

Gesund und fit

**Mag. Andreas Tumpold,
Arbeitspsychologe**



Psychohygiene im Beruf

Gewisse Hygienestandards sind für uns eine Selbstverständlichkeit – physische zumindest. Wie sieht es aber mit unserem Innenleben aus – oder mit der Pflege und Wartung unserer Kommunikation zu Kollegen und Vorgesetzten?

Es gibt schon lange Instrumente, welche psychohygienische Standards gewährleisten – Supervision zum Beispiel. Supervision ist für mich – richtig, überlegt und kompetent eingesetzt – eine sehr taugliche Methode, klärend im beruflichen Alltag tätig zu werden.

Supervision ist eine spezifische Beratungsmethode zur Reflexion professionellen Handelns im beruflichen Kontext. Der Focus der begleitenden Supervision liegt auf den konkreten Interventionen, Entscheidungen des Berufstätigen, den Gefühlen, welche sein Handeln begleiten, seiner Haltung, seinen Deutungsmustern und seinem Wertehorizont gegenüber den Patienten, Klienten und Kollegen. Ziel der Supervision ist es, durch die Einnahme einer Metaposition sich selbst quasi von außen her zu betrachten.

Worin liegt der Vorteil der Supervision

Sie schaffen eine „Auszeit“ im beruflichen Alltag, welche Sie dafür nützen können, sich mit sich selbst und den Kollegen auseinanderzusetzen. Aktuelle Anliegen, Probleme, Konflikte können angesprochen und auf Lösungspotenzial untersucht werden. Überthemen können gefunden und die Situation kann verändert werden.

Ein Beispiel: Es herrscht schlechte Stimmung in einer Abteilung. Konflikte schwelen lange unter der Oberfläche und brechen periodisch wieder hervor. Es kursieren Gerüchte.

In der Supervision wird das eigentliche Thema der Konflikte angesprochen. Es geht um das Thema „Informationsfluss“. Sie kennen vielleicht die Situation: Ankündigungen erfolgen kryptisch. Daraufhin entstehen Gerüchte. Die Führungskraft überlegt sich noch mehr, welche Information sie weitergibt, woraufhin noch mehr Gerüchte entstehen, was die Führungskraft in ihrem Handeln bestätigt, noch weniger Informationen ins System zu geben.

Die handelnden Personen fühlen sich schlecht über ihre eigene Situation informiert. Die Führungskräfte glauben, ihr Bestes gegeben zu haben. Keiner erkennt die Situation des anderen. Beide Gruppen reden und arbeiten aneinander vorbei.

Die lösungsorientierte supervisorische Frage könnte lauten: „Wie kann der Informationsfluss gewährleistet werden, damit bei den Mitarbeitern das Gefühl entsteht, dass ihre Mitarbeit gewertschätzt wird – im Sinne „ich bin es wert informiert zu werden“, und bei den Führungskräften die Gewissheit, dass sie engagierte, reflektierte Mitarbeiter haben, die mit gewissen Informationen – es kommt ja darauf an, wie man sie bringt – auch umzugehen wissen.“

Die Funktion des Supervisors besteht darin, eine Außenperspektive ins System zu bringen. Das macht immer dann Sinn, wenn man längere Zeit in ein und demselben Unternehmen arbeitet, man selbst Teil des bestehenden Systems ist und sozusagen „eine eingegrenzte Wahrnehmung auf Grund langer Verweildauer“ besteht.

Die Supervision kann sowohl im Einzel-, Team- als auch im Gruppensetting abgehalten werden. Diese Auswahl entscheidet häufig bereits über das Gelingen oder Misslingen einer Supervision.

Die Teilnahme muss immer freiwillig sein und bezüglich der Inhalte der Gespräche unterliegt der Supervisor der Schweigepflicht!