

SUPERVISIONSKONZEPT



ICH SEIN JEHVA LUTZ

SYSTEMISCHE SUPERVISION

Beratungsangebot und Rahmenbedingungen

Angebotene Supervisionssettings und Zielgruppe

Es ist mir wichtig ein sicherer und professioneller Reflexionsrahmen für berufliche Anliegen anzubieten. Mein Beratungsangebot richtet sich insbesondere auch an Menschen die Diskriminierung im beruflichen Kontext erfahren haben. Supervision ist für alle Hierarchiestufen und Berufsfelder geeignet, erweitert Handlungsoptionen, fördert Selbstwirksamkeit und eröffnet neue Perspektiven. Es können alle Themen die für die Arbeitsfähigkeit relevant sind bearbeitet werden. Supervision ermöglicht somit eine stimmige Work-Life-Balance herzustellen und ist so auch immer Gesundheitsprävention.

Ich biete folgende Beratungsformate an:

Fallsupervision: Qualitätssicherung. Reflexion des beruflichen Handelns.

Einzelsupervision: Berufliche Entwicklung. Reflektion des eigenen Verhaltens, Motive und Bedürfnisse.

Team- und Gruppensupervision: Teamentwicklung. Verbesserung der Zusammenarbeit.

Safer Space*: Ich biete einen sicheren Rahmen, um über Diskriminierungen* im Berufsalltag sprechen zu können (*Safer Space*). Diskriminierung wird besonders häufig bei der Arbeitssuche und in beruflichen Kontexten erlebt. Diskriminierung drückt sich in alltäglichen Handlungen, Denkweisen und Verhaltensmuster in unterschiedlichen Lebensbereichen aus, auch im Kontext professioneller Beratung. Fachpersonen mit rassistischem* und diskriminierungskritischem Wissen in Beratungskontexten nehmen eine zentrale Rolle ein, im Sinne einer Professionalisierung und Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung in beraterischen Kontexten. Durch Selbststudium, Selbsterfahrung als BIPOC* und spezifischer Weiterbildung zum Thema Diskriminierung habe ich mir entsprechendes Fachwissen angeeignet. Mein Angebot: Supervision als *Safer Space*! Macht Diskriminierung im beruflichen Kontext besprechbar, erschafft neue Narrative und stösst dadurch strukturelle Veränderung an. Betroffene sollen so ein Ort der Stärkung erfahren.

Durchführung: Die Supervision kann vor Ort in den Räumlichkeiten der Supervisand:innen durchgeführt werden oder in Räumlichkeiten zentral in Basel-Stadt. Auch biete ich die Möglichkeit an Supervision online via Zoom durchzuführen. Denn in der heutigen digitalisierten Welt, möchte ich Menschen dort begegnen und abholen, wo sie sich aufhalten. Auch eine hybride Form (online/live) der Supervision ist möglich. Die Anzahl und zeitlichen Abständen der Supervision ist individuell und richtet sich daran was hilfreich ist für Ihren Prozess.

Preise: Es gelten die Tarifempfehlungen des Berufsverbands für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (bso). Gerne erstelle ich eine individuelle Offerte.

Sprachen: Ich biete Supervision in deutscher und englischer Sprache an.

KENNZEICHNUNGEN MIT * WERDEN IM BEGRIFFSGLOSSAR ERLÄUTERT

Selbstverständnis

Haltung und Rolle als systemische Supervisorin

Als Professionelle der Sozialen Arbeit gründe ich mein Handeln auf der Achtung der jedem Menschen innewohnenden Würde sowie den Rechten, welche daraus folgen. Das hier zugrunde gelegte Menschenbild leitet sich aus der humanistischen Psychologie, Handlungs- und Kommunikationspsychologie ab. Es geht von der Fähigkeit des Menschen zu Intentionalität, Reflexivität, Rationalität und Handlungs- und Kommunikationsfähigkeit aus und betont damit Ressourcen und Fähigkeiten des Menschen.

Die systemische Annahme, dass alle Menschen über alles verfügen, was sie brauchen, um ihre Probleme selber zu lösen und der zukunfts- und ressourcenorientierte Fokus des systemischen Denken und Handelns sind anschlussfähig an das humanistische Menschenbild. Sie bilden meine Grundhaltung als systemische Supervisorin.

Die systemischen Grundhaltungen des Nichtwissens (Expert:innen sind Klient:innen, Wirklichkeitskonstruktion relativieren), Nichtverstehens (Neugierde, Offenheit für neue Sichtweisen), Eingebundenseins und Vertrauens (Augenhöhe mit Klient:innen) bedeutet auch, dass Klient:innen nicht aus ihrer Eigenverantwortung für die Problemlösung entlassen werden. Für die Lösungsfindung verantwortlich zu bleiben, bietet die Chance für Entwicklung und für eine freie Entfaltung der Klient:innenressourcen und sie bieten Supervisor:innen die Chance, kreative und verantwortungsvolle Prozessbegleiter:innen zu sein. Somit liegt die Verantwortung der Prozessgestaltung bei der Supervisions leitenden Person und die Verantwortung des Supervisionsinhalt bei den Supervisand:innen.

Ich verfüge über Feldkompetenzen im Bereich der Schulsozialarbeit, gesetzliche und betrieblichen Sozialhilfe, Kinderschutz sowie in der Forschung und Lehre. Im Weiteren verfüge ich über Fachwissen im Bereich Diskriminierungs- und Rassismusprävention. Feldkompetenzen ist jedoch keine Voraussetzung für eine gelingende Supervision. Denn Feldferne kann eine wertvolle Aussenperspektive ermöglichen. Im Sinne einer professionellen Beratung ist es mir als Supervisorin ein Anliegen zu markieren, wenn innerhalb einer Prozessberatung eine Wissensberatung (Vermittlung von Fachwissen) vorgenommen wird.

Ich halte mich als systemische Supervisorin in meinem Handeln stets an die Ethikrichtlinien des Berufsverbands für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung [bso], o.D.).

Prozess- und Methodenverständnis

Beziehungsgestaltung und systemische Interventionen

Systemische Supervision verstehe ich als Tanz zwischen Supervisand:in und Supervisor:in, wobei sich Führen und Geführt-Werden abwechseln und sich als Haltung des Eingebundenseins zeigt. Ausgehend vom Verständnis, dass Supervision ein Co-kreatives-tun ist in dem Veränderbarkeit entstehen kann, ist zu Beginn nicht bekannt, was später als Ergebnis herauskommt. Denn es geht darum Selbstorganisationsprozesse durch Inspiration zu ermöglichen, dafür ist Resonanz bedeutsam. Diese kann auf verschiedenen Ebenen erfolgen: kognitiv, emotional, motivational und körperlich. So bediene ich mich an unterschiedlichen systemischen Interventionen und Methoden, dabei ist die Anschlussfähigkeit beim Supervisand:innensystem massgeblich. Ganz im Sinne der Grundregel «Tu mehr von dem, was funktioniert» und «Hör auf mit etwas, was mehrfach nicht funktioniert hat». Das Ziel des Supervisionsprozesses sollte den Möglichkeitsraum des Supervisand:innensystems vergrössern. «Handle stets so, dass die Anzahl Wahlmöglichkeiten grösser wird». Was genauso zentral ist, ist eine stetige Auftragsklärung, da sich Anliegen im Prozess verändern können. Eine regelmässige Auswertung während und nach Abschluss des Beratungsprozesses ist im Sinne einer Qualitätssicherung wichtig (was darf bleiben, was soll sich verändern) und wird somit ebenfalls laufend gemeinsam vorgenommen.

Die Haltung des Nichtwissens eröffnet im Supervisionsprozess die Gelegenheit, gemeinsam ein neues Narrativ herzustellen, das den/die Supervisanden bestärkt, da es unbekanntes, neue Kommunikationen erlaubt. Dabei sind systemische Fragetechniken ein entscheidendes Instrument, um Raum für neue Perspektiven und Möglichkeiten entstehen zu lassen. Es geht jedoch nicht nur um das Entwickeln von neuem Wissen, neuen Wirklichkeitssichten (Konstruktion), sondern auch um die Bereitschaft, altes Wissen, also bisherige Sichtweisen, loszulassen (Dekonstruktion). Dies gilt im systemischen Kontext für Supervisor:innen wie auch für die Supervisand:innen. So ist regelmässige Selbstreflexion ein wichtiger Aspekt auch für Supervisor:innen. Ich besuche daher Einzelsupervision für meine fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Ich bin mit Berufskolleg:innen vernetzt und treffe mich regelmässig zur Intervision. Ich bilde mich laufend weiter im Bereich Beratung, Coaching, Supervision und Therapie. Eine weitere Qualitätssicherung meiner Dienstleistung stellt die Mitgliedschaft im Berufsverband für Beratung, Supervision und Organisationsberatung (bso) dar.

Im systemischen Handeln und Denken ist der Einbezug der System relevanten Umwelt und den einhergehenden Wechselwirkungsprozessen unerlässlich. Es gibt unterschiedliche Diskriminierungsformen die individuelle wie strukturell erfolgen und entsprechende Auswirkungen haben im Gesamtsystem. Die systemische Perspektive ist besonders anschlussfähig und wichtig bei Diskriminierungserfahrungen, zur Vergrösserung des Handlungs- und Möglichkeitsspielraums von Betroffenen, um in Supervisionsprozessen die Widerstandsfähigkeit und stärkende Anteile sowie Handlungsoptionen auf individueller und struktureller Ebene gemeinsam herauszuarbeiten.

In meiner Rolle als systemische Supervisorin sind Vertraulichkeit und Datenschutz sowie Allparteilichkeit und Beziehungsneutralität sowie die Fähigkeit als Supervisorin für alle Mitglieder eines Systems gleichermaßen Partei zu ergreifen, zentral für einen gelingenden und professionellen Beratungsprozess.

Begriffsglossar

«Safer Spaces»(deutsch: sichere Räume, auch Freiräume genannt) sind analoge und digitale Räume, in die sich Menschen mit ähnlichen Diskriminierungs- und Marginalisierungserfahrungen zurückziehen können, um sich über ihre Erfahrungen auszutauschen, sich zu organisieren und gegenseitig zu empowern. Aber auch in Safe Spaces gab und gibt es Diskriminierung, Vorurteile, Stereotype und Gewalt. Mit dem etwas neueren Begriff Safer Space soll jetzt ausgedrückt werden, dass der Raum sicherer ist als die Alltagswelt, aber kein komplett sicherer Raum (den es so vermutlich nirgendwo gibt). In Safer Spaces wird also darauf geachtet, dass keine bis wenig Diskriminierung und Gewalt passiert und es gibt Mechanismen (z.B. ein Awareness-Team), die sich um Diskriminierung, die passiert, kümmert. (Madubuko, 2021).

«BIPoC» ist eine positiv besetzte, politische Selbstbezeichnung rassistisch diskriminierter Personen. Sie beschreibt einen gemeinsamen Erfahrungshorizont, den Menschen teilen, die nicht weiß sind. Dieser entsteht z.B. durch nicht zugestandene Privilegien. Mit diesem Ausdruck wird nicht (primär) Hautfarbe beschrieben (Aydemir et. al., 2020).

«Diskriminierung» Unter Diskriminierung sind Handlungen oder Praktiken zu verstehen, die Personen aufgrund von Merkmalen wie dem Aussehen, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder dem Geschlecht benachteiligen, demütigen, bedrohen, oder ungerechtfertigt deren Integrität gefährden. (Bundesamt für Statistik [BFS], o. D.).

«Rassismus»: Es gibt zwar keine völkerrechtliche Definition von Rassismus, aber international anerkannte Menschenrechtsstandards verbieten die Diskriminierung aufgrund von „Rasse“ oder Ethnie. Vorurteile, Hass und Gewalt gegenüber Menschen, die als „anders“ oder „fremd“ wahrgenommen werden, haben viele Ursachen – und sie haben schwerwiegende Folgen: Rassismus kann von Ausgrenzung und Diskriminierung über Apartheid bis hin zu ethnischen Säuberungen und Völkermord führen. Im Mittelpunkt aller Formen von Diskriminierung stehen Vorurteile, die auf Identitätskonzepten und dem Bedürfnis beruhen, sich mit einer bestimmten Gruppe zu identifizieren. Dies kann zu Spaltung, Hass und sogar zur Entmenschlichung anderer Menschen führen, weil sie eine andere Identität haben. Das Recht, nicht rassistisch diskriminiert zu werden, ist ein Grundpfeiler der internationalen Menschenrechtsgesetzgebung. Es ist ein Prinzip, das in praktisch allen wichtigen Menschenrechtsinstrumenten sowie in der Charta der Vereinten Nationen enthalten ist. Dennoch gibt es rassistische Diskriminierung in fast allen Gesellschaften – trotz der Bemühungen der Vereinten Nationen und von Organisationen auf der ganzen Welt, die sich der Bekämpfung des Rassismus verschrieben haben. (Amnesty International, o. D.).

Literaturverzeichnis

Basierend auf der 7. Auflage (2019) des offiziellen APA-Publication-Manuals.

Aydemir, F. et al. (2020): *Eure Heimat ist unser Albtraum* (8. Aufl.). Ullstein.

Amnesty International. (o. D.). *Was bedeutet rassistische Diskriminierung*.

<https://www.amnesty.at/themen/rassismus/was-ist-rassismus/#rassismus-definition>

AvenirSocial. (o. D.). *Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsschutz konkret Ein Leitfaden für die Praxis der Sozialen Arbeit*.

https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2021/09/WEB_RasDis_D.pdf

AvenirSocial. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis*.

https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/SCR_Berufskodex_De_A5_db_221020.pdf

Barthelmess, M. (2016). *Die systemische Haltung. Was systemisches Arbeiten im Kern ausmacht*. Vandenhoeck & Ruprecht GmbH.

Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung [bso]. (o. D.)

Ethikrichtlinien des Berufsverbands für Coaching, Supervision und Organisationsberatung bso.

https://www.bso.ch/fileadmin/user_upload/00_Grundlagendokumente/Verbands_Dokumente/Ethikrichtlinien_bso_2020.pdf

Bundesamt für Statistik [BFS]. (o. D.). *Diskriminierungserfahrung*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/zusammenleben-schweiz/diskriminierung.html#:~:text=Unter%20Diskriminierung%20sind%20Handlungen%20oder,oder%20ungerechtfertigt%20deren%20Integrit%C3%A4t%20gef%C3%A4hrden.>

Engelhardt, E. & Engels, S. (2021). *Einführung in die Methode der Videoberatung. Fachzeitschrift für Onlineberatung und computervermittelte Kommunikation* (Heft 1, Artikel 2).

https://www.e-beratungsjournal.net/wp-content/uploads/2021/06/engelhardt_engels.pdf

Fachstelle für Rassismusbekämpfung. (2023, März). *Struktureller Rassismus in der Schweiz. Kurzfassung Grundlagestudie*.

<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/publikationen/KurzfassungStu dieStrukturellerRassismus.html>

Fachstelle für Rassismusbekämpfung. (2021, September). *Rassistische Diskriminierung in der Schweiz. Bericht der Fachstelle für Rassismusbekämpfung 2019/2020*.

https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/publikationen/Bericht_FRB_2020.html

Fischer, H. R., Borst, U. & Von Schlippe, A. (2015). *Was tun? Fragen und Antworten aus der systemischen Praxis. Ein Kompass für Beratung, Coaching und Therapie*. Klett-Cotta.

Gold, I., Weinberg, E. & Rohr, D. (2021). *Das hat ja was mit mir zu tun!?. Macht- und rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision* (1. Aufl.) Carl-Auer Verlag GmbH.

Lüschen-Heimer, C. & Michalak, U. (2019). *Werkstattbuch systemische Supervision* (1. Aufl.) Carl-Auer.

Madubuko, M. (2021). *Praxishandbuch Empowerment. Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen*. Juventa Verlag.

Schmitz, L. (2011). *Lösungsorientierte Gesprächsführung: Übungen und Bausteine für Hochschule, Ausbildung & kollegiale Lerngruppen* (2. Aufl.). Borgmann.

Varga von Kibéd, M. (2012). *SyStemischer. Zeitschrift für Systemische Strukturaufstellung*. 1/2012, S. 6-10. Ferreira Media. Aachen.

Widulle, W. (2012). *Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfen* (2. Aufl.) Springer VS.