegleitung
Berufsalltag	Supervision

Rahmenbedingungen in der Supervision

Zu jeder Supervision und ebensozum Mentoring gehören ein Arbeitsvertrag zwischen SupervisorIn und SupervisandInnen (Mentorin-Mentee) mit Angaben zu Setting, Zeitdauer und Anzahl der Sitzungen, Ort der Supervision, Zielformulierung und Kosten. Die Supervision und das Mentoring sollten zudem regelmässig von allen Beteiligten gemeinsam ausgewertet werden.

Die Erfahrung zeigt, dass es bei Gruppensupervisionen sinnvoll ist, wenn eine Gruppe über eine gewisse Zeit in ihrer Zusammensetzung konstant bleibt. Die Gruppe braucht Zeit, um als Gruppe einen Prozess zu durchlaufen, damit die einzelnen TeilnehmerInnen genügend Vertrauen entwickeln können, um auch schwierigere Themen zu besprechen und mit den Spielregeln vertraut zu werden.

Inhalt

Die vielleicht bekannteste Form der Supervision ist die Fallsupervision. Hier wird eine konkrete Arbeitserfahrung eines Supervisionsgruppenmitglieds (FalleinbringerIn) zum Thema. An dieser Stellen möchten wir betonen, dass wir Supervision hier nicht als einen Ort verstehen, wo primär technische Fachfragen beantwortet werden. Hierfür gibt es ein grosses Angebot an Advanced-Trainings. Es kann aber durchaus sein, dass die TeilnehmerInnen einer Gruppensupervision unter der Leitung (Moderation) der beratenden Person eine technische Frage diskutieren und Erfahrungen und Wissen austauschen. Falls der/die SupervisorIn

¹¹ vergl. Seite 3, Formen

über berufsspezifisches Fachwissen (Feldkompetenz) verfügt, ist es wichtig, dass er/sie einen eventuellen Rollenwechsel von der SupervisorInnenrolle zur Fachperson (FeldenkraislehrerIn) klar deklariert.

Feldkompetenz zu haben, d.h. das Arbeitsfeld der SupervisandInnen aus eigener Erfahrung zu kennen, kann unter Umständen ein Vorteil sein. Ebenso besteht aber auch die Gefahr, dass „blinde Flecken“ übernommen werden und eine neutrale Sicht verhindert wird.

Eine spezielle Form der Supervision, die sogenannte Fachsupervision, wird heute immer wieder zitiert, zum Beispiel auch in einer Zeitschrift des EMR (Erfahrungsmedizinisches Register). Oft tragen solche Mischformen und Unklarheiten mehr zur Verwirrung als zur Klärung im Beratungsdschungel bei, weswegen wir auch zu diesem Spezialbegriff einige, hoffentlich klärende Worte beitragen wollen.

In der Fachsupervision ist der/die "SupervisorIn" ExpertIn im Fachgebiet oder Arbeitsfeld der Supervisanden. Er/sie ist in der Regel eine Person, manchmal auch ein/e KollegIn mit mehr Erfahrung, Wissen und Können im spezifischen Arbeitsfeld.

Im Gegensatz dazu, ist der/die SupervisorIn in einer Supervision, wie wir sie hier beschreiben, BeratungsexpertIn. Durch die entsprechende Ausbildung und Erfahrung verfügt er/sie über Techniken und "Werkzeuge" für den Beratungsprozess. Die Verantwortung für das Fachwissen im Arbeitsfeld liegt bei den SupervisandInnen.

Überschneidungen sind möglich, wenn der/die SupervisorIn auch über die entsprechende Feldkompetenz verfügt.

Aufgabe des/r Supervisoris/in ist es, die SupervisandInnen im Reflexionsprozess zu begleiten und diese ihre eigenen Ressourcen und Fähigkeiten entwickeln und einsetzen zu lassen. Die Umsetzung der in der Supervision gewonnenen Einsichten liegt in den Händen der SupervisandInnen.

Supervision ist keine Psychotherapie

In der Arbeit mit Menschen ist es wichtig, wenn der/die FeldenkraislehrerIn Klarheit über die eigenen Emotionen und Motivationen in Bezug auf die eigene Arbeit gewinnt. Dies erlaubt, mit auftretenden Gefühlen und Erwartungen von Seiten der KlientInnen besser umgehen zu können. In der Supervision kann es wichtig werden zum Verständnis einer bestimmten Situation persönliche (psychische und/oder biographische) Gegebenheiten des/der SupervisandIn anzusprechen. Falls eine intensivere Aufarbeitung nötig ist, kann oder sollte dies ausserhalb der Supervision, zum Beispiel in einer psychotherapeutischen Arbeit geschehen.

Ausbildung zur SupervisorIn

Die Ausbildung zum/r SupervisorIn erfolgt berufsbegleitend über ca. 2,5 Jahre. Sie ist in den meisten Fällen nicht an das Arbeitsfeld der Auszubildenden gebunden. Dies erleichtert die Entwicklung der Beratungsfähigkeiten. In der Schweiz anerkennt der Berufsverband für Supervision und Organisationsberatung (BSO) Ausbildungen nach internationalen Kriterien. Seine Mitglieder haben eine entsprechende Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.

Zusammenfassung und Diskussion

Der Begriff Supervision wird sehr unterschiedlich verwendet. Wir schlagen vor, den Begriff Supervision in der Bedeutung, wie er von vielen europäischen Supervisionverbänden verwendet wird, zu gebrauchen. Da jedoch das Wort Supervision immer häufiger in Feldenkrais-Trainings auftaucht, hier allerdings oft in der Bedeutung der engen Fachsupervision, ist es wichtig, die jeweils benutzte Bedeutung zu klären. Um Klarheit zu schaffen, scheint es uns ebenso wichtig, je nach Kontext Begriffe wie Lernbegleitung und/oder Praxisbegleitung zu verwenden. Massgebend sind Setting, Inhalt und Zielsetzung, Rolle und Aufgabe des/r Supervisors/in, sowie die getroffenen Vereinbarungen.

AutorIn:

Christina Erni Tank und Ueli Tank-Erni sind FeldenkraislehrerIn (BSF und SFV) und dipl. SupervisorIn BSO. Sie arbeiten in freier Praxis in Egg und Zürich.