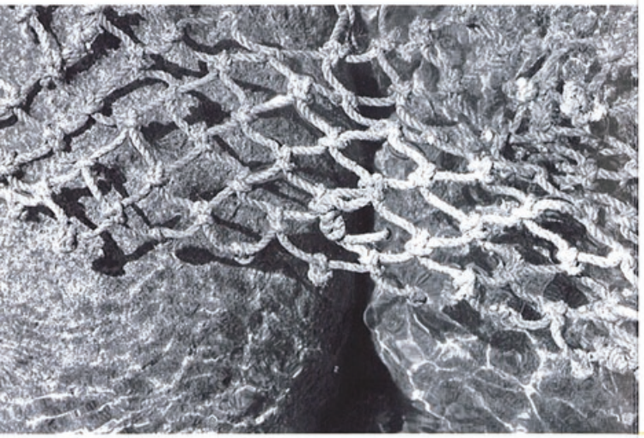
Supervision

»Supervision begleitet Einzelne, Teams, Gruppen und Organisationen bei der Reflexion und Verbesserung ihres beruflichen oder ehrenamtlichen Handelns. Fokus ist je nach Zielvereinbarung die Methodenkompetenz, die Rollenerwartungen, die Beziehung zwischen Supervisand und Klient, die Zusammenarbeit im Team bzw. in der Organisation.«



Rosemarie Jell

Diplompädagogin
Ehe-, Familien- und Lebensberaterin
Supervisorin und Mediatorin

Tätigkeitsfelder

Ehe,- Familien- und Lebensberatung
Kurse und Gruppen
Vorträge
Fortbildungen
Supervision
Coaching
Mediation

Kontakt

Telefon: (0941) 2 08 53 10
E-Mail: info@supervision-jell.de
Internet: www.supervision-jell.de

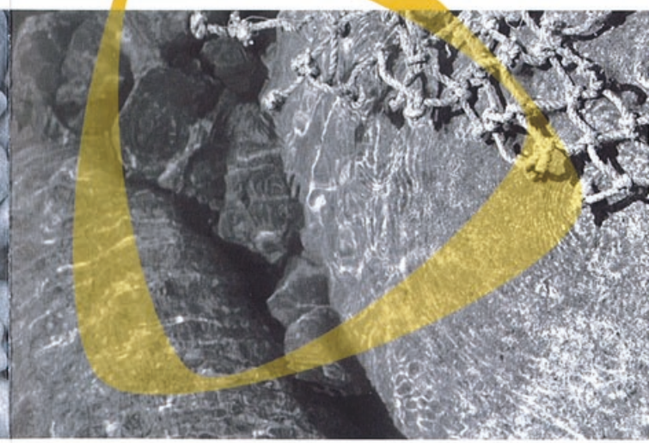
Mediation & Supervision Rosemarie Jell

Mediation
Der faire Weg,
Konflikte zu lösen.

Supervision
Beratung und
Praxisbegleitung
für beruflich
geforderte Menschen.

Mediation

»Mediation (lat. Vermittlung) ist ein nicht öffentliches Verfahren zur konstruktiven Regelung eines Konfliktes, bei dem die Konfliktparteien mit Unterstützung eines Dritten (des Mediators) einvernehmliche Lösungen suchen, die ihren Bedürfnissen und Interessen dienen.«



SUPERVISION

Beratung und Praxisbegleitung für beruflich geforderte Menschen

Was ist Supervision?
Supervision ist eine besondere Form der Beratung für den Arbeitsbereich. Supervision setzt sich mit beruflichen Rollen, institutionellen Aufträgen und Strukturen auseinander und hilft, Konflikte zu erkennen und zu bearbeiten.

Wie läuft Supervision ab?
In 50- bzw. 100-minütigen Sitzungen, die etwa alle vier bis acht Wochen stattfinden, hat der Einzelne bzw. die Gruppe oder das Team die Möglichkeit, alles anzusprechen, was wichtig erscheint, was belastet, beunruhigt oder nachdenklich macht. Schon im Gespräch können durch die Arbeit entstandene Belastungen abgebaut werden. Durch strukturierende Nachfragen versucht die Supervisorin zudem, Reflexion zu fördern und anzuleiten. Gemeinsam und mit Unterstützung hilfreicher (gestalttherapeutischer und systemischer) Methoden können Lösungsmöglichkeiten entwickelt, Perspektiven und Alternativen erarbeitet werden.

Warum Supervision?
Supervision fördert die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Effektivität ihrer Arbeit. Supervision kann dazu beitragen, die Freude an der Arbeit zu erhalten.
Ziel der Supervision ist es, Konflikte zu entschärfen, gegenseitiges Vertrauen aufzubauen und zu erhalten, um beruflichen Pathologien wie Mobbing, innerer Kündigung oder Burnout-Syndrom schon im Vorfeld entgegen zu wirken.

Wer macht Supervision?
Hauptsächlich Mitarbeitende im sozialen Bereich. Mittlerweile nutzen jedoch vermehrt auch andere Branchen dieses Instrument zur Optimierung ihrer Arbeit – Fachleute aus der Wirtschaft oder dem Gesundheitswesen, Lehrerinnen und Lehrer oder Menschen in kreativen Berufen.

Wer bezahlt Supervision?
Viele Träger sozialer Einrichtungen und eine wachsende Zahl von Firmen finanzieren – ganz oder teilweise – die Supervision ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für Freiberufler oder Angestellte, deren Arbeitgeber die Kosten nicht übernehmen, sind diese in der Regel steuerlich absetzbar.

Supervision – in welcher Form?

Einzelsupervision & Coaching
Für Freiberufler, Angestellte und Führungskräfte aus unterschiedlichen Branchen, die ihren beruflichen Weg reflektieren wollen und Veränderung oder Weiterentwicklung anstreben. Beim Coaching liegt der Schwerpunkt – je nach Auftrag – auf Zielfindung und -umsetzung, Berufswegeplanung, der Entwicklung eines beruflichen Profils sowie der Arbeit mit dem inneren Team.

Gruppensupervision
Für Fachleute aus verwandten Arbeitsbereichen oder Menschen, die ein gemeinsames Anliegen verbindet. Sie können, ähnlich wie in der Einzelsupervision, ihre Tätigkeit reflektieren und sich zudem mit anderen Gruppenmitgliedern austauschen.

Teamsupervision
Für Teams, die in einer Einrichtung tätig sind, miteinander arbeiten oder einander zuarbeiten. Sie können hier ihre Arbeit besprechen, Reibungen und Störungen im täglichen Ablauf bereinigen und so zu mehr Effektivität im Miteinander kommen.

MEDIATION

Der faire Weg, Konflikte zu lösen.

So funktioniert Mediation
Mediation ist ein Weg, sich fair zu einigen – bei familiären Konflikten wie z. B. Trennung und Scheidung, aber auch im beruflichen Kontext, in Organisationen und Teams. Im Konflikt haben die Parteien meist festgefahren Positionen. Ein Abweichen davon erscheint als Niederlage, das Durchsetzen der eigenen Position als Sieg. Deshalb fällt eine Einigung schwer. Mit Unterstützung eines unparteiischen Dritten, des Mediators oder der Mediatorin, werden die Interessen, die sich hinter den Positionen verbergen, herausgearbeitet. Das macht den Weg frei zu Kompromissen oder führt zu neuen Lösungen.

Das kann Mediation erreichen
Ziel ist eine Lösung, die beide bzw. alle beteiligten Parteien unterschreiben können. Anders als bei gerichtlichen Auseinandersetzungen hat man in der Mediation zu jedem Zeitpunkt Einfluss auf die Entscheidungen, die getroffen werden.

So arbeitet ein Mediator
Der Mediator ist verantwortlich für den Prozess, nicht für den Inhalt. Das heißt, er gibt die Struktur des Gesprächs vor, er moderiert, hinterfragt und dokumentiert. Themen, Argumente und Verhandlungsergebnisse liegen in der Verantwortung der Medianten.

Wie verbindlich solche Einigungen sind, hängt von den Wünschen und Bedürfnissen der Medianten ab. Bei Trennung und Scheidung wird eine rechtsverbindliche Vereinbarung angestrebt. Dazu werden Anwälte eingeschaltet, bei Bedarf wird die Vereinbarung notariell beurkundet.

Der äußere Rahmen
Bei der Mediation familiärer Konflikte ist ein neutraler Rahmen wichtig. Deshalb kommen die Medianten zum Mediator in dessen Arbeitsräume. Bei der Mediation für Teams, Institutionen und Organisationen ist es auch möglich, dass die Treffen in der entsprechenden Einrichtung (Konferenzraum o. ä.) stattfinden.

Die Kosten
Eine Mediationseinheit dauert zwei Stunden und kostet 150 Euro.Wie viele Treffen nötig sind, um zu einer als fair empfundenen Lösung zu kommen, hängt von Ihnen ab. Man sollte mit drei bis acht Sitzungen rechnen. Diese können jeweils einige Wochen auseinander liegen. In der Zwischenzeit können Sie überlegen, Informationen einholen und Aufgaben erledigen, welche den Konflikt betreffen und Sie der Lösung näher bringen.

Neben der Kostenersparnis sollte auch die menschliche Seite gesehen werden. Dass sich keiner „über den Tisch gezogen" fühlt, ist wichtig, damit man sich in der Folgezeit noch begegnen kann. Das gilt besonders, wenn man weiterhin zusammen arbeitet oder als Elternpaar gemeinsame Kinder hat.

Der Ablauf einer Mediation
In Arbeitseinheiten von 120 Minuten kommen zunächst einmal die Themen auf den Tisch, um die es im folgenden gehen soll. Jede Partei bekommt die Gelegenheit, ihre Position darzustellen und zu begründen. Danach wird erarbeitet, warum die vorgeschlagenen Lösungen den Einzelnen so wichtig sind. Schließlich kann überlegt werden, ob es noch andere Lösungen geben kann, bzw. ob ein Kompromiss möglich ist. Die Mediatorin gibt klare Strukturen vor, sie lenkt das Gespräch und arbeitet lösungsorientiert.

Es geht hier nicht um die Aufarbeitung beispielsweise eines Ehekonflikts (Wer ist schuld? Wie kam es dazu?), sondern um die Entwicklung tragfähiger Lösungen, was, um im Beispiel zu bleiben, das gemeinsame Haus, die Kinder und die finanzielle Situation betrifft. Am Ende dieses Prozesses werden die Ergebnisse schriftlich festgehalten.