

# Personzentrierte Supervision

Die Reflexion der **beruflichen Rolle in der Supervision** geschieht über einen **Verstehensprozess**. Zu diesem Verstehensprozess gehören die Organisationsbedingungen (Rahmen, Aufgaben, Ziele etc.) mit ihrer Relevanz für die berufliche Rolle und das (berufliche) Selbstkonzept des Supervisanden. Ziel ist zum Beispiel, eine höhere Arbeitszufriedenheit zu generieren (durch Ressourcen aktivieren, Lösungen finden, Möglichkeiten und Grenzen sehen und neu bewerten können), was sich dann im beruflichen Handeln auswirkt und damit für die Organisation einen positiven Effekt hat. Im Ergebnis gelingt es dem **Personzentrierten Supervisor** durch seine **Grundhaltung (Basis)**, sein **Beziehungsangebot**, den Verstehensprozess und **Selbstverstehensprozess** des Supervisanden zu aktivieren, sowie in Folge das **Verstehen der Organisation** (Außenperspektive) zu versachlichen.

## Im Blickfeld des Supervisors : Person + System + die Ebenen der Kommunikation \*3

### SUPERVISOR

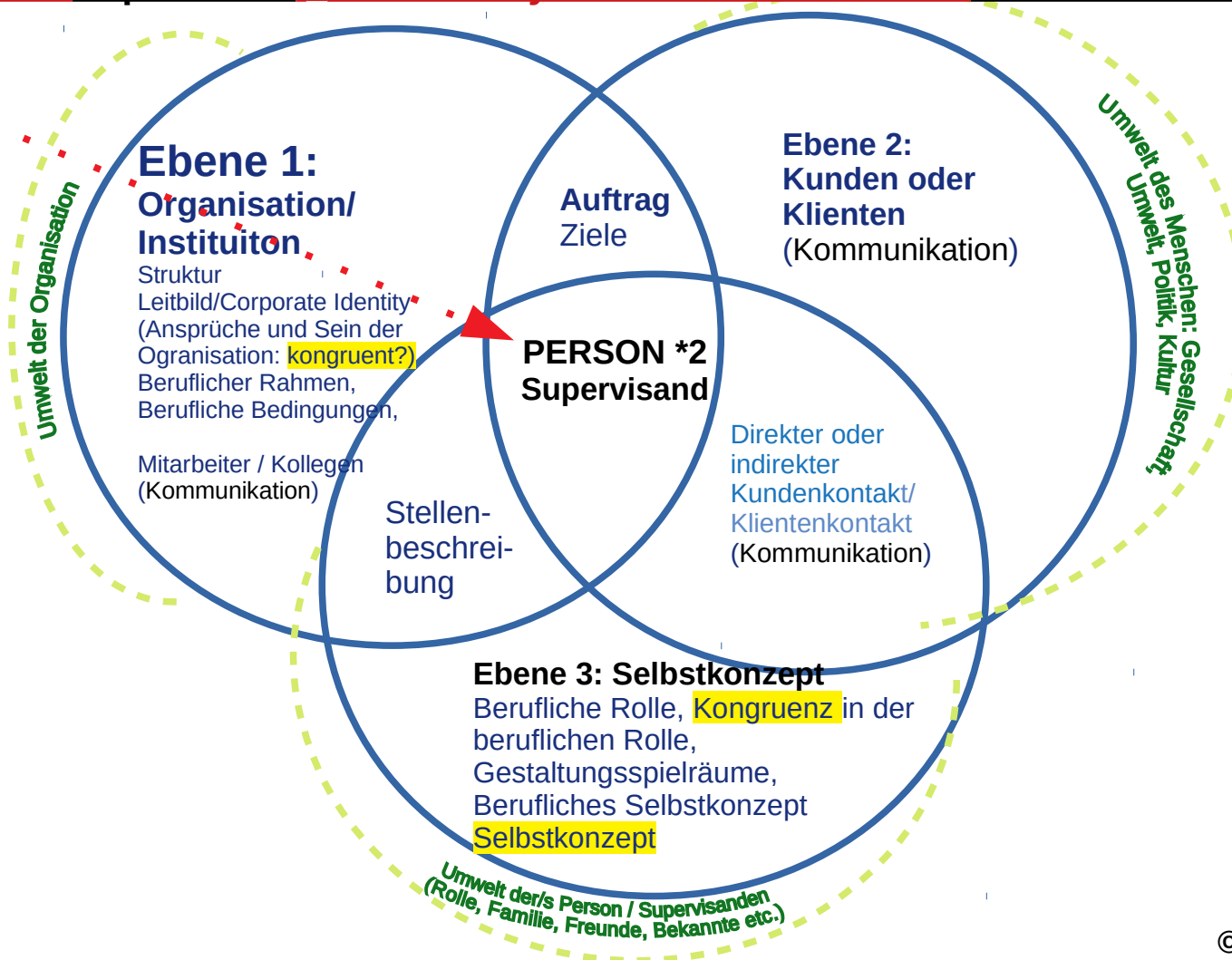
#### Basis

- Einfühlerndes **Verstehen (Empathie)**: Komplexes Verstehen und verbalisieren können des (auch implizit) Verstandenen
- Hohe Wertschätzung und **Akzeptanz** bzw. bedingungsloses Annehmen können des Gegenüber
- Echtheit (**Kongruenz**)
- Systemischer Blick

So entsteht ein **Beziehungsangebot**, das es dem Supervisanden ermöglicht, selbstkorrigierend seine berufliche Rolle zu reflektieren.

#### Weitere Kompetenzen

- Fundiertes **Kommunikationswissen** aus Theorie und Praxis
- **Organisationsverständnis**
- Organisationserfahrung
- Methodenkenntnis, Interventionskompetenz \*1



\*1 „Interventionen [...] werden vor allem fruchtbar in einer akzeptierenden **Beziehung**“ (Schlechtriemen / Wulf)

\*2 „Jede **Kommunikation muss durch das Nadelöhr des Subjekts.**“ (Kriz / Simon, 22)

\*3 „Organisationen bestehen als soziale Systeme aus **Kommunikation**“ (Schlechtriemen / Wörsdorfer, 40)