

Supervision – Information für Dienstgeber

Häufige Fragen der Firmenleitung

- I. Konkrete Kosten, z.B. für ein Pilotprojekt
- II. Nutzen und zeitliches Ausmaß (zunächst als Pilotprojekt)
- III. Findet Supervision während der Dienstzeit statt oder während der Freizeit – wenn ja, ist dies als Überstunden abzugelten?
- IV. Gruppen- oder Einzelsupervision?

Anmerkungen / Sorgen

- V. Es soll keine „hierarchische Vermischung“ stattfinden.

Zu I. Kosten:

Ein **Pilotprojekt** umfasst in der Regel **3 Teams** bis 12 TN plus 1 Leitungs- bzw. Organisations-Supervision 1x im Monat je 90 Minuten vor Ort und wird wie folgt als Paket angeboten:

Inhalt	Euro netto	20% USt	Bruttobetrag
1. allgemeine Fragestunde: Arten, Sinn, Nutzen und Methoden von Supervision Auswahlkriterien Kontraktbildung, Evaluierung Vereinbarung der Inhalte	000,00	00,00	000,00
2. Supervision 4x 90min	1.600,00	320,00	1.920,00
3. „Budget“ 12 Einzel-SV zur Verrechnung	800,00	160,00	960,00
Monatskosten Pilotprojekt	-2.400,00	-480,00	-2.880,00

Einsparungseffekte und erzielbare positive Bilanz durch den Einsatz von Supervision lassen sich gut durchrechnen.

Verlangen Sie den Kalkulator: info@medpsych.at

Ad NGOs und Blaulicht: Hilfe für HelferInnen siehe Seite 6.

Dr. Volkmar Ellmauthaler – **Supervision** (eine Dienstgeber-Information)

Die routinemäßige Supervision bei rund 1.000 MitarbeiterInnen wird etwa 5 SupervisorInnen erfordern und kann als ein pauschaliertes Monatshonorar für etwa 20 Wochenstunden Anwesenheit für die erforderliche Anzahl Gruppen so angesetzt werden:
5 SupervisorInnen á 20 Std. 12.000,00 2.400,00 14.400,00

Zu II. Nutzen und zeitliches Ausmaß:

Supervision ist eine berufsbegleitende Maßnahme zur Reflexion des eigenen Handelns, zur Optimierung von Abläufen innerhalb organisatorischer Einheiten und zur Vorbeugung von Burnout-Erkrankungen, Fehleranfälligkeit und Fernbleiben bzw. Sabotage aufgrund von Frustration oder Erschöpfung sowie exzessiver Fluktuation.

Effektiver Nutzen ergibt sich für die Firma:

durch Verminderung der Krankenstände (Lohnfortzahlung plus Ersatz von Arbeitskräften) Optimierung von Abläufen, Verringerung von passiver oder aktiver Sabotage sowie Fluktuation, Verringerung externer Beanstandungen, (Verkehrs-) Unfälle...
Siehe dazu den jährlichen Fehlzeitenreport des WIFO, abrufbar:
http://www.hauptverband.at/mediaDB/916691_Fehlzeitenreport_2012.pdf

Um in einer Firma Supervision erstmals installieren zu können, ist es sinnvoll, den Ist- und Soll-Stand genau zu besprechen und exakte Vereinbarungen zu treffen, die in Abständen evaluierbar sein sollen. Zu den **Grundvereinbarungen** gehört dabei auch die externe Diskretionspflicht des Supervisors / der Supervisorin und der SupervisandInnen.

Die empfohlene **Mindestfrequenz** beträgt eine Sitzung pro Monat. Evaluierungen können nach etwa sechs Monaten vereinbart werden, um den Stand der Entwicklung und das weitere Vorgehen zu besprechen. In aller Regel wird sich eine positive Entwicklung nach etwa einem Jahr nachweisen lassen. Die Evaluierung obliegt den SupervisorInnen im einvernehmlichen Zusammenwirken mit den Auftraggebern (SupervisandInnen und Firmenleitung).

Das System nach Dr. Ellmauthaler sieht folgendes vor:

1. Supervision an der Basis (Teams mit Kundenkontakt)

1.a. Team-Supervision.

Zu einem Team zählt je eine organisatorische Einheit, die eine Arbeitsgruppe und deren Teamleader einschließt. Bei Bedarf kann der/die direkte Vorgesetzte als Entscheidungsträger/in vorübergehend einbezogen werden – oder wird, um die geregelte Durchlässigkeit trotz Diskretion zu gewährleisten – ein/e Sprecher/in dieser Gruppe gewählt. Prozedurale Erfordernisse können so kommuniziert werden.
Im Zentrum der Überlegungen steht das Team selbst.

Bei Bedarf kann zusätzlich **Einzelsupervision** beantragt werden. Ein „Stundenbudget“ für Einzelsitzungen ist dafür vorzusehen und monatlich abzurechnen.

Das beantwortet den **Punkt IV.**

1.b. Fall-Supervision.

Hierzu zählen Vorkommnisse, mit denen ein Team während der Routine konfrontiert wurde, wobei es möglicherweise zu Fehlern kam, die in der Supervision zu analysieren, zu korrigieren, nicht aber zu ahnden sind. Daher werden an einer Fall-Supervision direkte Vorgesetzte in aller Regel nur auf Einladung teilnehmen oder das relevante Ergebnis nur anonymisiert mitgeteilt bekommen. Dies beantwortet zugleich den **Punkt V.**

Bei der Fall-Supervision steht also nicht das Team, sondern das Problem im Zentrum der Überlegungen.

1. c. Organisations-Supervision.

Hierzu zählen alle Fragen betreffend die Struktur der Organisation: hierarchische Ebenen, Kommunikationswege, Leitungsebenen und deren Effekte auf die MitarbeiterInnen an der Basis. Hier können sich Optimierungsmöglichkeiten ergeben, deren Umsetzung das jeweilige Team jedoch nicht verantworten oder umsetzen kann.

Hier sollen die RepräsentantInnen eines hierarchischen Systems als mittelbare und unmittelbare Entscheidungsträgerinnen bzw. als RepräsentantInnen der jeweiligen hierarchischen Ebene miteinander kommunizieren.

2. Leitungs- und Organisations-Supervision.

Die jeweiligen Leitungs-Gremien oder BereichsleiterInnen können eigenständig oder als Ergebnis von 1.c. eine eigene Supervision ihrer jeweiligen Handlungsabläufe und Problemstellungen nützen. Die Außenperspektive der Supervision kann auch hier „blinde Flecken“ ausleuchten helfen oder Arbeitsroutinen, Kommunikationswege, Widerstände und den Umgang damit besprechen.

Auf der Ebene der EntscheidungsträgerInnen gelten die gleichen Prinzipien wie unter Punkt 1. Auch hier können bei Bedarf Einzelsupervisionen zur Klärung individueller Problemstellungen vereinbart und abgerechnet werden.

Das System Dr. Ellmauthaler sieht vor, im weiteren Verlauf des Supervisionsprozesses auch die Interventionen selbst zu besprechen, einiges der Grundlagen damit bewusst zu erlernen. Ziel ist es, die unterschiedlichen Supervisanden-Gruppen zu befähigen, schließlich **Intervision** zu betreiben und den Supervisor nur zu Fragen des „technischen Vorgehens“ zu Rate ziehen zu müssen.

Zeitperspektive Supervision: 2 bis 3 Jahre – nach Vereinbarung
Zeitperspektive Intervision: kontinuierlich (organisatorische Einheiten).

Die Supervision unter Begleitung eines Supervisors (m/w) wird etwa alle 6 Monate evaluiert, erreichte oder nicht erreichte Ziele besprochen und die Supervision einvernehmlich verlängert.

Dazu ist eine grundsätzliche **Rahmenstruktur** erforderlich, die solche Detail-Vereinbarungen zwischen SupervisandInnen und Supervisor/in ausdrücklich erlaubt. **Die jeweilige Organisation** schafft also solche Rahmenbedingungen und vereinbart mit dem/der SupervisorIn einen Werkvertrag bezüglich Entgelt und Arbeitsmodalitäten.

So wird Supervision den MitarbeiterInnen von der Leitung aus angeboten, die Teilnahme ist freiwillig, teilnehmende Gruppen verpflichten sich aber, die Arbeit gewissenhaft zu absolvieren.

Vertragsverhältnisse:

Vertragspartner sind Organisation und SupervisorInnen einerseits sowie SupervisandInnen und SupervisorInnen andererseits. Die vorgeschlagenen SupervisorInnen sollen nach Möglichkeit von den Teams oder EinzelsupervisandInnen frei wählbar sein, vereinbart ist der **fachliche Austausch innerhalb des Teams der Supervisorinnen zur Intervision und Qualitätssicherung**.

Die Verträge sind jeweils voneinander zu trennen und verzichtet die Firmenleitung (methodisch richtig) auf jede Einflussnahme auf die Supervisionsprozesse.

Die Inanspruchnahme von Supervision durch MitarbeiterInnen stellt einen Sondervertrag innerhalb bestehender Dienstverhältnisse dar. Supervision ist ein Angebot der Organisation an die MitarbeiterInnen, deren Leistung kommt jedoch nicht nur ihnen, sondern auch der jeweiligen Firma / Organisation zugute. Daher ist **Supervision als Teil der regulären Arbeit** in Form der **Qualitäts-Sicherung und Burnout-Prävention** zu bewerten.

Zu III. Findet Supervision während der Dienstzeit statt?

Als reguläre Arbeit ist die Supervision **während der Dienstzeit** durchzuführen **oder als Überstunden zu entlohnen**.

Die Variante „während der Dienstzeit“ wird meist bevorzugt: Erfahrungsgemäß macht es oft verständliche Probleme, DienstnehmerInnen zu 90 Minuten-Terminen aus der Freizeit anreisen zu lassen, denn das betrifft Ruhe- / Freizeiten und Fahrtkosten.

Insgesamt ist die Durchführung von Supervision mittel- und langfristig für **die SupervisandInnen ein Gewinn**, indem ihre Motivation gesteigert und die Krankheitsanfälligkeit gesenkt werden kann. **Für die Organisation / Dienstgeberseite** liegt der Gewinn an einem respektablen **Einsparungspotenzial** und an einem motiviert arbeitenden, hoch **effizienten Mitarbeiterstab**.

Dr. Volkmar Ellmauthaler – **Supervision** (eine Dienstgeber-Information)

Hilfe für HelferInnen:

Im Zuge der massiven Migrationsbewegung seit 2015 kommt es auch zu einer großen Belastung haupt- und ehrenamtlicher HelferInnen, MitarbeiterInnen von Blaulicht-Organisationen sowie Kirchen und sozialen Einrichtungen.

Hier ist **Burnout-Prävention** neben Supervision unabdingbar, sollen die geradezu unersetzlichen Ressourcen selbstständiger und privater HelferInnen – von der Schülerin bis zum pensionierten Richter – nicht erschöpfen und dem Staat verlorengehen.

Einen Artikel dazu finden Sie hier:

<http://medpsych.at/Burnout-Praev-Ellmauthaler.pdf>

Diese Präventionsmaßnahmen richten sich primär an alle NGOs und soziale Einrichtungen, Konzepte liegen vor.

Wirtschaftskammer und Supervisorenverband (ÖVS) stellen dazu qualifizierte Fachleute mit spezieller Zusatz-Aus- bzw. Fortbildung im Bereich Flüchtlingsarbeit.

Sie können sich auch an Dr. Ellmauthaler wenden:

info@medpsych.at