

Supervision

in der Craniosacral Therapie

Verabschiedet vom Vorstand der Cranio Suisse®
am 5. Mai 2011

Angepasst am 7. Februar 2013, 19. Januar 2018 und am 17. Januar 2019

Supervision in der Craniosacral Therapie

Supervision

Definition

Supervision bietet Unterstützung an bei der Bewältigung beruflicher Aufgaben, der Reflexion beruflichen Handelns und der Weiterentwicklung der fachlichen und psychosozialen Kompetenzen. Qualitative Elemente, u. a. der transparente Umgang mit Position, Einfluss, Abhängigkeit und Macht, sowie das Wahren von Unabhängigkeit gegenüber dem beruflichen Umfeld von Kunden und Kundinnen, sind fester Bestandteil von Supervision.

Aufgabe und Zielsetzung

Supervision setzt sich zum Ziel, Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozesse bei Einzelpersonen, Gruppen und Teams zu begleiten und zu optimieren. Sie arbeitet dabei auf der Wahrnehmungs-, Reflexions- und Handlungsebene. Supervision bezieht immer den Kontext der Gesamtorganisation und die Besonderheiten des Fachgebietes mit ein, in dem die Supervisandinnen und Supervisanden tätig sind. Die qualitative Verbesserung von Berufsarbeit gehört zu den wichtigen Zielen von Supervision. Sie bearbeitet persönliche und rollenbezogene Aspekte im Spannungsfeld zwischen Stabilität und Wandel.

Auftrag und Setting

Kontraktpartnerinnen und Kontraktpartner in der Supervision sind Einzelpersonen, Gruppen und Teams und ihre jeweiligen Auftraggebenden für Supervision. Der Kontrakt konkretisiert Beratungsdauer, Beratungsziele, die Leistungen der Supervisorin, des Supervisors und jene der Supervisandinnen und Supervisanden.

Arbeitsformen

1. Einzelsupervision

Das Ziel ist, die persönliche, soziale und fachliche Qualifikation von Einzelpersonen zu erweitern und zu vertiefen. Mögliche Arbeitsformen und Inhalte:

- Persönliche Entwicklungsthemen, die mit dem beruflichen Handeln direkt oder indirekt in Verbindung stehen.
- Klärung der Beziehungsdynamik in der Arbeit mit Klientinnen und Klienten, Schülerinnen und Schülern.
- Auseinandersetzung mit den Anforderungen an die eigene Person und Weiterentwicklung der persönlichen und fachlichen Ressourcen.
- Unterstützung im Umgang mit und in der Verarbeitung von Stress- und Konfliktsituationen.
- Beratung bei der Klärung von Rolle und Funktion.

2. Fallsupervision

Bei der Fallsupervision steht eher ein bestimmtes Arbeitsfeld im Vordergrund und erfordert von der beratenden Person entsprechendes Feldwissen und/oder -erfahrung. Sie kann mit Einzelpersonen, Gruppen oder Teams durchgeführt werden.

3. Ausbildungs- und Lehrsupervision

Bei der Ausbildungs- und Lehrsupervision stehen spezifische Lehr- oder Lernsituationen, die mit der neuen Berufsrolle oder mit dem Beratungsformat zu tun haben, im Mittelpunkt der Beratung. Sie erfordert von der beratenden Person entsprechende Fachkompetenz und Unabhängigkeit. Sie kann mit Einzelpersonen oder Gruppen durchgeführt werden.

Folgende Kompetenzen werden von Supervisorinnen und Supervisoren verlangt:

- **kognitive Kompetenz**, die den Gebrauch von Theorien/Konzepten einschliesst, aber auch implizites Wissen (tacit knowledge), das durch Erfahrung gewonnen wird;
- **funktionale Kompetenz** (Fertigkeiten, Know-how), die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich ist;
- **personale Kompetenz**, die das Verhalten/den Umgang in/mit einer gegebenen Situation betrifft;
- **ethische Kompetenz**, die bestimmte persönliche/soziale Werte umfasst.

Was sind Kompetenzen?

Bei den Kompetenzen handelt es sich um die Fähigkeit zur Anwendung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Know-how in einer gegebenen Arbeitssituation.

Die Kernkompetenzen sind wie folgt gegliedert:

1. Fachkompetenz
2. Methodenkompetenz
3. Selbst- und Sozialkompetenz

Alle drei Kategorien überschneiden sich in gewissen Bereichen.

1. Fachkompetenz

a) Grundlagenwissen

Supervisorinnen und Supervisoren verfügen über ein Grundwissen bezüglich Zusammenhänge in personalen und sozialen Systemen, einschliesslich der Wechselwirkungen zwischen beiden Systemdimensionen. Das Wissensspektrum über diese Systeme kann ein selektives, d. h. berufs-feldbezogenes Wissen sein. Das Wissen über den Einfluss von kleinen, mittleren und grossen Systemen auf psychosoziale Zusammenhänge ist vorhanden und reflektiert (vgl. Feldkenntnisse).

b) Beratungswissen

Supervisorinnen und Supervisoren verfügen über ein Grundwissen bezüglich Beratungsphilosophien, Beratungsmodellen und Beratungsprozessen. Dieses Grundwissen äussert sich u. a. in einer situationsadäquaten Interventions- und Handlungskompetenz (vgl. dazu Methodenkompetenz).

c) Berufserfahrung

Supervisorinnen und Supervisoren weisen eine 4-jährige therapeutische Berufserfahrung in Craniosacral Therapie nach.

d) Feldkenntnisse

Feldkenntnisse sind definiert als spezifisches Wissen und Können bezüglich der Arbeitsfelder bzw. Zielgruppen, für die die Supervisorinnen und Supervisoren ein Beratungsangebot machen. Supervisorinnen und Supervisoren besitzen vertiefte Feldkenntnisse in mindestens einem ihrer Beratungsfelder. Ihr Wissen um die Bedeutung spezifischer Feldkenntnisse hilft ihnen, sich auch fehlender Kenntnisse bewusst zu sein und sich, wenn notwendig, abzugrenzen.

e) Grundsatzfragen

Supervisorinnen und Supervisoren sind sich bewusst, dass in jeder Beratung ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Supervisorin, Supervisor und Kundin, Kunde hergestellt wird. Die Supervisorinnen und Supervisoren respektieren mit besonderer Sensibilität die persönliche Integrität von Kundinnen und Kunden und vermeiden jegliche Form von Übergriffen. Das Verhältnis der Geschlechter zueinander gehört neben Schicht- und Kultur-Zugehörigkeit sowie der Generationenfrage zu den wichtigen strukturellen Merkmalen unserer Gesellschaft. Supervisorinnen und Supervisoren sind fähig, diese Dimensionen in der Beratung zu berücksichtigen und die dazu nötige mehrperspektivische Kommunikation im Arbeitsfeld zu fördern.

2. Methodenkompetenz

Mit Methodenkompetenz bezeichnen wir die fachbezogene Handlungs- und Interventionskompetenz.

a) In Bezug auf das Klientensystem

Supervisorinnen und Supervisoren können komplexe Situationen wahrnehmen, einordnen, reflektieren und adäquat intervenieren. Damit verbunden ist die Fähigkeit, sich flexibel auf rasch sich verändernde Handlungs- und Rollenumfelder einzustellen (vgl. 3c Rollenhandeln).

b) In Bezug auf die fachlichen Grundlagen

Supervisorinnen und Supervisoren verfügen über ein breites Beratungsverständnis, ein breites Methodenrepertoire und Instrumente für die Qualitätsentwicklung.

c) In Bezug auf die persönliche Entwicklung

Supervisorinnen und Supervisoren sind in der Lage, ihre Denkmuster zu verändern. Sie sind fähig, Phänomene und Entwicklungen zu reflektieren und einen persönlichen Standort einzunehmen.

3. Selbst- und Sozialkompetenz

Soziale Kompetenz ist eine komplexe Eigenschaft der Persönlichkeit, die auf der Fähigkeit beruht, sich in sozialen Situationen anforderungsgemäss und effektiv zu verhalten. Sozial kompetentem Verhalten liegen psychische Regulationsmechanismen der Selbstkontrolle zugrunde. Supervisorinnen und Supervisoren haben schwerpunktmässig folgende persönlichkeitsbezogene Fähigkeiten:

a) Selbstwahrnehmung, Selbstreflexion und Selbstausdruck

Supervisorinnen und Supervisoren wissen um die gleichwertige Bedeutung von Fachwissen und sozialen Fähigkeiten für eine kompetente berufliche Tätigkeit. Sie haben ihre Persönlichkeit in Bezug auf intellektuelle, soziale und emotionale Bereiche geschult. Sie können das eigene Befinden und Verhalten sowie deren Wirkung nach Aussen wahrnehmen und reflektieren, kritische Feedbacks annehmen und eine der Situation angepasste Authentizität entwickeln. Sie überprüfen ihr berufliches Handeln laufend an fachlichen, ethischen und ideellen Kriterien.

b) Kommunikations- und Beziehungsfähigkeit

Supervisorinnen und Supervisoren sind konfliktfähig und mit ihrer Persönlichkeit in der Lage, Nähe und Abgrenzung flexibel zu handhaben. Dies gestattet es ihnen, ihre Kommunikation den Gegebenheiten und Bedürfnissen diverser Zielgruppen im Arbeitsfeld anzupassen und Arbeitsbeziehungen verlässlich zu gestalten.

c) Rollenbewusstsein/Rollenhandeln

Der Übernahme beruflicher Rollen durch Supervisorinnen und Supervisoren ist besondere Beachtung zu schenken. Supervisorinnen und Supervisoren können unterscheiden zwischen Person und Rolle und sind dadurch in der Lage, verschiedene Rollenausprägungen differenziert und der Situation angepasst zu handhaben.

Anforderungen an Supervisorinnen und Supervisoren

A. Supervision für Studierende

- Cranio Suisse® Mitglied oder Ausbildung nach Cranio Suisse® Standard.
- Craniosacral Therapie Praktizierende, Craniosacral Therapie Praktizierender seit mindestens 4 Jahren
- Eigenerfahrung in Supervision (Einzel- oder Gruppensupervision): mindestens 25 Stunden, wovon mindestens 5 Stunden Einzelsupervision
- Supervisionsgrundkurs, mindestens 48 Stunden, wovon 24 Stunden Fortbildung in Gesprächsführung, Kommunikation, Erwachsenenbildung oder Äquivalenz sein können

B. Supervision für Praktizierende

- Cranio Suisse® Mitglied
- Craniosacral Therapie Praktizierende, Craniosacral Therapie Praktizierender seit mindestens 4 Jahren
- Eigenerfahrung in Supervision (Einzel- oder Gruppensupervision): mindestens 25 Stunden, wovon mindestens 5 Stunden Einzelsupervision
- Supervisionsgrundkurs, mindestens 66 Stunden, wovon 24 Stunden Fortbildung in Gesprächsführung, Kommunikation, Erwachsenenbildung oder Äquivalenz sein können

C. Supervision laut Verband BSO

- Cranio Suisse® Mitglied
- Craniosacral Therapie Praktizierende, Craniosacral Therapie Praktizierender seit mindestens 4 Jahren
- Anforderungen des Verbandes BSO, www.bso.ch