

Medien- und Literaturhinweise

- » Gahleitner, S. B., Frank, C., & Leitner, A. (2015). *Ein Trauma ist mehr als ein Trauma: Biopsychosoziale Traumakonzepte in Psychotherapie, Beratung, Supervision und Traumapädagogik*. Beltz: Juventa.
- » Gahleitner, S. B., Reichel, R., Schigl, B., & Leitner, A. (2014). *Wann sind wir gut genug? Selbstreflexion, Selbsterfahrung und Selbstsorge in Psychotherapie, Beratung und Supervision*. Beltz: Juventa.
- » Daniels, J. (2011). Sekundäre Traumatisierung in der Traumaaarbeit. *Umgang mit Traumatisierungen an der Schnittstelle zwischen Psychologie, Pädagogik und Sozialer Arbeit*. Morrisville: Lulu Enterprises Inc, 27-36.

TiK-Kompakt

Traumapädagogik in der frühen Kindheit

7. Supervision



Weitere Informationen zu Beratungs-, Fortbildungs- und Supervisionsangeboten von TiK-SH:

www.tik-sh.de

Herausgeber: Wendepunkt e.V., Gärtnerstraße 10-14, 25335 Elmshorn



AutorenInnen: Dr. Anna Bartsch, Holger Platte, Franz Schneider

Layout: grafik design miriam hennings - miriamdesign.de

Gefördert und finanziert durch:



Schleswig-Holstein
Ministerium für Soziales,
Gesundheit, Jugend, Familie
und Senioren

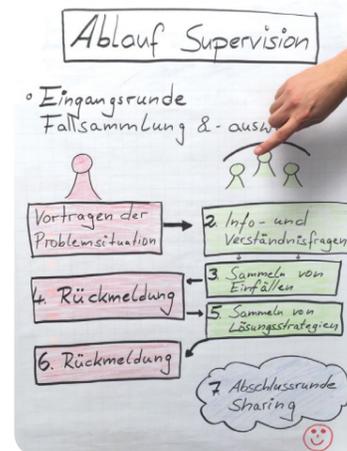
7. Supervision

Der professionelle Blick von außen

Ein traumatisches Erlebnis kann Kinder extrem verunsichern und grundlegende Glaubenssätze erschüttern, sodass sie sich unangepasst oder auffällig anders als sonst verhalten. Die neuen Verhaltensweisen des Kindes sind für die Bezugspersonen oft nicht nachvollziehbar, verunsichernd und anstrengend. Dadurch kann der Umgang mit hochbelasteten Kindern dazu führen, selbst von Ohnmachts- und Hilflosigkeitsgefühlen oder negativen Glaubenssätzen bzgl. sich selbst und anderen betroffen zu sein. Die psychischen und physischen Auswirkungen des Traumas aufzufangen, ist im täglichen Umgang mit den Kindern eine anstrengende Aufgabe, die Kraft und Energie kostet. Diese Arbeit im Rahmen von Supervision regelmäßig zu reflektieren ist ein Beitrag zur Selbstfürsorge und zur Qualitätssicherung im pädagogischen Alltag. Aber was genau ist Supervision eigentlich, welche Formen gibt es und wie findet Supervision statt?

Was ist Supervision?

Supervision ist eine systematische Beratungsform, die der ganzheitlichen Reflexion von Arbeitsweisen dient. Im Rahmen von Supervision werden berufliche Belastungssituationen, die durch emotional oder fachlich schwierige Situationen verursacht sind, thematisiert und analysiert. Ziel der Supervision ist es, durch eine externe Sichtweise die Handlungssicherheit der Teilnehmer zu stärken und Entscheidungen über Aufträge und Prozesse professionell zu begleiten. Unter Berücksichtigung bestehender Strukturen und vorhandener Ressourcen werden gemeinsam Lösungsansätze erarbeitet und Veränderungsprozesse angestoßen. Auch die Kommunikation und Kooperation zwischen den Beteiligten im Rahmen der beruflichen Arbeit wird thematisiert. In einer Supervision kann es beispielsweise um die Überlastung einer Fachkraft gehen, die im Umgang mit einem traumatisierten Kind entstehen kann. Dabei werden mögliche Übertragungsdynamiken (bspw. von Schuldgefühlen) bewusstgemacht und aufgeklärt. So lernen die Fachkräfte für Traumabedingte Belastungen und Konflikte sensibler zu werden und letztendlich besser auf diese reagieren zu können. Die Auseinandersetzung mit einem wie dem unten skizzierten Fall kann ein ganzes Team „durchschütteln“ und für alle Beteiligten hochbelastend sein. Insgesamt fördert Supervision also die Entwicklung einzelner Arbeitskräfte, entlastet und unterstützt sie und dient dadurch auch der gesamten Organisation. Der Rahmen einer Supervision variiert je nach Anliegen und Arbeitsumfeld. Supervision kann als **Einzel-, Gruppen-** oder **Teamsupervision** stattfinden. Bei einer **Einzel-supervision** bespricht der Supervisor oder die Supervisorin eine vom Klienten eingebrachte Situation unter Berücksichtigung dessen Rolle im Arbeitsumfeld. Der Vorteil einer Einzelsupervision liegt darin, dass eine bestimmte Situation oder ein bestimmter Fall geschildert werden kann und ganz individuell Handlungsoptionen besprochen werden. An einer **Gruppensupervision** können mehrere Teilnehmer aus der gleichen oder aus unterschiedlichen Organisationen teilnehmen. Auch hier werden Fragestellungen aus dem Berufsalltag eingebracht, besprochen und mögliche Lösungsansätze erarbeitet. Die Gruppensupervision unterscheidet sich dadurch von der Einzelsupervision, dass der Austausch durch die Erfahrungen, Sichtweisen und Dynamik der Gruppe bereichert wird. Eine **Teamsupervision** dient dazu, den Auftrag und die Arbeitsabläufe eines Teams zu bearbeiten und auch die Beziehung zu Klienten und den Teammitgliedern



untereinander in Betracht zu ziehen. Die Weiterentwicklung bestehender Teamstrukturen und die Veränderung einzelner Rollen kann dabei bearbeitet werden.

Rollendefinition und Rollenklärung

Häufig sind Konflikte im Berufsalltag darauf zurückzuführen, dass Rollen unklar definiert oder nicht mit der jeweiligen Person vereinbar sind. So können bei einem Wechsel in eine neue Position Probleme entstehen, wenn diese Kompetenzen erfordert, die die Person nicht mitbringt und auch nicht durch eine Schulungsmaßnahme nachholen kann. Das kann der Fall sein, wenn eine Person eine Leitungsfunktion übernimmt, allerdings keine Kompetenzen im Bereich der Mitarbeiterführung besitzt. Zudem können Rollenkonflikte entstehen, wenn versucht wird, neue Rollen nach alten Mustern auszufüllen, zum Beispiel wenn ein Arbeitskollege oder eine Arbeitskollegin eine Leitungsfunktion übernommen hat, aber weiterhin regulär als Kollege oder Kollegin an der Gruppensupervision teilnimmt. Eine klare Rollendefinition ist vor allem für die Arbeit mit traumatisierten Kindern und deren Bezugspersonen wichtig, da sie die Funktion und Grenzen einzelner Rollen definiert. Es ist wichtig, den Aufgabenbereich einer pädagogischen Fachkraft und einer Kindertagesstätte zu reflektieren, da sonst Überforderung droht und der Aufbau eines effektiven Helfersystems bspw. mit Frühförderung, Hilfen zur Erziehung oder anderen unterstützenden Angeboten erschwert wird. Insgesamt hilft Supervision also, die Grenzen der eigenen Rolle zu sehen, weitere Helfer einzubinden und mögliche Rollenprobleme offen zu legen und zu klären. Der Supervisor oder die Supervisorin orientiert sich dabei stets an den Prinzipien der Neutralität, Sensibilität und Allparteilichkeit.

Fallbeispiel

Marie ist 2 ½ Jahre alt und seit fast 8 Monaten in der Kita. Maries Mutter ist zunehmend mit der Erziehung ihrer Tochter überfordert. Ihr Ehemann ist vor einem halben Jahr schwer verunglückt und wird nun zuhause von ihr gepflegt. Seit der Erkrankung ihres Vaters, verhält sich Marie zunehmend auffällig. In Belastungssituationen reagiert sie mit verzweifelter Weinen und starkem, andauerndem körperlichem Zittern. Auf dem Hintergrund des Unfalls ihres Mannes, ist die Mutter eher überfürsorglich im Kontakt mit ihrer Tochter. Es fällt ihr sehr schwer, Maries Erkundungsdrang zu unterstützen. Oft bricht die Mutter Maries Spiel ab, aus Angst, dass ihr etwas zustoßen könnte. Die Kita-Mitarbeiterinnen möchten Maries Mutter unterstützen, sie jedoch auch auf ihren eigenständigen Erziehungsstil ansprechen. Die Fragestellung der Supervision ist: Wie können wir Marie in der Kita gut begleiten und mit ihrer Mutter im Sinne einer erfolgreichen Erziehungspartnerschaft kooperieren?

Zentrale Aussagen

- » Supervision ist eine systematische Beratungsform, die der ganzheitlichen Reflexion von Arbeitsweisen dient.
- » Supervision ist ein wichtiger Beitrag zur Selbstfürsorge, da es bislang unbeachtete Belastungsfaktoren aufzeigen kann.
- » Supervision kann als **Einzel-, Gruppen- oder Teamsupervision** stattfinden.
- » In einer Supervision kann es beispielsweise um die Überlastung einer Fachkraft gehen, die im Umgang mit einem traumatisierten Kind entstehen kann.