

Dr. Marianne Engelhardt-Schagen

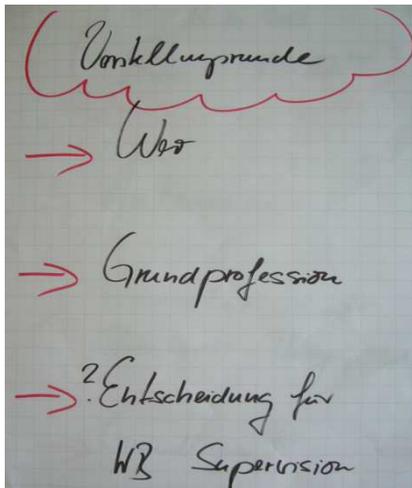
Ärztin für Arbeitsmedizin  
Supervisorin (DGSv)  
Organisationsberaterin  
Mediatorin

Planufer 93a, 10967 Berlin  
Tel. 030 813 7853  
engelhardt-schagen@freenet.de

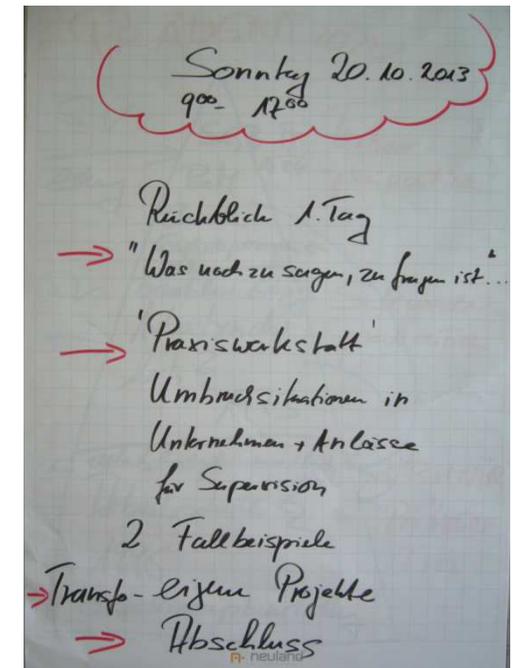
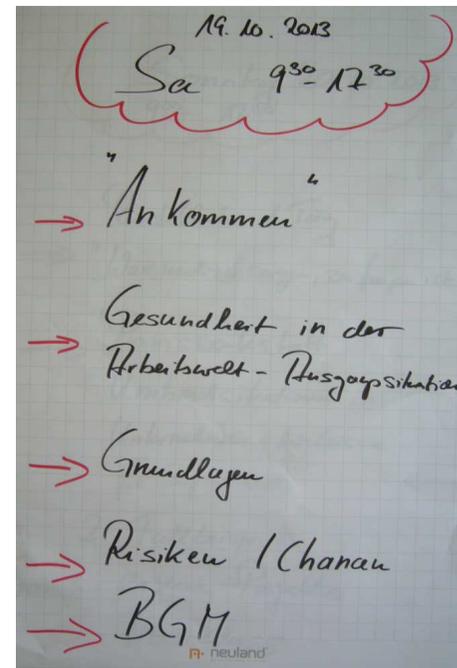


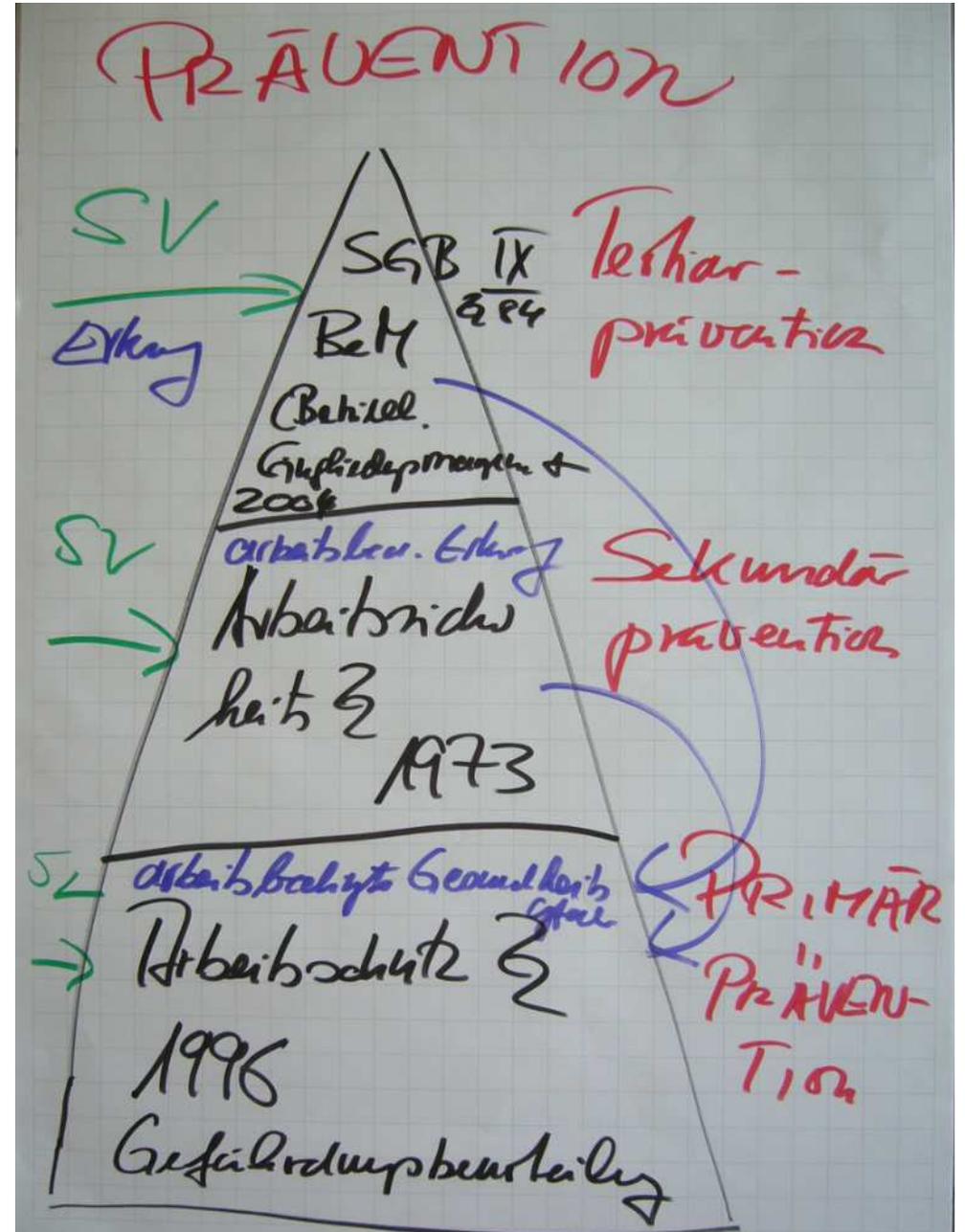
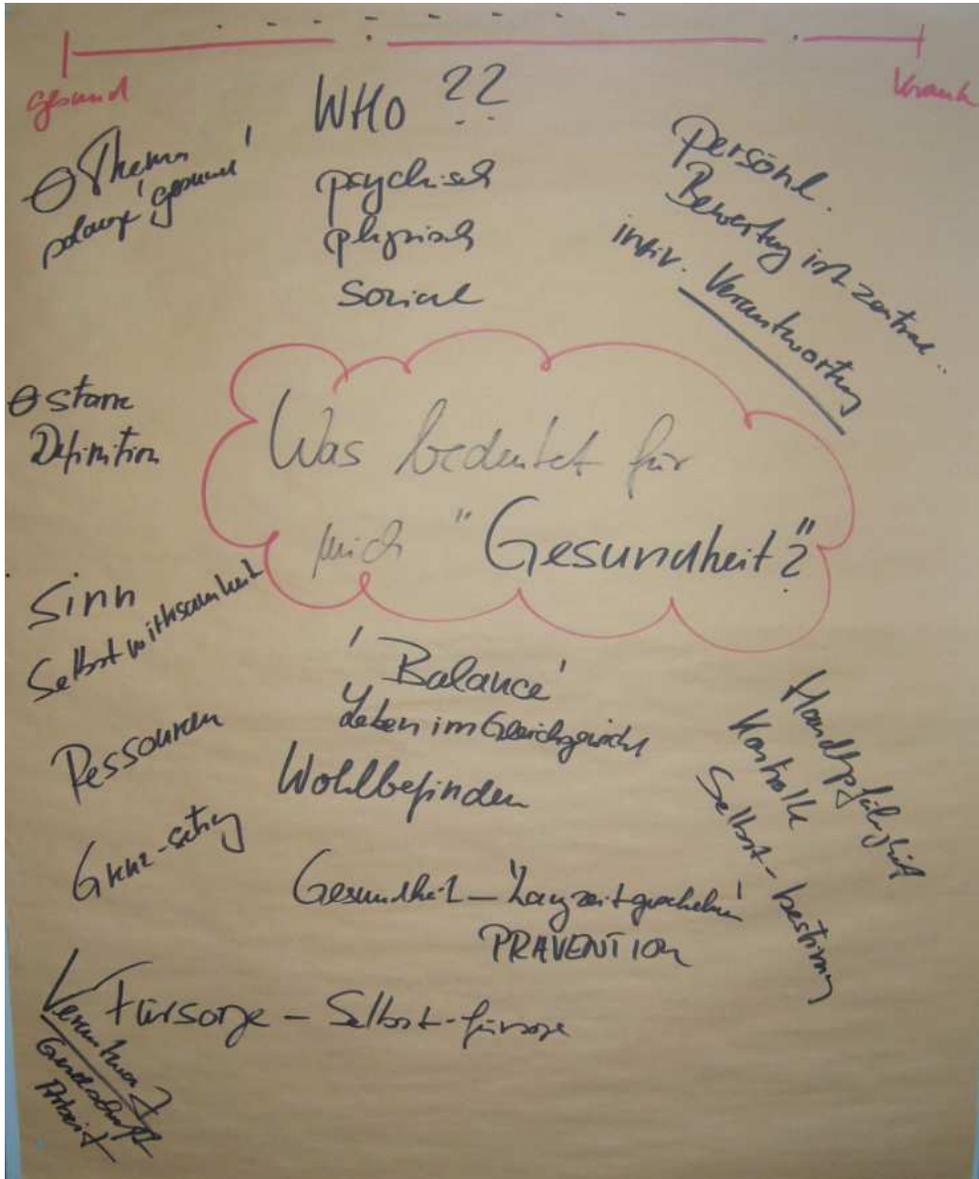
„Gesundheit in der Arbeitswelt – Supervision als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements“

und Zwischenauswertung / Abschluss-Vorbereitung



„Das Thema Arbeitsgesundheit darf nicht privatisiert und mit individuellen Schuldzuweisungen verbunden werden. Es geht nicht nur um Verhaltensprävention, sondern vor allem um Verhältnisprävention.“





Gesundheitschutz i. Betrieb

Normadressat  
+ Kostenträger  
Arbeitgeber

Aber: bei KMU

mitunter KK

+ Berufsgenossenschaften

durch: den Arbeits-+Gesundheits-  
schutz ergänzende

Maßnahmen SSB 320

Prof. Dr. R. Rau et al

Untersuchung arbeitsbed.  
Ursachen für das

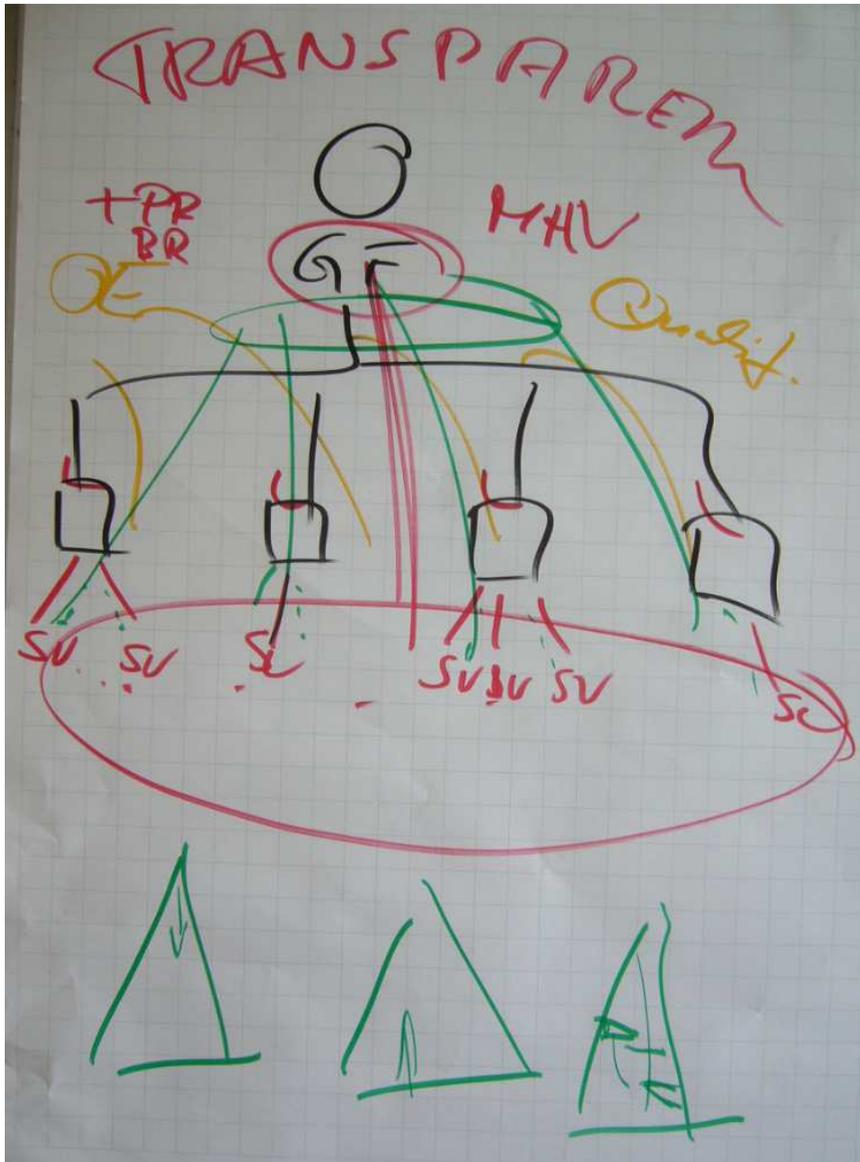
Auftreten von depressiven  
Störungen

Forschungsprojekt F 1865

Bk, Dresden 2010

(BAUA Hg)

Allgemeine Beobachtungen aus der Supervision, die für die Verhältnisprävention wichtig sein könnten, **an die Organisation zurückmelden:**



**Literatur** - besser zu erkennen auf dem Extra-Bild unter [www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif.htm](http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif.htm)



siehe auch Literaturliste in Psychische Gesundheit im Betrieb. Arbeitsmedizinische Empfehlung. Ausschuss für Arbeitsmedizin beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales

## Hypothusen

- Räume, Offenheit, Ästhetik
- Kreativität  $\leftrightarrow$  Ästhetik =  
Wirtschaftsunternehmen in Dienst
- Grundhaltung - kreatives  
Potential
- <sup>hohe Identifikation</sup> aufgesetzt, Dreiecken  $\rightarrow$  wo?
- wenig Mitbestimmung unten
- Ausbeutung, Überangagiert
- hohes mor. Leitbild
- verrücktes Klagen "Blumenfisch"
- modernes Unternehmen - Design TAM  
Perfektionismus  $\rightarrow$  Durcheinander
- zu schnell gewachsen? Überblick verloren
- Mitarbeiterschutz
- <sup>Arbeits</sup> Raus gehen im dichten Fisch, Kunst
- Gute Strukturen auf mittl. Leitungsebene  
wachsenden leistungsfähigen Unternehmen

## Angebote - Ideen

### 3 Hypothusen

- ① schnelle Expansion mit hoher Angebotsvielfalt
  - Unternehmen im Wandel
- ② <sup>an</sup> sehr hohe Erwartungen <sup>an das</sup> Engagement d. Mitarbeiter <sup>soll</sup> und d. Qualität d. Arbeit  $\rightarrow$  Überlastung
- ③ Teams wird zu wenig Raum gegeben  
Autonomieentwicklung v. Teams  
Schwierigkeiten in Balance <sup>zu</sup> Autonomie + Zugehörigkeit

## Konzept

1. Braterkonferenz  
Bedarfsanalyse / Standortbestimmung
  2. Amerschnittgruppen-  
SOFTanalyse
- 

- Teamsupervision
- Leitungssupervision  
(Projektleiter / Werkstattleiter)
- begleitete Braterkonferenzen

## Hypothesen

- Durch schnelles Wachstum Strukturverlust  
→ Bedarf an Strukturklärung
- Durch unterschiedlichste Zielgruppen u.  
Aufträge ist Kommunikation schwierig
- Lehrsätze sind in der Art, dass sie sich  
nicht alle damit identifizieren können, aber  
sie sind so schwammig, dass sie nicht  
für Orientierung genutzt werden können.
- Die Rollen (Ziele / Auftrag / Zielgruppen)  
sind unklar.
- Die Zuordnung bzw. Identifikation  
als MA ist in der Struktur  
schwierig. (CI)



- bei Bedarf (Coaching / Supervision)  
GF / SS-Verwaltung

- SV situationsktope:  
konflikte (krisen) situationsktope

BG M < Ankielung SV

- Qualitätsmanagement  
Ankielung SV

Verwertung, Rückmeldung u. Themen

- 1-2x jährliche Treffen mit GF  
alle SupervisorInnen

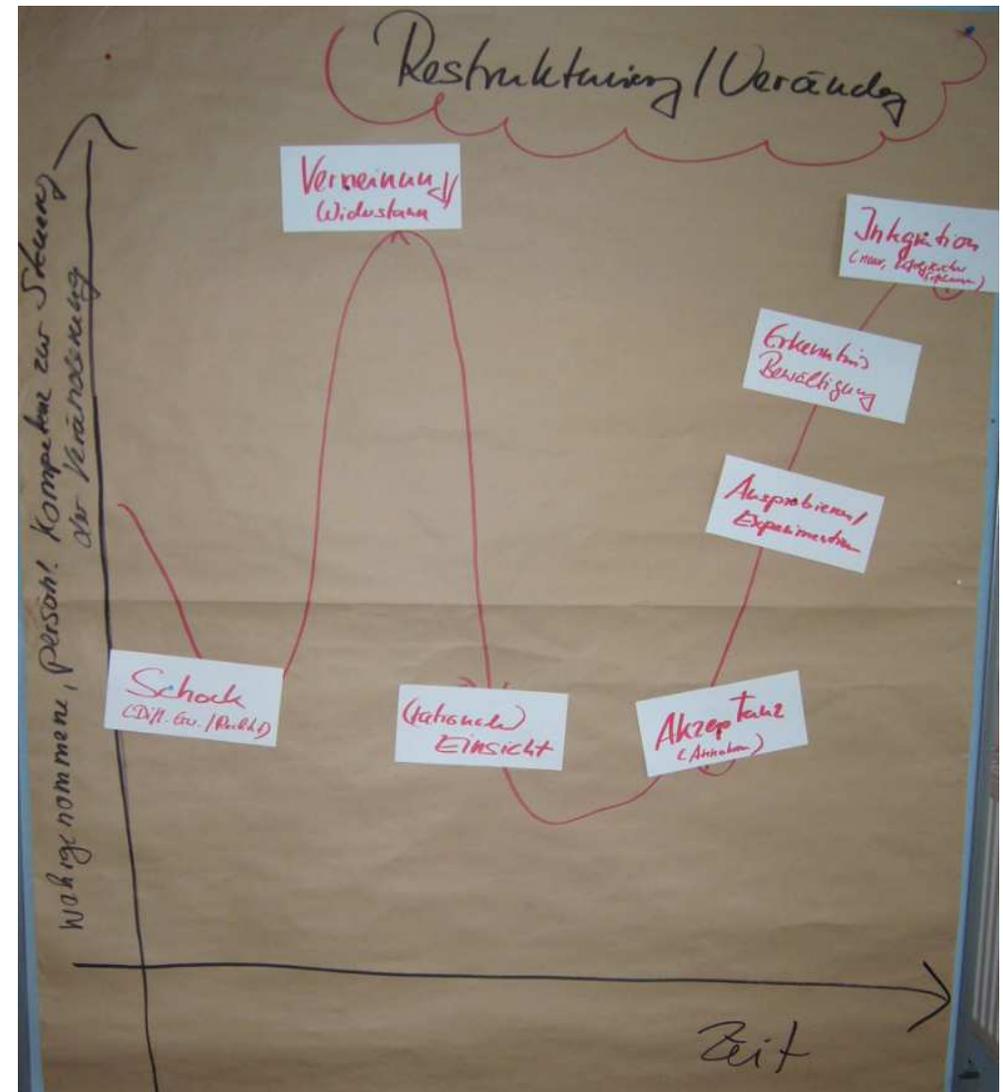
> Evaluation: Wieweil SV jähres dekt?

Wkr? Einteilung zime

> 1. Beete treffen (know how)

> Moderation

Gesundheitsgefährdung in betrieblichen **Veränderungsprozessen**  
Supervision kann die Bewältigung begleiten und unterstützen



## 21.10.2013: Der Anfang vom Ende

Zwischenauswertungstag, Information über den Abschluss, Rest-Themen

Fahrplan für heute

- \* Rückkopplungsschleife Unternehmen  
— wie führt man solche Gespräche?
- \* Wie beende ich einen Supervisionsprozess?
- \* "Sprechstunde"  
Lehr- und Lernsupervision
- \* Abschlussarbeit
- \* Infos zum Abschluss-Seminar  
(wen) laden wir dazu ein?

Fallsupervision



lunehalten! 3er

- \* Wenn ich an mich als Supervisor/in denke, dann ...
- \* Wenn ich an den <sup>1. März 2014</sup> bevorstehenden Abschluss der Seminare in unserer Ausbildungsgruppe denke, dann ...
- \* Für heute wäre ganz wichtig ...
- \* ... und was ich noch zu sagen hätte ...

lunehalten!

pro 3er-Gruppe  
1 Plakat

1,5h  
inkl. Pause

I  
N  
N  
E  
O  
R  
Z  
H  
A  
L  
T  
E  
A

INTERVISION  
NOCH MEHR  
NOCH NICHT  
BE TRÜBT  
ORGANISATION  
ZWEI SEITEN  
HORIZONTE  
ANFÄNGER  
LUST  
TASSE KAFFEE/TEE  
ENTLASTUNG  
ANTWORTEN

## Innegehalten

- ① "Es steht mir!"
- ② 
- ③ Klarheit bzgl. Ausbildungsrahmen  
Abschlussarbeit  
Colloquium  
Lehrsupervision (Protokolle)  
Themen:
  - klare Basics Do. & DON'Ts
  - Abschlußgespräche
  - Rückmeldung ↔ Aufträge
  - Konstruktivismus und SVStartschuss für Abschlussarbeit
- ④ "Ich will nicht, dass es aufhört!"  
"Ich fühle mich hier richtig!"  
Wunsch nach Fortsetzung des Gruppenaustausches  
über Ausbildung hinaus

# ① Innre halten

① ganz neue Berufrolle Freiheit  
Autonomie  
Abwendung vom Berufsleben

- inkl. neuer gesamter Berufsaufstellung  
→ sinnstiftend

Entwicklung + Veränderung  
Entwicklung von eigenen Skills

② Abschied Erläuterung Mehr davon  
(Wiedersehen) Freiheit

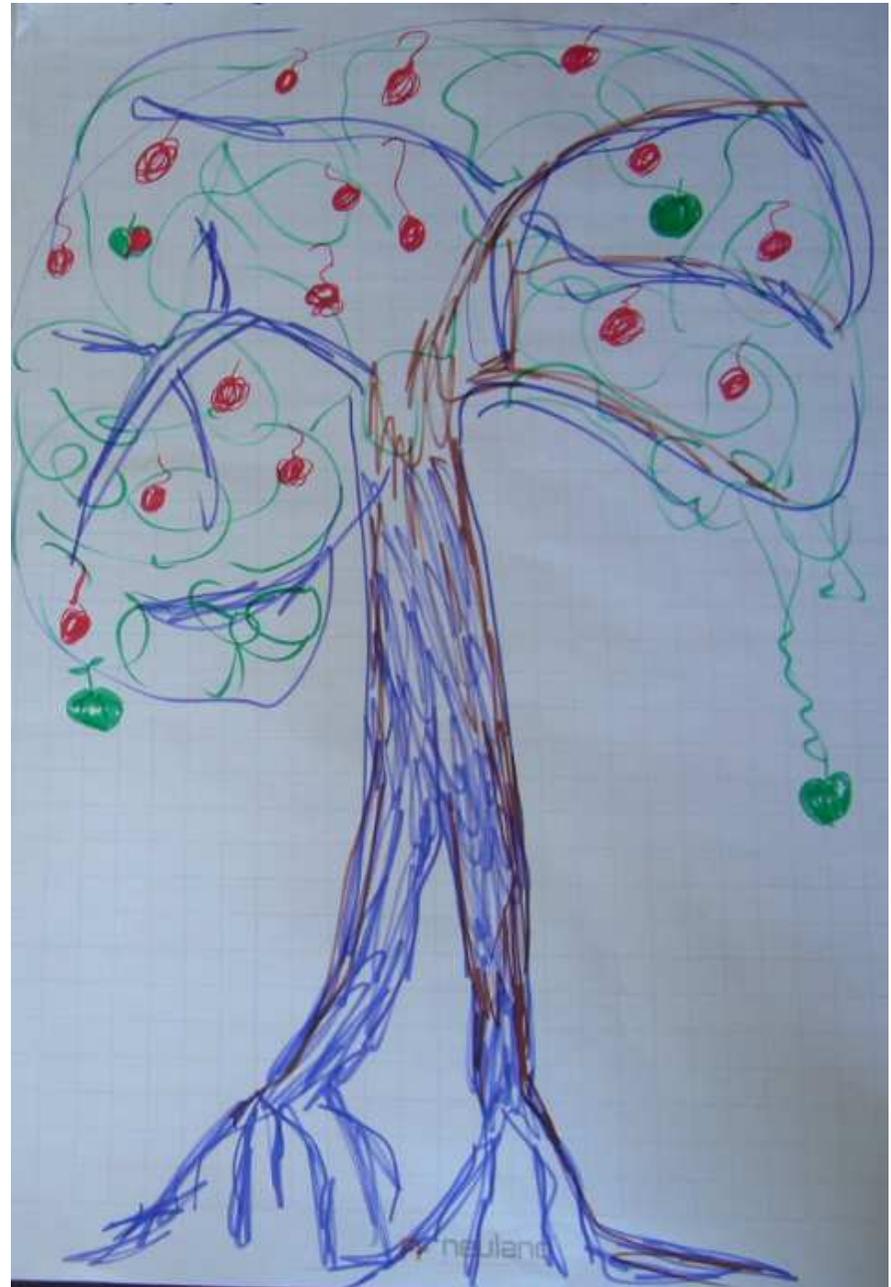
eigene Gruppe suchen  
Verstärkung

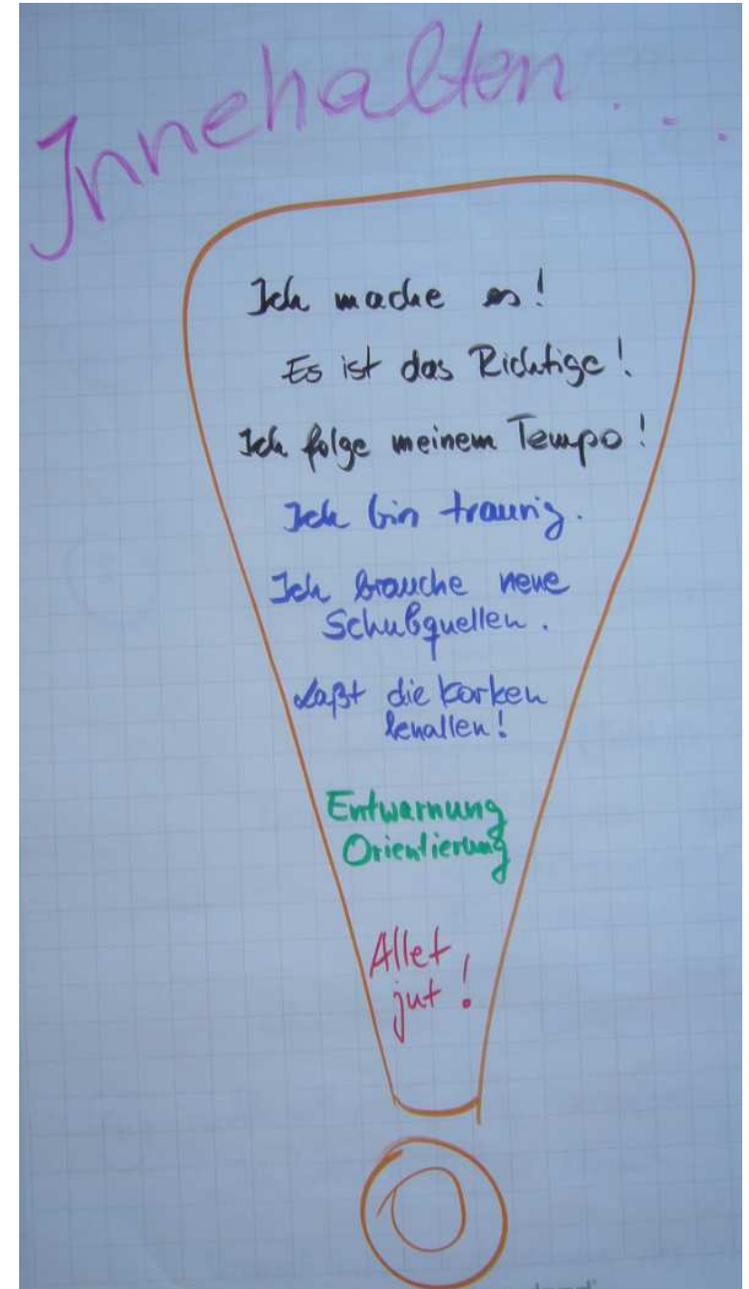
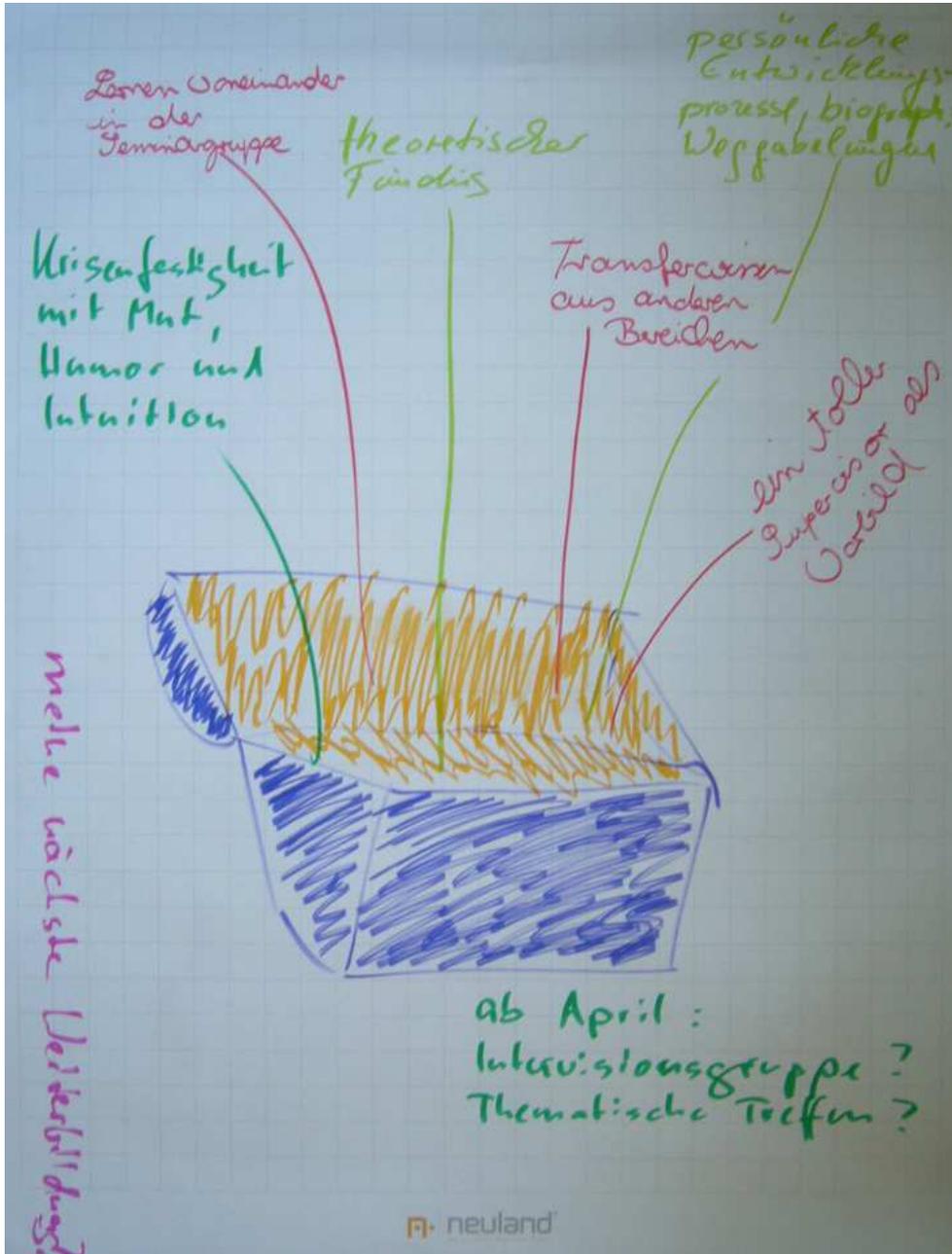
Wieder bekommen was  
Abschied bedeutet - Anfang

Raum für Würdigen Abschied

③ - Beantwortung der offenen Fragen  
- ins Gespräch kommen (wie Falle + so  
→ Verletzung + Austausch  
Toleranzverständnis Gruppe  
- mit seltsamen

④ Schön was Zeit + Ort für  
Rückmeldung  
Es war etwas Besonderes + Ausblicke





Auswertung - wie umfangreich?  
 " Lehrsupervision  
 falls der Cerusup Prozess noch  
 nicht beendet ist ...

Lehrsupervision  
 25 Sitzungen à 90 Minuten

Cerusupervision  
 mindestens 3 Prozesse mit  
 insgesamt 90 UStd (= à 45 Min)

**Unterschiede!**

Sitzungsprotokoll: Nur an den  
 Lehrsupervisor nach individueller  
 Absprache  
 und Prozessauswertung **Lehr** **Cerusup**  
 Lehrsupervisorin **neuland** **Kursleitung**

Ablaufplan  
Abschluss - Seminar

1. Tag Gesamtauswertung  
 der Weiterbildung

2. Tag Vorbereitung  
 des Kolloquiums  
 Kleingruppen

3. Tag Vorarbeiten  
 Abschlussarbeiten  
 Mittagessen (kurz)  
 ab 13<sup>30</sup> Kolloquium  
 Übergabe der Zeit/ Teilnahme-  
 besch.  
 feiern **neuland**

Abschlussarbeit und Prozessauswertungen zur Lern- und Lehrsupervision  
 bitte drei Wochen vor dem Kolloquium einreichen!



## Abschluss einer Supervisionsitzung

— „die letzten Minuten“

„Es ist bloß ein Komma, kein Punkt ...“

Abschlussrunde: manchmal, nicht immer!

Blitzlicht

Achtung: verordnete Abschlussrunde kann künstlich, langweilig wirken

„Was nehme ich heute mit?“

Wenn es ein Ritual ist, warten alle drauf  
... wenn ich selber unsicher bin (ein kleines Feedback)

sie hören, dass es unterschiedlich ist

„Was lassen Sie hier?“

„Beobachten Sie, was passiert ...“

Manchmal ist es gut, es rund zu kriegen, manchmal sollte man es offen kriegen

No go: „Wie war ich?“

„Was würden Sie jdm erzählen, das nicht da war“

Symbol für das Unabgeschlossene

den einzelnen abfragen - eher selten  
Auf die Uhr gucken ... „Wir haben jetzt noch 5 Minuten ...“

„Kann das für den Moment eventual so stehen bleiben?“

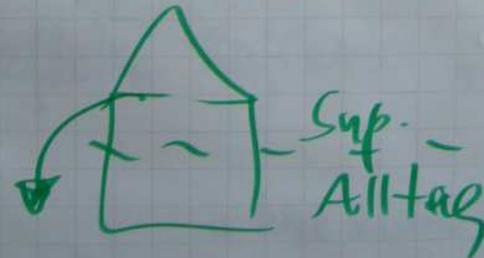
„Veränderung findet immer statt  
... ~~besten~~ man muss sie nur bemerken. deshalb die Frage:  
„Was hat sich verändert?“

Schlussintervention(?)

Vorsicht: Wenn Ihr zum Schluss nochmal ein Thema aufmacht!

„Wo sind wir jetzt gelandet?“

„Die Vögel fliegen lassen ...“



# Abschluss eines Supervisionsprozesses

- letzte Sitzung -

rechtzeitig einuennen, dass es ansteht  
„Wie hätten Sie's denn gerne?“  
Zurück zu den Anfängen!

Todo! Die Abschiedssitzung ist vor  
Abschied („Kuchen“)  
Falls es weitergeht, wird das  
vorher geklärt.

Achtung! Nicht wir werben fürs  
Weitermachen!

## Gestaltung der letzten Sitzung

Timeline ggf.  ? Ebenen  
Netz / Fische  
gemalt „Was haben Sie für  
einen Tag gemacht...“

In Nichts mehr einsteigen!  
außer: 1 Std Arbeit, 1 Std. Abschied  
Wovon verabschieden wir uns?  
einen Stein für jeden Abschiedsgeschenk

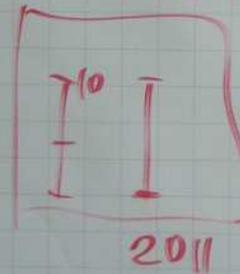
## Folter- & letzte Sitzung

Achtung: letzte Sitzung ist  
nicht Abrechnung  
Ladet nicht ein zu negativem Feedback

Bleibt bis zuletzt in Entwerfer Rolle

Outswechsel: Vorsicht!  
Bei langen Prozessen  
passt es vielleicht

Ziele damals — heute? Vergleich



leiser werden ...  
Reflexion „Was bin ich  
für ein  
Abschiedswort?“  
„Wie nimmt die Institution  
Abschied?“