

Leitfaden für SupervisorInnen und Mitglieder im Anerkennungsverfahren

Supervision ist *ein* Element im Anerkennungsverfahren. Dieser Leitfaden hat Klarheit über dieses Element zum Ziel.

Und zwar für alle Prozessbeteiligte:

- für die Mitglieder im Anerkennungserfahren bzw. im Verfahren zur Verlängerung der Anerkennung
- für aktuelle und potenzielle SupervisorInnen
- und nicht zuletzt für den Fachverband, im Innen und Außen

In Bezug auf das „Wie?“ geht es uns dabei um Unterstützung und Orientierung und in Bezug auf das „Warum?“ möchten wir gerne Klarheit schaffen.

Die im weiteren Verlauf genannten Kriterien gelten sowohl für Mitglieder im Anerkennungsverfahren als auch für Mitglieder im Verfahren zur Verlängerung der Anerkennung. Ausschließlich zur besseren Lesbarkeit haben wir auf die weitere Erwähnung des Verfahrens zur Verlängerung verzichtet.

Inhalt:

1	Was ist Supervision?	2
2	Zielsetzung der Supervision im Anerkennungsverfahren	2
3	Inhalte der Supervision	2
4	Ablauf des Supervisionsprozesses	4
5	Wer kann die Supervision übernehmen?	4
6	Vertraulichkeit	5
7	Kosten der Supervision	5
8	Bestätigung Supervision	6

1 Was ist Supervision?

Frei formuliert wird unter Supervision die Reflexion beruflichen Handelns verstanden. Dabei geht es um die Sicherstellung von drei Dingen:

- Qualität beruflichen Handelns
- Gesunderhaltung des Klienten (also dem, dessen berufliches Handeln reflektiert wird, hier: dem Mitglied im Anerkennungsverfahren)
- Sicherstellung einer guten Leistung für den Kunden

2 Zielsetzung der Supervision im Anerkennungsverfahren

Supervision als Element im Anerkennungsverfahren hat für das jeweilige Mitglied im Anerkennungsverfahren zum Ziel:

1. die Reflexion des eigenen Handelns im Feld der GFK
2. die Reflexion der eigenen Rollen
3. die Reflexion des persönlichen Konfliktverhaltens.
4. die Reflexion und ggf. Vermittlung von Wissen
5. Supervision als Element im Anerkennungsverfahren hat für den Fachverband zum Ziel:
6. Qualitätssicherung

Mit dem Element der Supervision der Konfliktokumentation möchten wir sicherstellen, dass anerkannte TrainerInnen persönlich und fachlich in der Lage sind, die GFK selbst zu leben und zu vermitteln.

Die Supervision ermöglicht hierüber den Austausch.

Für das Anerkennungsverfahren sind zwei Konflikte zu supervidieren.

3 Inhalte der Supervision

Bitte bearbeiten Sie zwei Konflikte in der Supervision, davon einer aus dem Bereich Training.

Anregungen zur Auswahl der Konflikte für die Konfliktokumentation:

- Das Lernen aus den Konflikten gelingt umso mehr, desto emotional näher der Konflikt ist.
- Zeitnähe kann dabei zur besseren Reflektion ein Kriterium sein. Deswegen sollte die Dokumentation spätestens drei Monate nach dem Konfliktauslöser abgeschlossen sein.
- Soweit möglich in der Konfliktokumentation die direkte Rede verwenden, um die tatsächliche Anwendung der GFK – auch im Ausdruck – in der Supervision nachvollziehbar zu machen.
- Die Konfliktokumentation sehen wir als Chance, die große Anzahl täglicher Konflikte wahrzunehmen.
- Ebenfalls kann die Konfliktokumentation als Gelegenheit verstanden werden, einen bereits länger anhaltenden Konflikt, der bisher nicht ausreichend geklärt wurde, zu beleuchten, und somit neues Verhalten und Lernen zu ermöglichen.

Anregungen zur Fokussierung der Konfliktokumentation und der Supervision:

- Betrachtung der Konfliktokumentation auf Grundlage der GFK-Haltung, GFK-Prozesse und GFK-Schlüsselunterscheidungen.
- Konkret und nachvollziehbar: Geht aus der Konfliktokumentation hervor, welche konkreten Handlungen das Mitglied im Anerkennungsverfahren unternommen hat? Z.B. was konkret hat die Person getan? Statt: „Ich habe mich mit mir verbunden.“
- Wie war der genaue Umgang des Mitglieds im Anerkennungsverfahren
 - mit sich selbst
 - mit seinen Teilnehmenden im Training
 - mit KonfliktpartnerInnen
 - ggf. mit Außenstehenden, die Auswirkungen des Konflikts erleben

In der Supervision ist Raum, sich selbst erneut zu reflektieren und gleichzeitig einen Abgleich zu einer außenstehenden neutralen Person vorzunehmen; eine Erweiterung des eigenen Blickfeldes vorzunehmen als auch Aspekte zu klären, die zum Zeitpunkt des Konflikts blockiert waren und es eventuell noch sind.

Eine Übersicht zu den Austauschgehalten der Supervision kann über die Darstellung des GFK-Konzepts erfolgen, welches auf der Haltungsebene in die Bereiche Haltung und Vision unterscheidet, auf der Handlungsebene in die Bereiche Situatives Deuten und Methoden (siehe Abbildung unten):

Haltungsebene

Haltung	Vision
<ol style="list-style-type: none"> 1. Es ist eine Grundmotivation des Menschen, das Leben anderer zu bereichern und in Verbindung zu ihnen zu treten. 2. Alle Menschen haben die gleichen Bedürfnisse. 3. Bedürfnisse sind Ort-, Person- & Zeit-ungebunden. 4. Jedes Tun ist die bestmögliche Strategie der handelnden Person zu ihrer Bedürfniserfüllung. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Verbindung zu unserer einfühlsamen Natur leben. 2. Gewaltfreies Miteinander: <ul style="list-style-type: none"> → Selbstverantwortung für Gefühle & Bedürfnisse. → Keine Herrschafts-/ Dominanzstrukturen. 3. Aufrichtig bitten & geben.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Jede Mitteilung ist Ausdruck eines Bedürfnisses 2. Konflikte sind Ausdruck unerfüllter Bedürfnisse 3. Konflikte entstehen aufgrund trennender Kommunikation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beobachtungen 2. Gefühle 3. Bedürfnisse 4. Bitten <p>Im Innen und Außen</p>
Situatives Deuten	Methoden

Handlungsebene

Angelehnt an: Michalski, U. (2014). Gewaltfreie Kommunikation in der Organisationsentwicklung.
In Maurer, I. (Hrsg.), Organisationsentwicklung: Konzepte und Anregungen für prozessorientierte Beratung.

Unter *Haltung* verstehen wir die Einstellung des Trainers zum Menschen, sein Menschenbild. Die Haltung zeugt von langfristigem Lernen und Integrieren der Gewaltfreien Kommunikation.

Unter *Vision* verstehen wir, welches Ziel mit dem Leben und Vermitteln der Gewaltfreien Kommunikation verbunden ist.

Unter *Situativem Deuten* ist gemeint, unter welchem Fokus Ereignisse interpretiert werden und wie die Gewaltfreie Kommunikation angewendet wird.

Unter *Methoden* verstehen wir die sprachliche Anwendung der Gewaltfreien Kommunikation im Rahmen der vier Schritte. Hierbei ist wichtig, auf eine Balance zwischen Aufrichtigkeit und Empathie zu achten.

Bezogen auf den personenzentrierten Ansatz von Rogers ist dies hier zu finden:

Straumann, U. & Zimmermann-Lotz, C. (2006). Personenzentriertes Coaching und Supervision im Balancemodell: differentiell und multidimensional, interdisziplinär und integrativ. In U. Straumann & C. Zimmermann-Lotz (Hrsg.), Personenzentriertes Coaching und Supervision - ein interdisziplinärer Balanceakt (S. 27–59). Kröning: Asanger.

Wir empfehlen, diesen Leitfaden auch für die Intervention von Konfliktdokumentationen zu nutzen.

4 Ablauf des Supervisionsprozesses

1. Finden einer SupervisorIn und Erstkontakt.
2. Hinweis auf bzw. Zusenden dieses Leitfadens an die SupervisorIn.
3. Das Mitglied im Anerkennungsverfahren (KandidatIn) erstellt die Konfliktdokumentation.
4. Diese wird der SupervisorIn mit zeitlicher Absprache zur Vorbereitung des Gesprächs übermittelt.
5. Es findet ein Gespräch von mindestens 60 Minuten statt.
6. Die Erkenntnisse aus der Supervision sind zweifach umzusetzen:
 - 6.1. Sie werden durch das Mitglied im Anerkennungsverfahren in der Supervision dokumentiert (je unter den entsprechenden Punkten der Konfliktdokumentation einzusetzen) und anschließend unter dem Punkt „Ergebnisse aus der Supervision“ pointiert in der Konfliktdokumentation angefügt.
 - 6.2. Sie fließen als Erfahrungen ggf. in den nächsten Konflikt mit ein, so, dass eine Weiterentwicklung festgestellt werden kann.
7. Kandidatin reicht nach Einarbeiten der Erkenntnisse aus der Supervision ihre Konfliktdokumentation noch einmal bei dem/ der SupervisorIn ein, die dann unterschreibt, dass alle Erkenntnisse aus der Supervision eingeflossen sind /eingearbeitet wurden.
8. Die fertiggestellte Konfliktdokumentation inkl. der Bestätigung der Supervision durch die SupervisorIn wird den Dokumenten für das Anerkennungsverfahren beigelegt.

5 Wer kann die Supervision übernehmen?

SupervisorInnen dieses Prozesses können sein:

- anerkannte TrainerInnen Fachverband Gewaltfreie Kommunikation
- zertifizierte TrainerInnen CNVC.

Wir empfehlen zwei verschiedene TrainerInnen zur Supervision zu wählen, um unterschiedliche Zugänge zu erleben.

6 Vertraulichkeit

Die persönlichen Daten und personenbezogene Informationen in einem Supervisionsgespräch unterliegen der Vertraulichkeit.

Gleichzeitig möchten wir innerhalb der Anerkennungskommission des Fachverbandes auf unsere gemeinsamen Erfahrungen aufbauen und unsere Qualitätskriterien weiterentwickeln.

Aus diesem Grund werden wir anonymisierte, also nicht namentlich genannte Situationen aus Fallanalysen in unseren internen Erfahrungsaustausch einbringen.

7 Kosten der Supervision

Das Anerkennungsverfahren wird von der Anerkennungskommission ehrenamtlich begleitet.

Die Supervision der Konflikt dokumentationen ist ein eigenständiger Prozess, der soweit möglich, von einer anderen Person durchgeführt werden soll, die dem Mitglied im Anerkennungsverfahren bisher nicht bekannt sein sollte.

Aufwand für die Supervision entsteht an zwei Stellen:

- Bei dem Mitglied im Anerkennungsverfahren (für die Erstellung, Teilnahme und Nacharbeit)
- Bei der SupervisorIn (für die Vorbereitung und Durchführung der Supervision)

Kosten aus Sicht des Mitglieds im Anerkennungsverfahren fallen für die Leistungen der SupervisorIn an. Unsere Preisempfehlung liegt derzeit bei 100,- EUR pro durchgeführte Supervisionsstunde zzgl. MwSt. Die Supervision kann zwischen 1 – 10 Stunden beanspruchen.

Die real geleistete Arbeit der SupervisorIn kann das Dreifache einer durchgeführten Supervisionsstunde betragen. Die Vorarbeit für die SupervisorIn ist das Lesen und Reflektieren der Konflikt dokumentation und die Vorbereitung der Supervisionssitzung. Die Nacharbeit kann ggf. ein Protokoll sein, sowie ggf. nachträgliche Empfehlungen an das Mitglied im Anerkennungsverfahren.

Wir verstehen das Durchführen der Supervision als einen Prozess zur Unterstützung der Sicherstellung der Qualität von GFK-Trainings. Gleichzeitig ist es uns wichtig, das Geben der jeweils unterstützenden SupervisorIn sichtbar zu machen und damit wertzuschätzen.

8 Bestätigung Supervision

Zur Bestätigung der Supervision einer Konfliktokumentation für die Anerkennung als Trainer/ Trainerin Fachverband Gewaltfreie Kommunikation

Hiermit bestätige ich, _____,

dass ich die Supervision einer Konfliktokumentation von

Frau / Herrn _____

gemäß dem Leitfaden für SupervisorInnen und Mitglieder im Anerkennungsverfahren (Anlage 6) durchgeführt habe.

Die Supervision hat am _____ von _____ bis _____ stattgefunden.

Ort, Datum

Unterschrift der Supervisorin / des Supervisors

Die eingearbeiteten Erkenntnisse entsprechen den Ergebnissen aus der Supervision

Ort, Datum

Unterschrift der Supervisorin / des Supervisors