

SUPERVISION

am Beispiel der Stress- und Konfliktbewältigung von Arbeitsgruppen in einem Unternehmen.

Eine Kurzbeschreibung.

Ablauf der Seminare und der Supervision

Das Supervisionsprogramm verläuft zweigeteilt. Im ersten Teil - er dauert gewöhnlich zwei Tage - vermitteln wir *theoretische Grundlagen* über Stress und Konflikte und neue, praktisch anwendbare *Bewältigungsstrategien*. Der zweite Teil (eintägig) folgt nach etwa drei Monaten und dient der Wiederauffrischung und dem Besprechen der *Erfahrungen* nach dem ersten Teil. Es hat sich als günstig erwiesen, dass die Teilnehmer das Erlernte im Alltag anwenden, und die Supervision anhand konkreter Erfahrungen und des Wissens über Stress erfolgen kann. Eine „Anlass-Supervision“, die erst dann erfolgt, wenn psychische Probleme längst offensichtlich geworden sind und die Arbeit behindern, ist nicht so erfolgreich/effektiv wie eine vorbereitende und aufbauende Teamarbeit.

Das konkrete Vorgehen

Zu Beginn vermitteln wir immer *Grundinformationen* über Stress. Stress ist ja grundsätzlich positiv. Erst wenn er zuviel wird, kann er zu den typischen Symptomen führen. Stress ist ein „schleichendes“ Problem. Die Betroffenen merken gewöhnlich nicht, dass ihre Belastung steigt. Es kommt beispielsweise zu *Schlafstörungen, allgemeiner Unruhe, zu Einschränkung der Gespräche mit Kollegen oder Familie, zu negativen Gedanken, zum Grübeln, Nicht-abschalten-Können, zu verminderter Leistungsfähigkeit, häufigem Krankenstand oder zu vermehrtem Tabak- oder Alkoholkonsum.*

Die Teilnehmer erhalten Unterlagen (ca. 30 Seiten), in denen diese Grundlagen beschrieben sind. Auf Arbeitsblättern können die *persönlichen Stressmuster* eingetragen werden. Die Stress-Signale, Überforderungsreaktionen und körperlichen Abläufe wie *Schwitzen, kalte Hände, Klumpen im Hals, weiche Knie, schnelleres Herzklopfen* sind ja bei jedem Menschen anders. Nach der *Einsicht* in die Stressabläufe folgen die *Veränderungsschritte*. Die Teilnehmer wählen in Zusammenarbeit mit dem Supervisor auch hier unter den angebotenen Techniken und Möglichkeiten jene aus, die zu ihrem Stressverhalten am besten passen. Und dann geht's ans Üben sowohl in Kleingruppen wie auch in der Gesamtgruppe.

Dabei spielt die Gruppe eine wichtige Rolle. Denn unter den Teilnehmern ist eine Unmenge an Wissen über Stress und dem Umgang damit vorhanden. Wenn die Gruppenmitglieder über ihre Erfahrungen sprechen, kommt es bei den anderen oft zu einem „Aha-Effekt“. Sie sehen, daß die Erfahrungen mit Stress zwar unterschiedlich sind, aber die Auswirkungen doch alle gemeinsam treffen.

Was wollen wir den TeilnehmerInnen besonders vermitteln?

Es ist uns wichtig, bewusst zu machen, dass jeder Mensch *sein persönliches* Stressmuster besitzt. Stress hat zwar mit viele Situationen und Abläufen in der Umwelt und der Arbeit zu tun, aber ob und wie diese Situationen die jeweilige Person belasten, das hängt von der Art ihrer Gedanken und Gefühle ab, und davon, wie sie die Situationen bewerten. Für manche ist die Arbeit so wichtig oder belastend, dass sie nachher nicht abschalten können. Und das dauernde Denken an die Arbeit kann zu den genannten Stresssymptomen führen. Andere Menschen wiederum kommen mit bestimmten familiären Situationen nicht zurecht. Wer diese Unterschiede versteht, wird mehr Verständnis und *Toleranz* gegenüber den Verhaltensweisen der Kollegen aufbringen.

Sollen in der Supervision Konflikte verniedlicht oder unter den Tisch gekehrt werden?

Konflikte sind eine notwendige Seite des Zusammenlebens von Menschen. Wir versuchen in unseren Seminaren die Ursachen von Konflikten verständlich zu machen. Wer die Ursachen, Abläufe und Lösungsmöglichkeiten von Konflikten versteht, wird gelassener mit ihnen umgehen, sie aber nicht verdrängen oder verniedlichen. Im Gegenteil: er/sie wird die Konflikte eher austragen, weil er/sie die befreiende Wirkung eines Konfliktgesprächs bereits öfter erfahren hat.

Ist Supervision Psychotherapie für Schwächlinge, oder anders ausgedrückt: ist Betriebspsychologie nur für die, die nichts leisten wollen?

Diese Frage wird so direkt nie gestellt, aber unterschwellig taucht sie häufig auf. Wir meinen, dass die Inanspruchnahme von Supervision (oder Coaching, oder allgemein von psychologischer Unterstützung in Betrieben) eher ein Zeichen von Stärke ist. Die Lebensumstände werden zweifellos immer komplexer und schwieriger. Die Intensität der Arbeit nimmt zu. Es wird immer wichtiger, sofort „Ergebnisse“ zu bringen. Das schraubt die Anforderungen für alle in die Höhe, für Führungskräfte ebenso wie für die Mitarbeiter. Psychologen bieten hier fundierte und auch erprobte Lösungsmöglichkeiten an. Man müsste heute eher umgekehrt formulieren: Wer keine psychologische Unterstützung in Anspruch nimmt, verzichtet auf ein Werkzeug, die Arbeitsabläufe und die Organisation effektiver und das Zusammenleben einfacher zu machen. Wer weiß, wie er

mit Belastungen besser fertig wird, ist weniger krankheitsanfällig. Viele österreichische und internationale Studien belegen den ökonomischen Wert der psychologischen Gesundheitsvorsorge. „Vorsorgen ist besser und billiger(!) als heilen!“ Das ist ein Ziel der Gesundheitspsychologie

Autor: Dr. Alois Kogler
e-mail: a.kogler@psychosomatik.at