

Supervision – ein Beitrag zur Qualitätsentwicklung in den Arbeitsfeldern Hospiz und Palliative Care

Teil A Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Teil B Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Eine Empfehlung der Deutschen Gesellschaft für Palliativmedizin e.V. (DGP) und des Deutschen Hospiz- und PalliativVerband e.v. (DHPV) mit freundlicher Unterstützung der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) – Stand Oktober 2009¹

Teil B

Vorwort

Die beiden Fachgesellschaften DGP und DHPV haben Empfehlungen zur Supervision in ihren Tätigkeitsfeldern erarbeitet, die sie gemeinsam herausgeben. Beide Gesellschaften sehen Supervision aller Mitarbeitenden als wesentliches Qualitätskriterium und halten wegen des sensiblen Arbeitsfeldes eine Feldkompetenz der Supervisorinnen und Supervisoren für unverzichtbar.

Teil A, hauptverantwortlich erstellt vom DHPV, bezieht sich auf die Supervision ehrenamtlich Tätiger im Bereich Hospiz und Palliative Care, während

Teil B im Arbeitskreis Supervision und Organisationsberatung der DGP erarbeitet wurde und die Supervision hauptamtlicher Mitarbeiter/innen berücksichtigt.

Beide Teile bieten Auftraggebern (Institutionen), den zu supervidierenden Mitarbeiter/innen (Supervisanden) und Supervisor/innen detaillierte Informationen zu Selbstverständnis, Nutzen und Auftragsvergabe von Supervisionsprozessen, zu Voraussetzungen und formalem Rahmen und nicht zuletzt zu Anforderungen an die Supervisor/innen.

Wir danken Cornelia Jacob-Krieger und Birgit Pauler vom Arbeitskreis Supervision und dem Geschäftsführer der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv), Jörg Feller mann, für das Erarbeiten des Entwurfs der vorliegenden Empfehlungen, dem Arbeitskreis Supervision für die fachliche Diskussion und Ausgestaltung sowie dem Vorstand der DGP, dem die Qualität von Supervision ein besonderes Anliegen ist, und dem Vorstand des DHPV für ihre jeweils große Unterstützung.

Monika Müller, Sprecherin der Sektion Weitere Professionen der DGP

Petra Rechenberg-Winter, Sprecherin des AK Supervision und Organisationsberatung

¹ Erstellt im Auftrage des Arbeitskreises Supervision in der DGP von Jörg Feller mann, Cornelia Jakob-Krieger und Birgit Pauler

Diese Empfehlung knüpft an die Besonderheiten des Arbeitsfeldes Palliative Care an und greift bereits vorliegende Erfahrungen mit Supervision und anderen Angeboten zur Unterstützung und Beratung der Mitarbeitenden auf. Sie informiert Mitarbeitende professionsübergreifend über das Beratungsangebot Supervision, beleuchtet Nutzenaspekte, beschreibt Rahmenbedingungen für den Einsatz, und umreißt die Einbindung von Supervision in die Qualitätsentwicklung der Arbeit von Palliative Care

Ziel

Ziel der Supervision ist, einen Beitrag zur Entwicklung und Sicherung der Qualität der Arbeit aller an Palliative Care beteiligten Berufsgruppen und ihrer Zusammenarbeit zu leisten. Dies geschieht durch Angebote zur Reflexion der vielfältigen Beziehungsfelder zwischen Patient/innen, Angehörigen und allen Mitarbeitenden durch Impulse zur Verbesserung der Kommunikation und Kooperation sowie durch Beiträge zur Mitentwicklung organisationaler Rahmenbedingungen. Darüber hinaus stellt Supervision einen geschützten Raum zur Verfügung, in dem die besonderen und weit reichenden Themen dieses Arbeitsfeldes (interdisziplinäres Arbeiten, psycho-physische Belastungen, Fragen ethischer Orientierung) in strukturierter Weise mit Blick auf die Umsetzungsmöglichkeiten in der Praxis durchdacht werden können. Supervision leistet auf diese Weise einen Beitrag zur beruflichen Kompetenzerweiterung und zur Entwicklung von Organisationen.

Verständnis von Supervision

Supervision ist die Reflexion beruflicher Arbeit. Sie dient grundsätzlich der Entwicklung von Personen und Organisationen. Sie verbessert das Handeln von Menschen in beruflichen Rollen und in deren organisationalem Kontext.

Supervision nutzt die Externität der/des Beraterin/Beraters, um das Verständnis und die Bearbeitung eines Problems zu ermöglichen. Supervisor/innen geben u.a. in folgenden Bereichen wichtige Impulse zu besserem und vertieftem Verstehen und damit zur Erweiterung des Handlungsspielraums: Gestaltung der Beziehung zu Patient/innen, Zusammenarbeit in (interdisziplinären) Gruppen und Teams, Führungshandeln, Kooperation mit Angehörigen, Stärkung der Professionellen, Umgang mit der Dynamik komplexer Systeme, Belastungsbilanz der Helfenden, Umgang mit der besonderen gesellschaftlichen und politischen Aufmerksamkeit, die diesen Bereich zunehmend betrifft.

Die Reflexion der Supervisand/innen bezieht sich in der Regel auf folgende Schwerpunkte:

1. Konkrete, beobachtbare Handlungen, im Kontakt mit den Patienten/innen und Kollegen/innen. Was tue ich? Wie tue ich es? Wie will ich es tun?
2. Gefühle, Haltungen und Einstellungen, aus denen Handeln hervor geht und die das Handeln begleiten.
3. Wertehorizont und Deutungsmuster, die z.B. Konfliktsituationen deutlich beeinflussen.
4. Aufbau und Abläufe in der Organisation
5. Einordnung und Abgleich der persönlichen eigenen Handlungsmuster und Werte in das Handlungs- und Wertegefüge des Teams und der Organisation

Im Mittelpunkt der Beratung stehen beruflich handelnde Personen in ihrem spezifischen Arbeitsfeld. Reflektiert werden ihre Einstellungen und Haltungen, ihre Rollen und Aufgaben, die Strukturen und Rahmenbedingungen ihrer Arbeit. Die Mitarbeitenden im Bereich Palliative Care werden durch Supervision gestärkt, die besonderen Anforderungen an die Kommunikation mit PatientInnen, Angehörigen, KollegInnen und weiteren Beteiligten gut zu erfüllen. Die Reflexion der Wechselwirkungen zwischen diesen Aspekten steht dabei im Vordergrund.

Die Wirkung von Supervision entfaltet sich besonders, wenn sie Arbeitsprozesse über einen angemessenen Zeitraum begleitet.

Supervision arbeitet häufig in den Settings: Teamsupervision, Gruppensupervision, Einzelsupervision und Leitungssupervision. Auch dort, wo Arbeit flexibel organisiert wird (z.B. projektbezogen), stellt Supervision angemessene Settings zur Verfügung.

Die Besonderheiten des Arbeitsfeldes

Die interdisziplinäre Arbeit in multiprofessionellen Teams ist wesentliches Merkmal von Palliative Care/Palliativ- Versorgung und ihrer Konzepte, wobei die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt eine Herausforderung für die Teamarbeit darstellt.

Die Teamarbeit steht dabei im Spannungsfeld hoher Qualitätsziele, fachlicher und ethischer Anforderungen, sowie dem besonderen Selbstverständnis der kooperativen Entwicklung von Behandlungszielen, Strategien und einer gemeinsamen Entscheidungsfindung.

Ziel ist immer die größtmögliche Lebensqualität, die Würde und die Selbstbestimmung des Patienten/ der Patientin zu erhalten.

Der Arbeitsbereich umfasst komplexe und vielfältige Aufgaben. Dabei steht die Teamarbeit im Spannungsfeld unterschiedlichster Herausforderungen. Sie umfasst:

- die psychosoziale Begleitung
- die Optimierung der Schmerztherapie
- die Symptomkontrolle
- die Pflegebegleitung und die Pflegeanleitung
- die Krisenintervention
- die Sterbebegleitung
- die spirituelle Unterstützung
- und die Gestaltung von Abschieden
- die Stärkung des Umfeldes des erkrankten / sterbenden Menschen.

Dies geschieht unter der intensiven Einbeziehung des sozialen Umfeldes und der Angehörigen der Patienten/innen. Dieser ganzheitliche Ansatz erfordert sowohl eine gute Kommunikation und Kooperation im Team, in der Zusammenarbeit mit den Familien, sowie in der mit weiteren ambulanten und stationären Diensten.

Für die Mitarbeiter/innen in dieser Arbeit, ist die persönliche und professionelle Auseinandersetzung mit Verlust, Leid, Trauer, Hoffnung und Sinn, sowie den Belastungen und Grenzen des Aufgabenfeldes eine besondere Herausforderung. Eine tragfähige interdisziplinäre Teamarbeit steht in erster Linie im Dienste der Patienten und Ihrer Angehörigen. Ein arbeitsfähiges Team unterstützt jedoch auch jedes Teammitglied im Umgang mit belastenden und schwierigen Arbeitssituationen.

Supervision, als externe Beratung, bietet eine wesentliche Unterstützung und Entlastung im Umgang mit den Belastungen im Arbeitsfeld Palliative – Care. Sie begleitet in der Fallberatung und in der Entscheidungsfindung sowie in der Teamentwicklung. Sie unterstützt darin, Konflikte zu verstehen und zu lösen, emotional belastende Situationen zu bearbeiten, ethische Fragen zu reflektieren, Arbeitsmotivation zu erhalten und Burnout - Symptomen vorzubeugen.

Anlässe

- Träger der Arbeit von Palliative Care haben das Interesse, die Qualität der Arbeit durch Reflexion des Handelns zu entwickeln und zu sichern (Formen:

- Gruppensupervision, Leitungssupervision, Einzelsupervision, Beratung von Organisationseinheiten)
- Führungskräfte wollen sich bei Ausübung oder bevorstehender Übernahme dieser Funktion hinsichtlich der vielfältigen Anforderungen extern unterstützen zu lassen (Form: Leitungssupervision oder Coaching)
- Mitarbeitende möchten komplexe Arbeitsbeziehungen und interdisziplinäre Kooperation zum Wohle aller (mit) gestalten und die vielfältige Dynamik des Arbeitsfeldes und seiner Systeme (Familie, Klinik, Gesundheitswesen, Professionen) besser verstehen und selbstbewusst damit umgehen (Formen: Teamsupervision, Gruppensupervision).
- Mitarbeitende wollen die psychischen und sozialen Auswirkungen, die mit ihrer Arbeit verbunden sein können, verstehen und dadurch ihr professionelles Handeln und dessen Rahmen verbessern (Formen: Einzelsupervision, Teamsupervision, Gruppensupervision)
- Träger der Arbeit von Palliative Care wollen den Start eines Projektes oder einer neuen Organisationsform unterstützen (Formen: Gruppensupervision, Leitungssupervision oder Coaching, Beratung der Organisation)

Nutzen

In jüngster Zeit sind zahlreiche wissenschaftliche Evaluationen², die den Nutzen von Supervision untersuchen, vorgelegt worden. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Supervision Wesentliches leistet, insbesondere für die folgenden Dimensionen beruflicher Arbeit:

- Kooperation
- Berufliche Kompetenz
- Entlastung³

Diese Untersuchungen zeigen, dass Änderungen im Erleben, in den Kognitionen, in Verhaltensmustern und im Bewusstsein über sich selbst bezogen auf die berufliche Tätigkeit, die Arbeitsorganisation und das Arbeitsumfeld wesentliche Elemente in und von Supervisionsprozessen sind. Supervision gilt als Orientierungshilfe, die Handlungssicherheit schafft und die Angemessenheit der eigenen Wahrnehmung, der aktuellen Situation des Teams und/oder der eigenen Organisation überprüft und wo nötig zu ändern hilft. Supervision ist sowohl ein Erkenntnis- als auch ein Lernprozess, der Unterstützung bei Verunsicherungen und Belastungen durch die Zunahme von Komplexität und Vielfalt der Arbeitsaufgaben bietet.

Anforderungen an Supervisor/innen

Supervisor/innen, die im Bereich Palliative Care tätig werden wollen, sollen

- nachweislich eine standardisierte Supervisionsausbildung abgeschlossen haben und einem anerkannten Fach- oder Berufsverband als Mitglied angehören⁴
- ihr Beratungskonzept für die Arbeit von Palliative Care darstellen
- Unterstützung leisten bei der Wahl des geeigneten Beratungsinstrumentes („Beratung vor der Beratung“)

² Beispiele hierfür :1. Peter Berker, Ferdinand Buer (hrsg.) Praxisnahe Supervisionsforschung: Felder – Designs – Ergebnisse. Votum Verlag Münster 1998 [Schriften der Deutschen Gesellschaft für Supervision;1] und 2. Rolf Haubl, Brigitte Hausinger (hrsg.) Supervisionsforschung: Einblicke und Ausblicke. Vandenhoeck und Ruprecht, Göttingen 2009

³ Vgl. z.B.: Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv)(Hg.) (2008): Der Nutzen von Supervision. Verzeichnis von Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten. Kassel university press, Kassel. Freier Download unter www.upress.uni-kassel.de oder unter www.dgsv.de,

⁴ Informationen zu den anerkannten Berufs- und Fachverbänden finden sich u.a. hier: <http://www.dgsv.de/kooperationen.htm>

- den besonderen fachlichen, ethischen und professionellen Anforderungen von Palliative Care Respekt entgegenbringen und diese in ihrer Arbeit würdigen
- transparent machen, was die „Verschwiegenheit im Persönlichen“ und die „Offenheit im Thematischen/Strukturellen“ bedeutet und dass dies zwischen allen Beteiligten einvernehmlich zu regeln ist
- vor Beginn der Beratung einen Entwurf für einen schriftlichen Vertrag vorlegen
- deutlich machen, wie und wodurch sie für die Qualitätsentwicklung ihrer eigenen Arbeit sorgen
- mit dem Träger der den Auftrag erteilenden Organisation außerhalb der Beratungsarbeit nicht unmittelbar verbunden sein.

Voraussetzungen und formaler Rahmen

Für einen Erfolg versprechenden Einsatz von Supervision sind Voraussetzungen:

- ein möglichst großes Ausmaß an freiwilliger Entscheidung zur Teilnahme an der Supervision durch die Professionellen
- ein zwischen allen Beteiligten abzuschließender Vertrag (siehe unten), der das Arbeitsbündnis formal rahmt
- die Beauftragung einer/eines externen Supervisorin/Supervisors, die/der den oben genannten Anforderungen entspricht
- bei Beauftragung das Einverständnis der zu supervidierenden Personen
- die Bereitstellung eines für eine Supervision geeigneten Arbeitsraumes
- ein für die Supervision eingeplantes Zeitbudget im Rahmen der Arbeit aller Beteiligten
- eine Vereinbarung über die Befristung der Supervision
- eine Vereinbarung über eine Auswertung der Supervision
- eine Vereinbarung aller Beteiligten über die Handhabung des Vertrauensschutzes für den/die Supervisor/in und für die Teilnehmenden an der Supervision
- ein auf eine mittlere Dauer der Supervision ausgerichtetes finanzielles Budget sowie eine Regelung bezüglich der Kostenübernahme.

Der Abschluss eines schriftlichen Vertrages zwischen den Auftraggebern der Beratung und den Supervisor/innen wird empfohlen. Ein solcher Vertrag soll Regelungen zu folgenden Punkten umfassen:

- Vertragspartner (Supervisor/in, Träger, Mitarbeitende)
- Beschreibung der Aufgabe (Anlass der Beratung, Ziel der Beratung, Teilnehmende)
- Art, Anzahl, Häufigkeit und Durchführungsort der Arbeitseinheiten
- Zusammenarbeit von Träger der Institution, Teilnehmenden und Supervisor/in
- Schweigepflicht
- Regelung im Verhinderungsfall
- Honorar und Auslagenersatz
- Finanzierung
- Evaluation
- Vertragsverlängerung
- Kündigung

Abschließende Hinweise

Für die dauerhafte Entwicklung der Qualität durch Supervision und Beratung sind im Bereich von Palliative Care mehrere Aspekte von besonderer Bedeutung:

- Supervision und Beratung sind im professionell hoch entwickelten, interdisziplinär ausgerichteten und anspruchsvollen Arbeitsbereich Palliative Care dann besonders wirksam, wenn die Kooperation von Berater/innen, die aus unterschiedlichen Anlässen zugleich in einer Organisation oder Organisationseinheit tätig sind, gewährleistet ist. Diese Kooperation stellt sicher, dass ganzheitliche Perspektiven in der Personalentwicklung, der Organisationsentwicklung und der Qualitätsentwicklung besser ermöglicht, Ressourcen geschont und Synergien genutzt werden. Supervisor/innen, Berater/innen und Auftraggeber/innen haben jeweils die Pflicht und das Recht, diese Kooperation zu gestalten (z.B. durch gemeinsame Evaluationsverfahren oder gemeinsame Konferenzen).
- Wenn Supervision und Beratung als unerlässliche Instrumente bei der Entwicklung der Arbeit im Bereich Palliative Care einzustufen sind, so müssen deren verlässliche Finanzierung und ihre selbstverständliche Inanspruchnahme Ziel gemeinsamer Bemühungen aller Verantwortlichen sein.
- Der Frage nach Notwendigkeit von Feldkompetenz der Supervisor/innen sollte aus Sicht der Fachgesellschaften weiter nachgegangen und entsprechende Fortbildungsangebote gemacht werden
- Evaluationskriterien und Mustervertrag werden als weiterführender Arbeitsauftrag in den AK eingebracht