

Warum Supervision, warum Coaching im Sozialbereich?

**Text:
Dr. Winfrid Janisch**

Die Frage muss eigentlich präzisiert werden auf: Warum sind Supervision und Coaching im Sozialbereich unverzichtbar? In aller Kürze: Weil sie als wesentlicher Bestandteil des professionellen Behandlungs- und Betreuungsinventars zu sehen sind.

Zu aller erst aber **eine kurze Begriffsdefinition**, da Supervision und Coaching zwar nahe Verwandte sind, es jedoch auch wesentliche Unterschiede in der Schwerpunktsetzung gibt. Beide sind als Methoden der professionellen Reflexion des eigenen beruflichen Handelns zu sehen, die vertieftes Verständnis und effizienteres Tun ermöglichen. Unterschiede zeigen sich in der Gewichtung von Lösungsorientiertheit und stärkerer Einbeziehung des emotionalen Beteiligtseins der KlientInnen.

Coaching als stärker leistungs- und lösungsorientierter Ansatz kommt üblicher Weise zeitlich begrenzter zum Einsatz. **Supervision** hingegen ist im Idealfall eine kontinuierlich berufsbegleitende Maßnahme. Supervision ist also ein Instrument der Professionalisierung, Psychohygiene, Teamentwicklung und Qualitätssicherung. Beim Coaching ergibt sich ein psychohygienischer Effekt meist erst auf dem Umweg der Entlastung und des Erfolges bei der Umsetzung. Beide werden im Einzel-, Gruppen- und Teamsetting angeboten.

Professionisten im psychosozialen und medizinisch-therapeutischem Bereich sind immer auch als Personen ihr eigenes Werkzeug. Daher ist es nur einleuchtend, dass sie dieses auch pflegen müssen, ähnlich einem Tischler, der seinen Hobel beispielsweise regelmäßig pflegen wird, um gute Arbeit leisten zu können.

Einen wesentlichen Beitrag zur Professionalisierung liefern beide Methoden indem sie Gelegenheit bieten, das eigene berufliche Tun mit Hilfe einer systemfremden Fachkraft zu reflektieren und zu optimieren. Dadurch wird geplantem Agieren größerer Raum ermöglicht, statt notdürftigem Reagieren. Weiters wird die fachliche Kompetenz der MitarbeiterInnen erhöht.

Der psychohygienische Nutzen für die (be)handelnden Personen ergibt sich einerseits daraus, dass Erlebtes nach besprochen werden kann und andererseits verstanden und ausgewertet wird. Es bleiben also weniger unaufgearbeitete Emotionsreste und die Handlungsperspektive wird erweitert. Im Falle einer Teamsupervision werden Kommunikation, Beziehungen und Konflikte zwischen den MitarbeiterInnen regelmäßig geklärt. Dies stellt einen unschätzbaren Beitrag zur Burn-Out-Prävention dar.

Die Teamentwicklung wird durch Analyse und Neugestaltung teaminterner Prozesse optimiert, was die Effizienz der Arbeit erhöht. Das Entwickeln gemeinsamer Sichtweisen und die Vereinbarung konvergenter Betreuungs- und Behandlungspläne erzeugt in jedem Team einen höheren Zusammenhalt.

Der Einbezug einer professionellen Außensicht in die Auswertung der eigenen Handlungsergebnisse und in die weiteren Strategieplanungen ist jedenfalls auch als wesentliches Element einer ernst gemeinten Qualitätssicherung zu betrachten. Diese Außensicht wird eben durch systemungebundene, unter Verschwiegenheitspflicht arbeitende Coaches und SupervisorInnen gewährleistet.

In einem trefflichen Vergleich könnte man auch sagen: ChirurgInnen müssten sich den Vorwurf gefallen lassen, nicht on State of The Art zu arbeiten, wenn sie nicht zur Vorbereitung ihrer Operationen und zur Evaluierung der Ergebnisse, Röntgen und Bildgebende Verfahren verwendeten.

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht stellt der Aufwand für Coaching und Supervision eine alle Mal sinnvolle Investition ins „Betriebsinventar“ dar, weil damit Arbeitseffizienz, -zufriedenheit, verbesserte Kommunikation und Fachkompetenz erreichbar sind.

Ich hoffe, dass mit den zugegebenermaßen sehr kurz gehaltenen Ausführungen für alle LeserInnen klar geworden ist, dass Coaching und Supervision im Sozialbereich unverzichtbare Elemente des (Be)Handlungsrepertoires darstellen.

Dr. Winfrid Janisch
