

**Diplom-Psychologe & Krankenpfleger
Roberto Rotondo**

**Supervision
Teamberatung
Krisenintervention**

R a p p s t r . 9 • 2 0 1 4 6 H a m b u r g

T e l . : 0 4 0 / 4 4 8 0 9 9 2 2

F a x : 0 4 0 / 4 1 3 5 1 4 2 0

Internet: www.robtorotondo.de

Email: info@robtorotondo.de

Inhaltsverzeichnis

1. Supervision.....	3
a) Organisationsformen der Supervision.....	3
b) Grundbedingungen im Verständnis von Supervision.....	4
c) Zielsetzungen von Supervision.....	5
d) Grenzen der Supervision.....	5
2. Teambberatung.....	6
3. Krisenintervention.....	6
4. Berufserfahrung.....	7
5. Referenzen seit 1996	8
6. Wunschzettel.....	9

1. Supervision

a) Organisationsformen der Supervision

Supervision ist eine Beratungsmethode, die Themen, Fragen und Probleme aus dem beruflichen Zusammenhang zum Gegenstand macht.

- **Einzelsupervision**
- **Gruppensupervision**
- **Teamsupervision**

In der Supervision können folgende Aspekte thematisiert werden:

Interseelisches:

- innerpsychische Vorgänge, soweit sie die Bewältigung von Arbeitsaufgaben betreffen

Interaktionelles:

- die Wechselbeziehungen zwischen Helfer und Hilfesuchendem

Institutionelles:

- die Wechselbeziehungen zwischen der Organisation, dem Arbeitsablauf, dem Arbeitsprozess und den Beschäftigten

Gruppaes:

- die Wechselbeziehungen zwischen Kollegen bei der Arbeit,

Supervision unterstützt und begleitet bei der Reflexion von Arbeitssituationen, bei der Klärung der berufsbezogenen Rolle und der Weiterentwicklung und Entwicklung von Kooperation und Leistungen.

Die Organisationsphilosophie bzw. das Leitbild der Organisation, aber auch das vorherrschende Menschenbild der MitarbeiterInnen wird in der Supervision als Bezugskriterium angesprochen.

b) Grundbedingungen im Verständnis von Supervision

Alle Beteiligten sollten Supervision unter einem bestimmten Verständnis gestalten.

Mein Verständnis von Supervision:

Arbeitsweise:

- Supervision ist ein langfristig angelegter und regelmäßiger Prozess. Vereinbart werden zunächst 3 - 5 Probetermine. Danach wird eine Vereinbarung über die Dauer und Regelmäßigkeit der Supervision getroffen. Meine Arbeitsweise ist von meiner analytischen Grundhaltung und systemische Sichtweise geprägt.

Supervisionsvereinbarung:

- alle Beteiligten treffen gemeinsam eine Übereinkunft über Ziele, notwendige Bedingungen, Möglichkeiten und Grenzen der Supervision. Dies ermöglicht eine Atmosphäre der Offenheit und des Vertrauens.

Bereitschaft zur Selbstreflexion:

- Die Teilnehmer an diesem Prozess sind bereit die eigenen persönlichen Möglichkeiten und Einschränkungen kennenzulernen, zu offenbaren, zu beurteilen und zu entwickeln.

Selbstverantwortung:

- Der Supervisor ist verantwortlich für die Steuerung des Supervisionsprozesses und nicht für die Ausführung einzelner Ergebnisse oder Arbeitsschritte im Betrieb.

Freiwilligkeit:

- Die Entscheidung zur Teilnahme an der Supervision und auch die Gesprächsinhalte in der Supervision sollten freigestellt sein.

Verschwiegenheit:

- Um einen offenen Austausch zu ermöglichen, benötigt Supervision einen geschützten Rahmen. Die Verschwiegenheit des Supervisors und der Teilnehmer ist dafür notwendig.

c) Zielsetzungen von Supervision

Supervision unterstützt und begleitet:

- die Konzeptentwicklung im Betrieb
- Strukturveränderungen in der Organisation
- die Entwicklung der Berufsrolle der Mitarbeiter

Der Vorteil von Supervision für Mitarbeiter und Betrieb:

- Supervision kann für den professionellen Umgang mit schwierigen Klienten nützlich sein;
- Supervision kann zur Erweiterung der Wahrnehmungsfähigkeit führen;
- Supervision kann zur emotionalen Entlastung der Mitarbeiter beitragen;
- Supervision kann Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit von Mitarbeitern, Teams und Organisation fördern;
- Supervision kann die Entwicklung von Konflikt- und Verhandlungsfähigkeit begünstigen und
- Supervision kann Arbeitszufriedenheit fördern.

d) Grenzen der Supervision

Die Klärung der Wirkung der Arbeit auf die eigene Persönlichkeit durch Reflexion des beruflichen Handelns ist ein zentraler Punkt der Supervision, um der Gefahr der negativen Auswirkungen durch die Arbeit zu begegnen.

Aber, nicht alle Probleme am Arbeitsplatz sind mit Supervision lösbar.

Supervision ist kein Ersatz:

- für fachbezogene Fortbildung,
- für Leitungstätigkeit oder
- für personenbezogene Selbsterfahrung.

Was Supervision nicht ist:

- Supervision ist keine Psychotherapie
- Sie ist kein Instrument zur Kontrolle der geleisteten Arbeit
- Sie ist keine Fortbildung in Form von Vorträgen oder Arbeitsanweisungen

2. Teamberatung

Teamberatung verstehe ich als eine supervisorische Beratungsform.

Aus unterschiedlichen Gründen wünschen MitarbeiterInnen oder Organisationen eine zeitlich begrenzte Bearbeitung **eines** konkreten Anliegens, z.b.:

- Umgang mit bestimmten Patienten
- Sterbebegleitung
- Umgang mit Angehörigen
- Teamkonflikt

Häufig werden 6 - 10 Termine angefragt. Der Zeitrahmen kann in Abhängigkeit des Anliegens variieren und flexibel vereinbart werden.

Auch die Zielsetzungen für die Teamberatung werden in der Regel durch die MitarbeiterInnen oder die Organisation sehr konkret formuliert.

Ausgehend von den konkreten Erfahrungen der MitarbeiterInnen werden neue Sichtweisen, Anregungen, Ideen oder auch Lösungswege für die aktuelle Situation erarbeitet.

3. Krisenintervention

Krisenintervention verstehe ich als ein "engagiertes Hineinkommen in eine Krise".

Mit dem Wort "Krise" wird häufig eine schwierige, gefährliche Lage oder Zeit, Entscheidungs- bzw. Ausnahmesituation oder ein katastrophales Ereignis umschrieben. In dieser Situation ist die Handlungsfreiheit und Entscheidungsfähigkeit von einzelnen oder Gruppen eingeschränkt - bis hin zum Stillstand. Es kann der Eindruck entstehen, dass "es" nicht mehr weiter geht. Krisen können sich traumatisch auswirken.

Mögliche Auslöser einer Krise können sein:

- Physische Aggression wie Treten und Schlagen, vor allem wenn man ernsten körperlichen Schaden davonträgt oder die Aggression verhängnisvoll hätte ausgehen können.
- Selbstmorde.
- Opfer unerwünschter körperlicher Intimitäten zu werden.
- Plötzliche Konfrontation mit dem Tod.
- Pflegen müssen, obwohl man erkennt, dass der Patient sehr leidet und es keine Hoffnung auf Genesung oder Besserung gibt.
- Ernster pflegerischer Fehler, wobei gleichgültig ist, ob er folgenlos bleibt oder ernsthafte Folgen hat.
- Mehrere erschütternde Erlebnisse innerhalb kurzer Zeit.

Diese Aufzählung ist nicht vollständig. Kennzeichnend ist auf jeden Fall, dass psychologische, physische und/oder emotionale Grenzen überschritten wurden. Eine zentrale Aufgabe der Krisenintervention ist es, der posttraumatischen Belastungsstörung als Folge des Ereignisses vorzubeugen. Daher ist es notwendig, direkt nach dem Ereignis und/oder dem Auftreten von Symptomen mit der Krisenintervention zu beginnen.

4. Berufserfahrung

- **Praktische Erfahrungen in der Krankenpflege durch mehrjährige Tätigkeit im neurologischen bzw. intensivmedizinischen Bereich (1988 - 1996).**
- **Seit 1996 Tätigkeiten als Dipl.-Psychologe für unterschiedliche Arbeitgeber und Organisationen:**
 - Supervision und Beratung in Pflegeeinrichtungen im Raum Hamburg
 - Supervision in der Ausbildung zur Hebamme in einem Bildungszentrum in Hamburg
 - Supervision in einer Gesundheits- und Krankenpflegeschule in Hamburg
 - Supervision und Beratung für Existenzgründer im Raum Hamburg
 - Leitung von Organisationsentwicklungs-Projekten in der Altenpflege, dem Rettungsdienst sowie im Kindergarten
 - Dozent in beruflichen Aus- und Weiterbildungen im Gesundheits- und Rettungswesen
 - Führungskräfteausbildung in der Altenpflege, im Rettungsdienst und im Kindergarten
 - Beratungsarbeit mit Angehörigen

5. Referenzen seit 1996

- Akademie für Palliativmedizin und Hospizarbeit Dresden gGmbH
- Albertinen-Akademie Hamburg (Hamburg)
- Ambulante Pflege-Assistenz GBR (HH)
- Ambulanter Pflegedienst Andrea Rohde (Hamburg)
- Arbeitskreis Bioethik Braunschweig
- ASB-Sozialstation Eidelstedt (Hamburg)
- Beratung für Angehörige von sogenannten Hirntoten Patienten, Organ-spender und Organempfänger (bundesweit)
- Bildungszentrum für Gesundheitsberufe der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Clubs Behinderter und ihrer Freunde e.V.
- Dresden International University (DIU) GmbH: Studiengang "Palliative Care"
- DRK Pflegeheim Steinbergen (Rinteln)
- DRK -Schwesternschaft Hamburg e.V.
- Focus-Gesprächsführer in der Enigma Gründerwerft in Hamburg
- Fortbildungsinstitut des Landesbetrieb Krankenhäuser (LBK) Hamburg im Weiterbildungslehrgang für Anästhesie- und Intensivpflege
- Frank Wagner Holding: Haus Alstertal, Stadtdomizil (Hamburg)
- G.E.L.B. Gesunde Ernährung und Lebensführung Bockhorn
- Gesellschaft für Gesundheitsberatung GGB e.V. Lahnstein
- Gesundheits- und Krankenpflegeschule Ev. Krankenhaus Alsterdorf (Hamburg)
- Gesundheits- und Krankenpflegeschule Krankenhaus Groß Sand (Hamburg)
- Haus im Park. Ambulanter Haus- und Pflegedienst (Hamburg)
- Heinrich Böll Stiftung (NRW) Dortmund
- Hospizbewegung Münster e.V.
- Institut für personenzentrierte Supervision und Organisation (IPSO) (Limburg)
- K&S - Seniorenresidenz Pinneberg "Gut Thesdorf" (Hamburg)
- Krankenpflegedienst Ritter (Hamburg)
- Krankenpflegeschule am Diakoniekrankenhaus Rotenburg (Wümme) gGmbH
- Michael Fuchs GmbH:
 - Ambulanter Pflegedienst team & concept (Hamburg)

- Domizil am Hirschpark (Hamburg)
- Domizil zum Husaren (Hamburg)
- Residenz an der Mühlenau (Hamburg)
- Klinikum Braunschweig gGmbH
- Kreisberufskolleg Brakel
- Lembke Seminare und Beratungen GmbH (Hamburg)
- Marienkrankenhaus Hamburg
- Marien Ambulante Gesundheitsdienste gGmbH (Hamburg)
- Martin Gropius Krankenhaus Eberswalde
- ORTENAU KLINIKUM:
 - Achern
 - Lahr-Ettenheim
 - Offenburg-Gengenbach
- Pentagramm e.V. Integrations-Kindertagesstätte Sonnenhof (Hamburg)
- Sanare Pflegegesellschaft mbH (Hamburg)
- Schule für Gesundheits- und Krankenpflege gGmbH (Hamburg)
- Schulungszentrum für Altenpflege (Hamburg)
- Schulungszentrum Schlump (HH) - Weiterbildungsstätte für Anästhesie- und Intensivpflege - der DRK-Schwesternschaft Hamburg e.V.
- Senioren-Zentrum St. Klara (Hamburg)
- Rettungsassistenten-Schule der DRK-Schwesternschaft Hamburg e.V.
- Rettungswachen des Landkreises Pinneberg in Hamburg
- Universitätsklinikum Magdeburg A. ö. R.
- Universitätsklinikum Mannheim (UMM)
- Vereinigte Hamburger Wohnungsbaugenossenschaft eG:
 - Seniorenwohnanlage Walddörfer (Hamburg)
 - Seniorenwohnanlage Lokstedt (Hamburg)
- Volkshochschulen:
 - Kitzingen
 - Nordheim
 - Schaumburg
 - Schweinfurt
- Wissenschaftliche Verein zur Förderung der klinischen angewendeten Forschung in der Intensivmedizin in Bremen

6. Wunschzettel

Rappstrasse 9
20146 Hamburg
Tel.: 040 / 44 80 99
22

FIX PER FAX AN 040/41 35 14 20

1. Ich bin an folgenden Themen interessiert.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> SUPERVISION | <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ |
| <input type="checkbox"/> TEAMBERATUNG | <input type="checkbox"/> ich bin daran interessiert, Sie als Referent einzuladen zum Thema |
| <input type="checkbox"/> KRISENINTERVENTION | |
| <input type="checkbox"/> VORTRAG | _____ |

Bitte rufen Sie mich mal an!

Fortbildungen

- Mitarbeiterführung, Anleitung und Führungsverhalten
- Selbstmanagement (Arbeitstechniken/Zeitmanagement)
- Mitarbeiterbeurteilung
- Aggression und Gewalt in der Pflege
- Umgang mit Angehörigen von Patienten
- Umgang mit eingeschränkten oder gar nicht ansprechbaren Patienten
- Umgang mit Stress und Belastungen in der Altenpflege
- Umgang mit schwerstkranken Menschen - Gibt es schwierige Patienten?
- Suizidalität, Suizid und Suizidprävention im Alter
- Eingreifende Erlebnisse in der Altenpflege bewältigen
- Sterbehilfe/ Euthanasie/Patientenverfügung
- Berührungängste? Umgang mit Sterbenden bewältigen
- Kritikgespräch und Konfliktgespräch in der Altenpflege
-
-

Ich bin an einer Zusammenarbeit interessiert. Bitte setzen Sie sich mit mir in Verbindung.

NAME: _____

FIRMA: _____

STRASSE: _____

PLZ/ORT: _____

TELEFON: _____

FAX: _____

E-MAIL: _____

Datum, Unterschrift: