

Supervision im Jobcenter

Volker J. Walpuski, M.A.

Organisationsberater

Supervisor und Coach (DGSv), Mediator (BM®)

Hannover

Supervision ist ...

„...werden Sie beauftragt, am 18., 19. und 21. November die Unterweisung in Supervision durchzuführen...“

**Nein! ... aber:
Weiß „das Jobcenter“ eigentlich,
was Supervision ist?**

Fallbeispiel 1

- In einem Jobcenter werden Fallmanager_innen nach DGCC-Standard fortgebildet, dazu gehören 18 h Supervision.
 - schwierige Kund_innen, hier: Suizid
 - Arbeitsüberlastung angesichts einer Fallzahl von 400
 - Kooperation mit Leistungsabteilung und anderen Teams im Haus
 - Umgang mit bedrohlichen Situationen, hier: gewaltsamen Kunden.
- Ein Fall ist ausführlich bearbeitet in Griewatz/Walpuski 2017/2018.

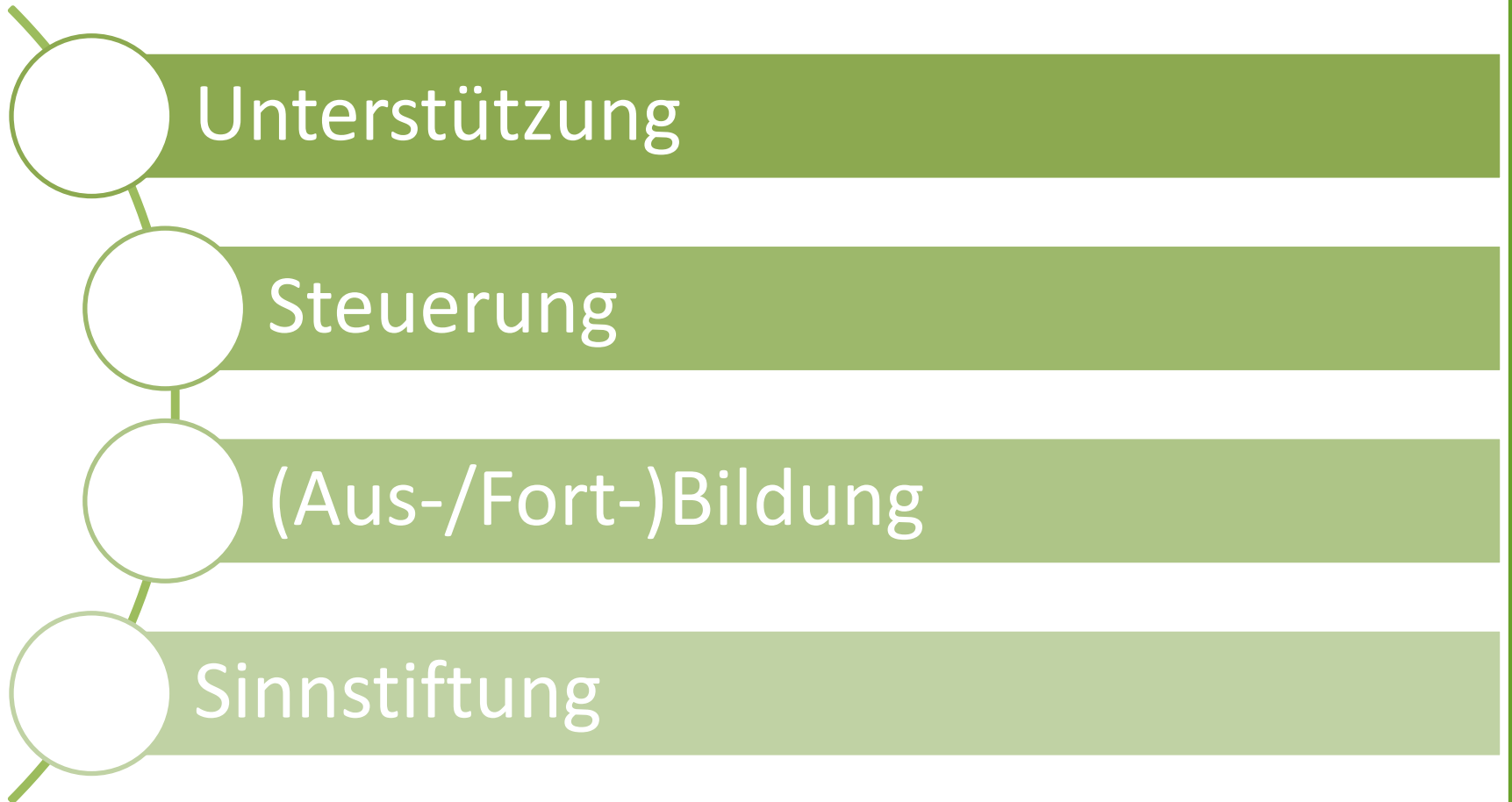
Fallbeispiel 2

- Die etwa 11 Sachgebietsleitungen M+I beschwerten sich bei der Geschäftsführung über ihre Bereichsleitung:
 - tägliche „Steuerungsimpulse“
 - regelmäßige verbale Abwertungen: „Flachpfeifen“
 - Intrigen und wechselnde Bündnisse der BL mit SGLDie Bereichsleitung wird versetzt. In der Supervision werden die Macht- und Missbrauchsmechanismen der Bereichsleitung erarbeitet und damit das eigene Führungsverhalten weiterentwickelt.

Stimmungsbild

- Gibt es in Ihrem Jobcenter aktuell Supervision?
- Was ist der Fokus der Supervision?
- Wer nimmt daran teil?

Was kann Supervision leisten?



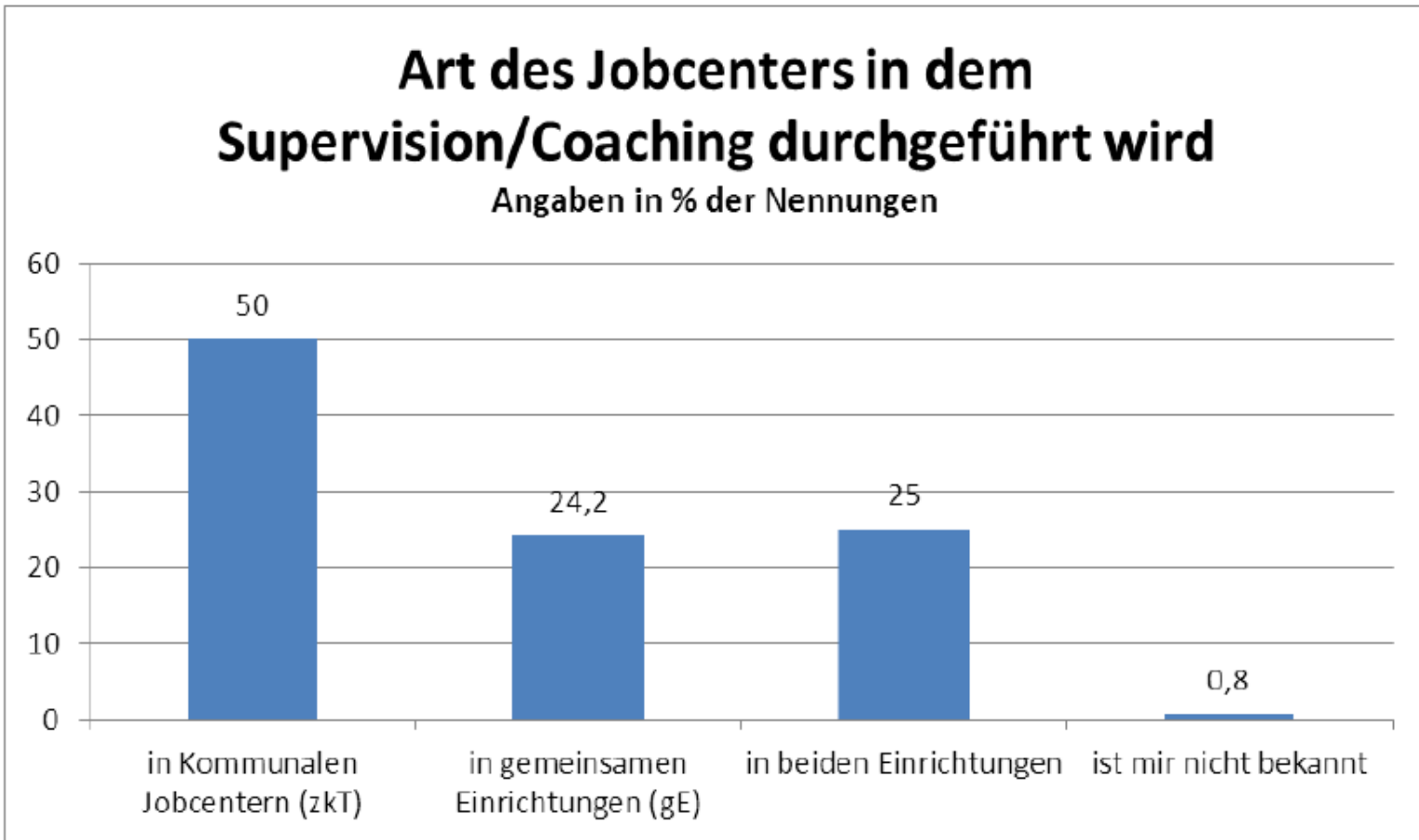
Supervision ist ...

- ein prozesshaftes Reflektieren
- der eigenen Arbeitsbezüge (Team, Klient_innen, Organisation, ...)
- mit einem dafür ausgebildeten, unbeteiligten Gegenüber
- in einem geschützten Freiraum und
- in einem gemeinsamen Lernprozess
- über einen längeren Zeitraum.

Wie verbreitet ist Supervision in Jobcentern?

- Standard in DGCC-zertifizierten Ausbildungen zum Case Management
- Standard in der INGA-Ausbildung im SGB-3
- Supervisions- und Coachingpool bspw. im Jobcenter Region Hannover
- Interner Supervisionspool der BA

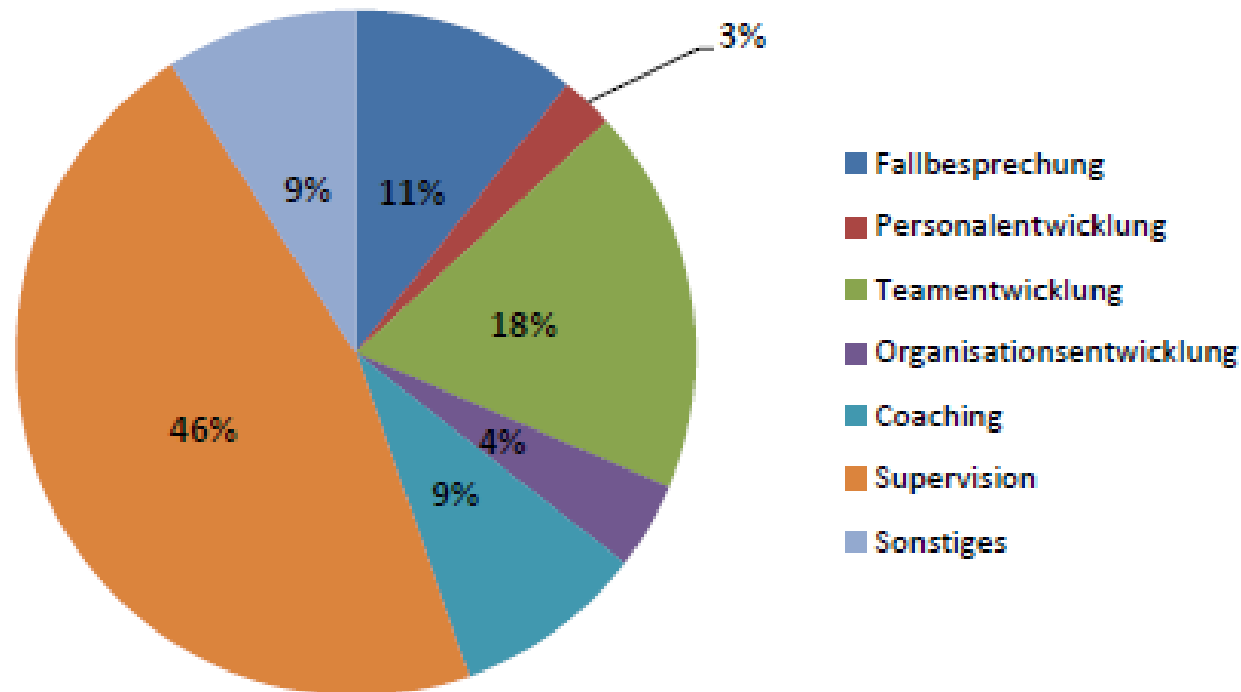
Art des Jobcenters



Frage 11: Als Supervisor/in/ Coach arbeite ich in (Mehrfachantworten möglich) [N=124]

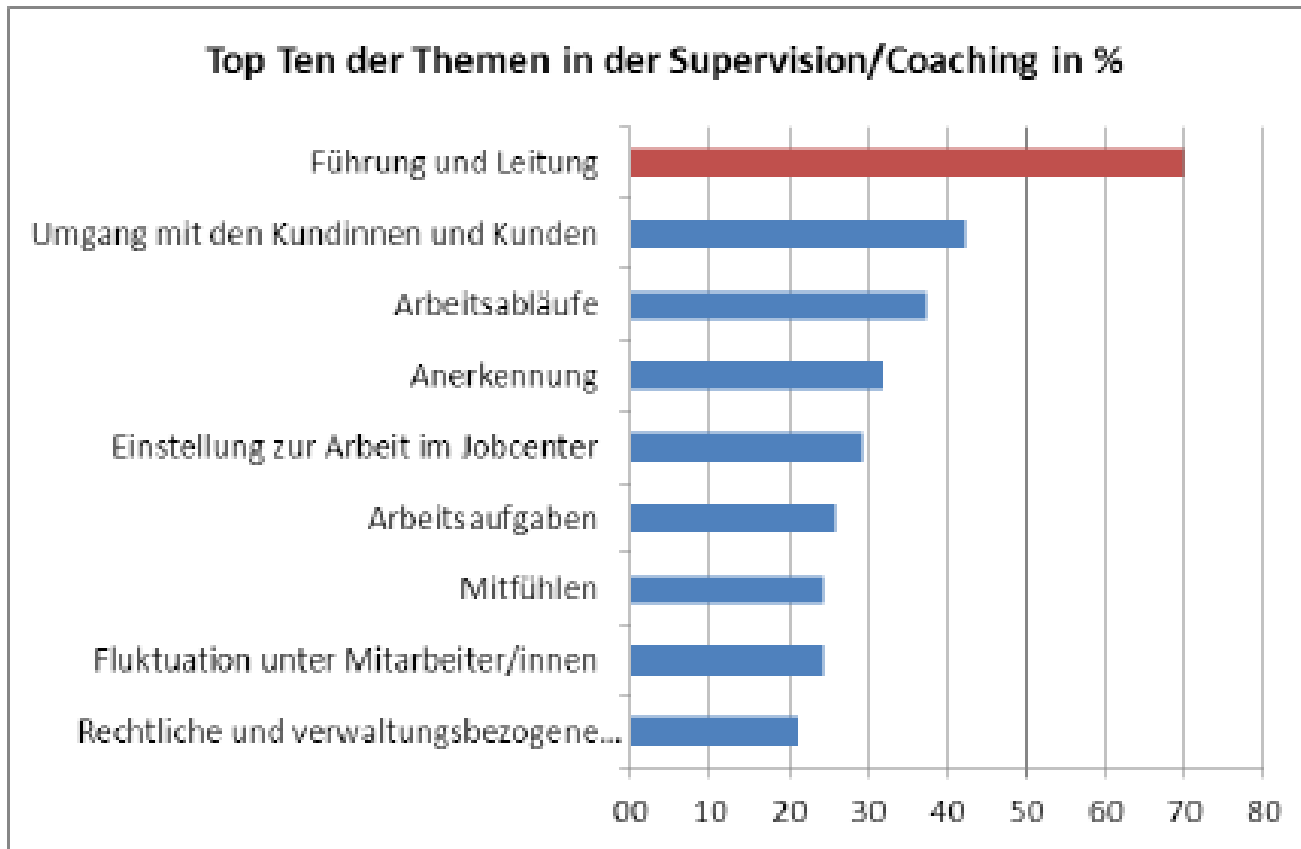
Art des aktuellen Auftrags

Art des aktuellen Auftrags



Frage 21: Nun geht es um den letzten aktuell vereinbarten Auftrag, den Sie als SupervisorIn/Coach erhalten haben. Laut Kontrakt war ich zuletzt beauftragt für ... (N=121)

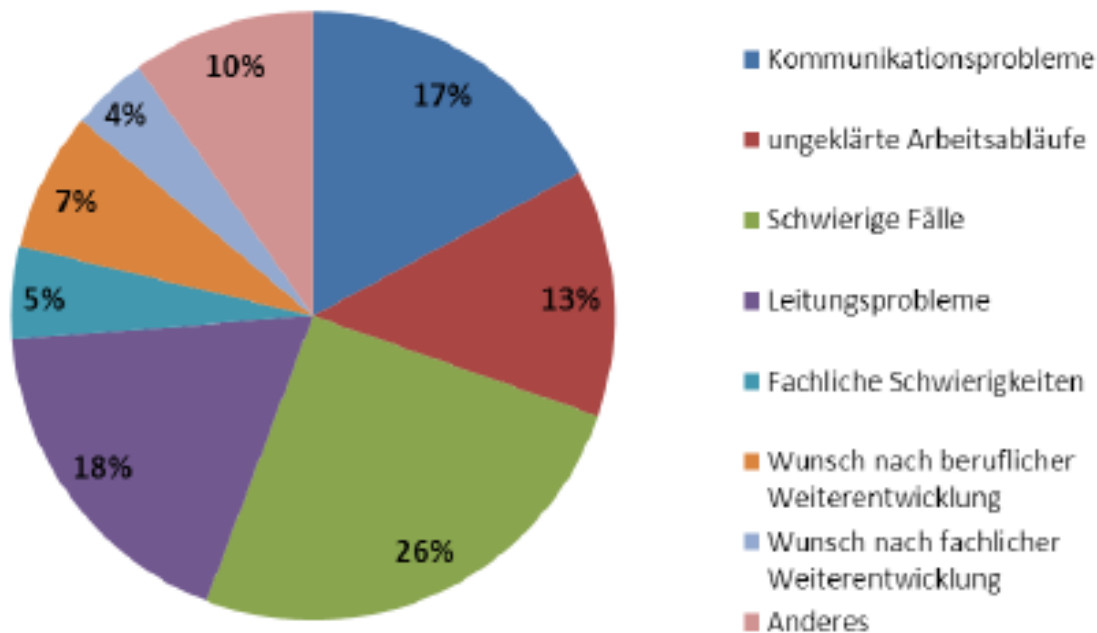
Top-10-Themen



Frage 27: Abschließend bitte ich Sie noch um Ihre Einschätzung, was in der Supervision/Coaching in Jobcentern aufgrund Ihrer Erfahrungen häufig zu bearbeiten ist. Bitte wählen Sie fünf Oberbegriffe aus. (N=127)

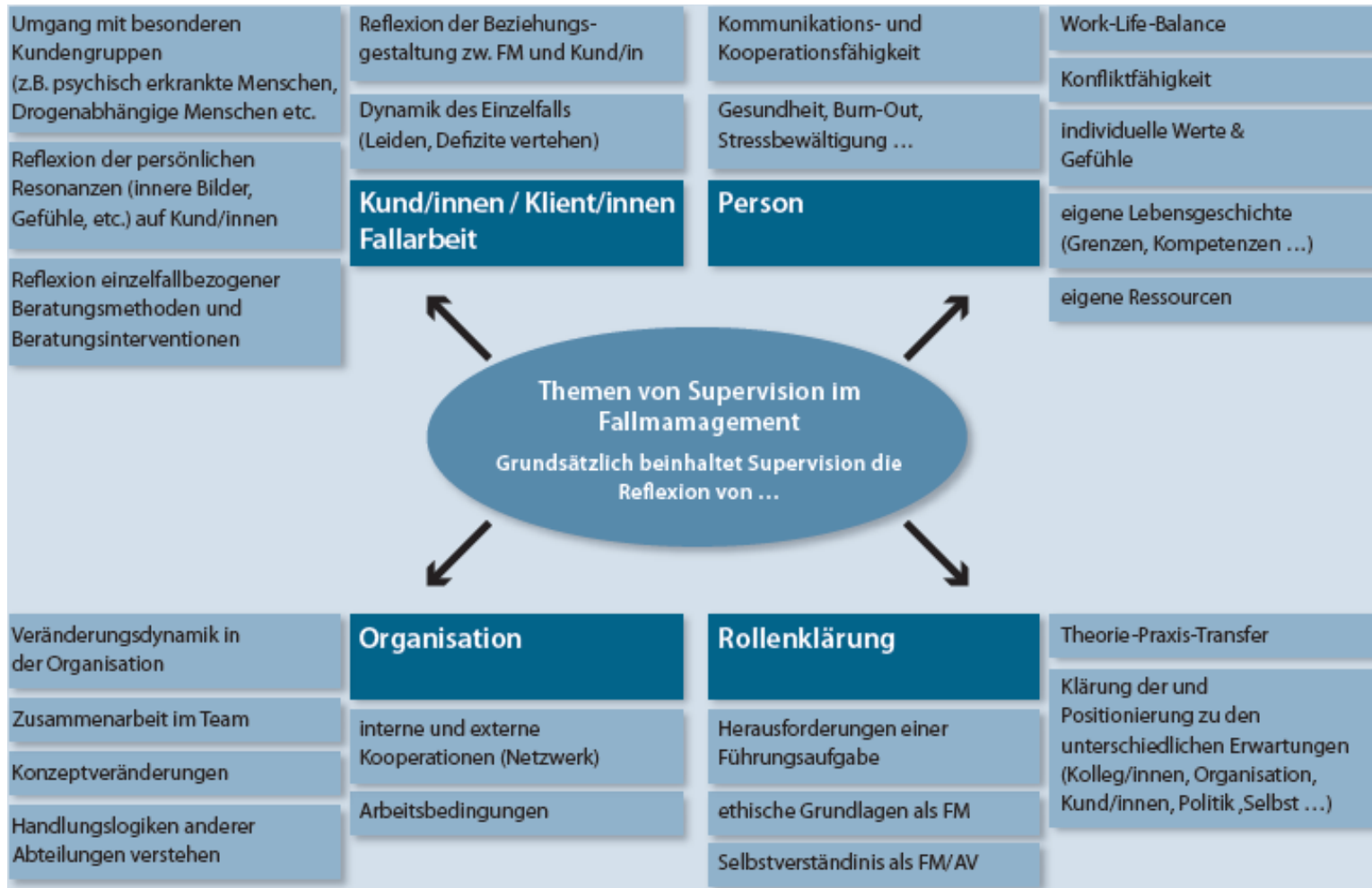
Anlass für Supervision

Aktueller Anlass für Supervision/Coaching



Frage 25: Bitte vergegenwärtigen Sie sich Ihren letzten Supervisionsprozess mit Mitarbeiter/Innen im Jobcenter. Was war das vorwiegende Anliegen für Supervision/Coaching? Bitte nennen Sie das Anliegen, das im Vordergrund stand. (N=122)

Kontext des Fallmanagement



Nutzen von Supervision (1)

- **Qualifizierung und Personalentwicklung**
 - Ausbildungssupervision schafft Handlungs- und Rollensicherheit
 - Erweiterung der Fähigkeit zur Selbstreflexion
 - Klärung von Aufgaben- und Kompetenzen
 - Weiterentwicklung von Beratungs-, Wahrnehmungs-, Kommunikations- und Kooperationskompetenzen
 - Stärkt Sicherheit in Rolle und Aufgabenwahrnehmung

Nutzen von Supervision (2)

- **Zusammenarbeit und Führung**

- Entwicklung und Effektivierung von Team- und Führungsarbeit
- Verbesserung des Arbeitsklimas, u.a. durch die Deeskalation von Konfliktpotenzialen und Unterstützung von einzelnen Mitarbeitenden

Nutzen von Supervision (3)

- **Qualitätsentwicklung und -sicherung**
 - Erlernen, perfektionieren und sichern von Beratungsmethoden
 - tieferes Verständnis von Beratungsanliegen durch Perspektiverweiterungen
 - bessere Regulierung von Nähe und Distanz
 - Verbesserung des Kommunikationsverhaltens

Nutzen von Supervision (4)

- **Gesundheitsmanagement und -förderung**
 - Entlastung und Bewältigung von emotionalem Stress
 - Vorbeugung gegen Sekundäre Traumatisierungen (bspw. Klient_innen mit Flucht- oder Gewalterfahrungen)
 - Beitrag zur Salutogenese (Antonovsky: „Kohärenzgefühl“): Verstehbarkeit, Handhabbarkeit, Sinnhaftigkeit

Wann wirkt Supervision?

Kaum eine Frage der Methode, sondern vor allem der Beziehung zwischen Supervisor_in und Supervisand_innen. (Roth 2018)

- wichtig: Vertrauen (kann entstehen)
- möglichst freiwillige Teilnahme
- Mitspracherecht bei der Auswahl von Supervisor_in
- prozesshaft über einen längeren Zeitraum

Organisationskultur und Supervision

- **Nachhaltigkeit/Langfristigkeit:**
 - Mitarbeitende gesund erhalten, binden und weiterentwickeln
 - die Beratungsqualität erhöhen
- **Lernende Organisation**
 - Organisation, die über sich selbst nachdenkt und sich ändern kann
- **Wertschätzende Organisation**
 - Fallmanagement als Tätigkeit mit hohen sozialarbeiterischen, soziologischen, pädagogischen, psychologischen sowie verwaltungsrechtlichen Kenntnissen anerkennen (Griewatz/Walpuski 2018)

Wie finde ich qualifizierte Supervisor_in?

- Berater-Scout der DGSv
- lokale Verzeichnisse
- Internetrecherche
- in der Regel Freiberufler_innen
- Alternativ: eigene Pools aufbauen

DGSv
Deutsche Gesellschaft für
Supervision und Coaching

Die DGSv Berater-Scout BeraterIn werden Services Themen Medien



Wir setzen Standards
für Supervision und
Coaching in der
Arbeitswelt

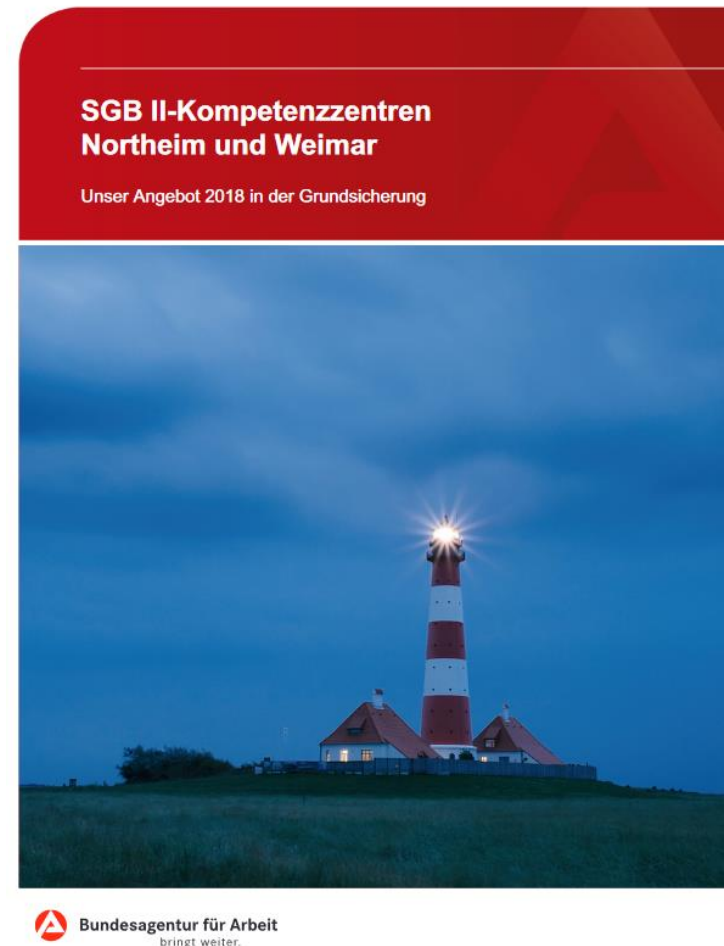
Berater-Scout
Suchen Sie aus über 4.600 Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches das passende Angebot!

Branche Beratungsanliegen

PLZ Ort

Supervision für GE

- „Ihre gemeinsame Einrichtung [kann] aus einem Rahmenvertrag bedarfsorientiert Gruppensupervision für alle Integrationsfachkräfte, Fachkräfte der Leistungssachbearbeitung sowie weitere mit Beratungsaufgaben betraute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen Kostenerstattung abrufen.“
(Seite 40)
- HEGA 05/15-7 bis 19.5.2020
- <https://www.baintranet.de/011/001/013/005/Seiten/HEGA-2015-05-VV-Supervision.aspx>



Sinnvolle Gruppengrößen

- Einzelsupervision
- Supervision in einem Team: alle aus dem Team, ggf. zwei Supervisor_innen
- Fallsupervision und Ausbildungssupervision: ca. 4-8 Supervisand_innen

Ausschreibung für Supervision

- Supervisionspool durch Ausschreibung
- 12-18 Zeitstunden/pro Auftrag
- einheitliches Honorar vorgegeben nach Marktanalyse, aktuell 150,- €/Stunde + USt.
- Bedingung: Studium und DGSv-Mitgliedschaft
- Bedingung: SGB-2-Erfahrungen

Auftragskriterien	Wichtung in %	Bewerber:	
		Punkte 0 bis 5	Bewertung (= Wichtung x Punkte)
1. Qualität			
Weitere Fortbildungen	15	0	0
Einschl. Referenzen	20	0	0
Erfahrung im SGB II	15	0	0
Zwischensumme Wichtung zu 1:			0
2. Angebotsbreite			
Angebotsbreite	25	0	0
Angebotspassung	25	0	0
Zwischensumme Wichtung zu 2:			0
Summe	100		0

Ausschreibung für Supervision

- Für die Fallmanagement-Ausbildung (resp. INGA im SGB-3) gibt es im Internen Service Rahmenverträge für die ausbildungsbegleitende Supervision
- 1213-14-44661 „Rahmenvertrag Supervision in der Bundesagentur für Arbeit“ aus 2014

Veröffentlichungen

- mit Griewatz, Hans-Peter (2017/2018): „Foucault im Jobcenter“. Supervision in einem widersprüchlichen gesellschaftlichen Feld
 - Teil 1. In: FoRuM Supervision. Onlinezeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision 25 (50), S. 12–30
 - Teil 2. In: FoRuM Supervision. Onlinezeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision 26 (51), S. 39–74
Kostenlos im Internet verfügbar unter <http://www.beratungundsupervision.de>
- mit Grab, S.: Konzeptentwicklung für dauerhaftes und nachhaltiges Stressmanagement, in: Mathias Hofmann et al. (Hrsg.), Stress-Kompass. Strategisches Stress-Management für Ihr Unternehmen aufbauen - Konzepte und Umsetzung, Bonn 2015, ISBN 978-3-95891-004-1, S. 82-92.
Buch über die Einführung von Stressmanagementkonzepten in sechs nordrhein-westfälischen Jobcentern.

Literatur

- Baur, Jörg (2015): Fallsupervision als Beitrag zur gesundheitsstärkenden Resilienzförderung im beschäftigungsorientierten Fallmanagement von Jobcentern. In: ders. (Hrsg.): Supervision in der Beobachtung. Forschungs- und praxisbezogene Perspektiven. Opladen: Budrich S. 219-240.
- Deutsche Gesellschaft für Supervision DGSv (Hg.) (2012): Fachinformation Beratung zwischen Fördern und Fordern. Supervision und Coaching im Jobcenter. Reihe 5 Dokumente zur Supervision und Beratung 3. Kassel UP. ISBN 978-3-86219-383-7
- Kadushin, Alfred; Harkness, Daniel (2014 [1976]): Supervision in Social Work. New York: Columbia University Press.
- Müller, Monika (2013): „Erfahrungen mit Supervision und Coaching in Jobcentern“. Bericht zur Forschungsstudie.
- Roth, Gerhard (2018): Coaching und Neurowissenschaften, in: Organisationsberatung Supervision Coaching, <https://doi.org/10.1007/s11613-018-0537-5>

Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit.

Volker Walpuski

www.orevo.de

05175 7716510

