

Von der Theorie zur Praxis – Wie das sozialökologisch-sequenzielle Modell in der Supervision wirkt: Ein Praxisbeispiel aus der Kinder- und Jugendhilfe

Björn Hagen, Hannover

In dem Beitrag dieser Fachzeitschrift (Seite 105) »Orientierung statt Überforderung – Das sozialökologisch-sequenzielle Modell für Leitung, Supervision und Praxis« wird ein Modell vorgestellt, das Leitung und Fachkräften Orientierung in komplexen Organisationsprozessen bietet. Der vorliegende Beitrag zeigt am Beispiel einer Supervisionssitzung in der Kinder- und Jugendhilfe, wie sich dieses Konzept in der Praxis umsetzen lässt. Die Verbindung von sozialökologischer Perspektive, einer auf der Acceptance- and Commitment-Therapie (ACT) basierenden Haltung und körperlicher Selbstverankerung wird dabei deutlich.

1. Theorie und Bezug zum Modell

Das sozialökologisch-sequenzielle Modell (vgl. Hagen 2025; Bronfenbrenner 1981) betrachtet menschliches Handeln in seinem mehrschichtigen Kontext: der Mikroebene (Person), der Mesoebene (Team, Organisation) und der Makroebene (gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen).

Wesentlich ist die Phase, in der sich die Beteiligten befinden. Unterschieden werden Krise, Stabilisierung, Akzeptanz, Integration und Handlungsphase. Diese Struktur hilft, Prozesse klar einzuordnen und bei Überforderung zu entlasten.

Ergänzend fließen Prinzipien der Acceptance- and Commitment-Therapie (ACT) ein (vgl. Hayes/Strosahl/Wilson 2016; Teismann/Klesse 2024): Gedanken werden weder als Ereignisse noch als Tatsachen erkannt. Durch Akzeptanz, Achtsamkeit und Werteorientierung entsteht Handlungsfreiheit. In Kombination mit einfachen Körperankern (Atmung, Wärme, Ruhe) lässt sich Selbstführung konkret fördern. Dieses integrative Vorgehen verbindet Denken, Fühlen und Körperwahrnehmung.

2. Fallbeschreibung: »Ich kann nicht abschalten«

In einer 90-minütigen Supervision mit einer Wohngruppe der Kinder- und Jugendhilfe schildert die Leitung ihre anhaltende Belastung. Auch in der Freizeit kreisen ihre Gedanken um Dokumentationen, Neuaufnahmen und Verantwortlichkeiten. Sie sagt: »Ich schalte nie wirklich ab – selbst beim Kochen oder Seriensehen denke ich an die Arbeit.« Sie fühlt sich erschöpft und zugleich verantwortlich für jeden Ablauf.

Zur Verdeutlichung der inneren Dynamik wurden drei Zettel ausgelegt: »Privat«, »Arbeit« und »Beobachter«. Die Leitung stellte sich abwechselnd auf jeden Zettel und beschrieb, was sie jeweils wahrnahm. In der Position »Privat« benannte sie Ruhe, Freundschaften und Freude am Kochen. In der Position »Arbeit« traten Gedanken an Kon-

trolle und Fehlerangst hervor. Auf dem Zettel »Beobachter« beschrieb sie, wie sie die Zerrissenheit aus einer Distanz wahrnahm – »als ob zwei Stimmen ständig miteinander streiten«.

Im nächsten Schritt übernahm das Team die beiden Stimmen. Eine Kollegin sprach aus der Perspektive »Privat« (»Ich brauche Ruhe«), ein Kollege als »Arbeit« (»Ich weiß nicht, ob alles richtig läuft«). Die Leitung hörte still zu und sagte danach: »Das ist genau das, was ich im Kopf habe.« So wurde die innere Spannung von außen hörbar und für das Team nachvollziehbar.

Anschließend formulierte die Leitung einen persönlichen Leitsatz: »Ich trage Verantwortung – und ich brauche Ruhe, um sie gut wahrnehmen zu können.« Dabei legte sie eine Hand auf den Bauch, atmete ruhig und spürte die Wärme. Dieser Körperanker wurde zu einem Zeichen für ihre Zentrierung und Selbstfürsorge.

3. Reflexion und Wirkung

In der Auswertung berichtete die Leitung von Erleichterung und innerer Ordnung. Sie konnte die beiden Stimmen unterscheiden, ohne sich mit einer zu identifizieren. Das Team beschrieb Resonanz und Wiedererkennung: »Ich kenne das auch – immer an die Arbeit denken, obwohl ich frei habe.« Viele erkannten ihre eigenen Muster von Überverantwortlichkeit.

In der Folgesitzung berichtete die Leitung, dass sie den Leitsatz mehrfach genutzt habe, vor allem in stressigen Momenten. Das bewusste Atmen und Spüren hätten ihr geholfen, ruhiger zu bleiben und Abstand zu gewinnen. Supervisorisch zeigt sich: Das Vorgehen fördert eine Balance zwischen Selbstfürsorge und Verantwortung. Das Modell hilft, zwischen persönlicher Emotion, Teamstruktur und institutionellem Druck zu unterscheiden.

4. Theoretische Einordnung

Die Arbeit an den drei Positionen zeigt, wie das

sozialökologisch-sequenzielle Modell in der Supervision wirksam wird. Die räumliche Trennung der Ebenen erleichtert den Perspektivwechsel und die Selbstbeobachtung. ACT liefert das Fundament der Haltung: Akzeptanz, Werteorientierung und Gegenwärtigkeit.

Integrative Konzepte (vgl. Petzold 2003; Rau 2024) verdeutlichen die Wechselwirkung zwischen Person und Organisation. Salutogenetisches Denken (Antonovsky 1997) richtet den Blick auf Kohärenz – also auf das Gefühl, Situationen zu verstehen, zu handhaben und sinnvoll einordnen zu können. Diese Perspektive verbindet kognitive Einsicht, emotionale Regulation und körperliche Verankerung zu einem ganzheitlichen Prozess.

5. Fazit

Das Fallbeispiel verdeutlicht, wie das sozialökologisch-sequenzielle Modell die praktische Handlungsfähigkeit stärkt. In der Verbindung von ACT, Körperarbeit und kollegialer Resonanz wird Supervision zu einem Raum, in dem Verantwortung, Selbstmitgefühl und berufliche Klarheit koexistieren.

Das Modell hilft Leitungskräften, ihre inneren und äußeren Anforderungen zu sortieren, anstatt sie gegeneinander auszuspielen. Die Praxis zeigt: Professionalität entsteht nicht durch Kontrolle, sondern durch eine bewusste Präsenz. Supervision wird so zu einem Ort der Integration – zwischen Arbeit und Privatleben, Denken und Fühlen, Selbst und System. □

Literatur

- Antonovsky, A. (1997): Salutogenese – Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen: DGVT
- Bronfenbrenner, U. (1981): Die Ökologie der menschlichen Entwicklung. Stuttgart: Klett-Cotta
- Hagen, B. (2001): Gewalt gegen ältere Menschen aus sozialökologischer Perspektive. München: Roderer Verlag
- Hagen, B. (2025). Orientierung statt Überforderung – Das sozialökologisch-sequenzielle Modell für Leitung, Supervision und Praxis. In: Evangelische Jugendhilfe, 1/2025

Hayes, S. C. / Strosahl, K. D. / Wilson, K. G. (2016): Acceptance and Commitment Therapy. New York: Guilford

Petzold, H. (2003): Integrative Therapie. Paderborn: Junfermann

Rau, T. (2024): Systemisches Denken und Handeln in der Organisationsentwicklung. Wiesbaden: Springer VS

Teismann, T. / Klesse, C. (2024): Akzeptanz und Werteorientierung in der Praxis. Weinheim: Beltz

Björn Hagen

EREV-Geschäftsführer
Flüggestr. 21
30161 Hannover
b.hagen@erev.de



