

## **Begriffsklärung Supervision und Coaching**

**„Ziel von Supervision und Coaching ist es, mit ihren Kundinnen und Kunden das Zusammenspiel von Organisation, Person, Rolle und den Anspruchsgruppen (Kundinnen, Klienten, Mitarbeitende) zu analysieren. Sie haben die Rahmenbedingungen und das Umfeld im Blick, stellen sich dieser Komplexität und machen sie in der erforderlichen Tiefe der Reflexion zugänglich. Diese Beratungskompetenz, das Kernkonzept der Supervision, wird in verschiedenen Feldern der Arbeitswelt sowohl unter dem Namen „Supervision“ wie auch als „Coaching“ nachgefragt. Die DGSv trägt aus diesem Grund beide Namen im Titel.“**

### **Nutzen im Kontext Jobcenter**

Was taugt für die Praxis, was unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem professionellen Handlungsfeld in einem Jobcenter.

Mit der Umsetzung des SGB II bewegen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Jobcenters ständig im Spannungsfeld zwischen Fördern und Fordern. Sie unterstützen umfassend, fordern aber auch zumutbare Mitwirkung konsequent ein. Dazu verfügen sie sowohl über komplexes, sich ständig aktualisierendes Fachwissen als auch über großes Geschick und Beratungskompetenz im Umgang mit schwierigen Lebenslagen und existenziellen Nöten der hilfebedürftigen Menschen.

Das Handlungsfeld selbst ist ein junges Feld. Den Beruf, diesen Tätigkeitsbereich Jobcenter-Mitarbeiterin/ Mitarbeiter gibt es erst seit 2005. Um den Auftrag des SGB II gut zu erfüllen, ist erforderlich, dass verschiedene Herkunftspeditionen zusammenwirken. Wir haben Anteile von qualifizierter Prozessberatung und Sozialer Arbeit verbunden mit Verwaltungs-knowhow und Rechtswissen.

Andere Handlungsfelder (in Beratung, Sozialpädagogik und Psychotherapie), die in so großer Nähe mit Menschen in schwierigen Lebenslagen arbeiten, haben über Jahrzehnte **Supervision** als Instrument zur Rollenklärung und Qualitätssicherung etabliert in der Wirksamkeit erforscht. In den letzten Jahren ist **Coaching** verstärkt das Instrument für Personalentwicklung und berufliche Entwicklung hinzugekommen.

Was sind nun Supervision und Coaching für Instrumente und was unterscheidet sie?

Es sind verschiedene Bezeichnungen für **eine spezielle Beratungskompetenz**.

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision hat 2011 folgende Stellungnahme veröffentlicht:

„Das Ende eines unerklärlichen Unterschiedes“. Wenn man heute auf der Seite der Deutschen Gesellschaft für Supervision nachsieht, findet man zuerst einen geänderten Namen: Deutsche Gesellschaft für **Supervision und Coaching** und folgende Erklärung:

**„Ziel von Supervision und Coaching ist es, mit ihren Kundinnen und Kunden das Zusammenspiel von Organisation, Person, Rolle und den Anspruchsgruppen (Kundinnen, Klienten, Mitarbeitende) zu analysieren. Sie haben die Rahmenbedingungen und das Umfeld im Blick, stellen sich dieser Komplexität und machen sie in der erforderlichen Tiefe der Reflexion zugänglich. Diese Beratungskompetenz, das Kernkonzept der Supervision, wird in verschiedenen 5**

**Feldern der Arbeitswelt sowohl unter dem Namen „Supervision“ wie auch als „Coaching“ nachgefragt. Die DGSv trägt aus diesem Grund beide Namen im Titel.“** **Supervision** und **Coaching** sind also Methoden, die eigene professionelle Rolle zu klären und das eigene Handeln zu reflektieren. – Das heißt, sich angeleitet „daneben“ zu stellen und von außen auf den eigenen Arbeitsalltag und das eigene professionelle Handeln schauen. Im Begriff Supervision steckt dies sogar wortwörtlich drin:

*Super* – oben drüber /von oben und *Vision* – sehen/ Schauen

Dies geschieht angeleitet durch externe oder interne Supervisoren/innen oder Coaches, die über ein geeignetes Methodenspektrum verfügen, um dies gut tun zu können.

In den letzten Jahren haben mehrere Fachveröffentlichungen den Einsatz von Supervision und Coaching in Jobcentern untersucht und beschrieben. Sie betonen übereinstimmend die Notwendigkeit von Feldkompetenz für Supervisoren/innen und Coaches.

**Supervision** und **Coaching** kann sowohl in Einzelsitzungen, als auch in der Gruppe erfolgen.

Für dieses „Sich daneben stellen und angeleitet von außen auf eine Situation draufschauen“ haben sich auch noch weitere Varianten herausgebildet.

Für die fallbezogene Arbeit in der Gruppe dienen die Instrumente **Fallsupervision** oder **Kollegiale Fallbesprechung**, für Teams gibt es Methoden des **Teamcoachings**