

Heidi Neumann-Wirsig (Hrsg.)

Lösungsorientierte Supervisions-Tools

**Renommierete Supervisorinnen und Supervisoren
beschreiben 50 lösungsorientierte, systemische und
hypnosystemische Tools für die Supervision**

Inhalt

Vorwort.....	7
1. Einordnung der Tools.....	11
Supervision – eine Beschreibung	12
Beratungsansätze und Supervisionskonzepte	19
Übersichtstabelle	31
2. Kooperation aufbauen, Anfänge gestalten	33
Wertschätzung ²	35
<i>von Annette Conrad</i>	
Der kürzeste Weg ist ein Lächeln	42
<i>von Delia Anton</i>	
Trip(p)el zum Thema	46
<i>von Martin Gruber</i>	
Erfolge auswerten	52
<i>von Johannes Herwig-Lempp</i>	
Blick in die eigene Beratungspraxis	58
<i>von Heidi Neumann-Wirsig</i>	
Lösungs-Ich-Ansichten.....	62
<i>von Gunda Busley</i>	
3. Ziele und Visionen entwickeln, gewünschte Zukunft entwerfen.....	67
Solution View – Von der Problembeschreibung zur Zielvision	69
<i>von Karl-Peter Kirsch</i>	
Mein Tipp an mich.....	75
<i>von Delia Anton</i>	
Ressourcen-Ohr	81
<i>von Nicole Bellaire</i>	

	Auftragsolympiade.....	86
	<i>von Tom Kuchler</i>	
	Das Raummodell	91
	<i>von Haja Molter und Karin Nöcker</i>	
	Motivationsstrias	99
	<i>von Tom Kuchler</i>	
	Standortbestimmung und Fokussierung	104
	<i>von Christina Achner</i>	
	4. Schritte auf dem Weg zum Ziel/zur Lösung	109
<i>Entscheidungen finden</i>	FragenStellen.....	115
	<i>von Haja Molter und Karin Nöcker</i>	
	Team-Palaver	121
	<i>von Jürgen Wessel</i>	
	Eine Ballonfahrt bei Wind und Wetter	126
	<i>von Anne-Marie Fischer</i>	
	Der Lösungswürfel	130
	<i>von Sascha Kuhlmann</i>	
<i>Zusammenarbeit stärken</i>	Gespräch mit vier Freunden	135
	<i>von Jürgen Wessel</i>	
	Gemeinsame Wunder	141
	<i>von Martin Gruber</i>	
	Simultan-Skalierung im Team	147
	<i>von Sascha Kuhlmann</i>	
	Waschzettel	151
	<i>von Jutta Borck</i>	
	Kompetenznetz	156
	<i>von Heidi Neumann-Wirsig</i>	
	Klimakonferenz	161
	<i>von Ulrike Kreyssig</i>	
<i>Anliegen und Fälle auf den Weg bringen</i>	Design lösungsorientierter Supervision	166
	<i>von Heidi Neumann-Wirsig und Karl-Peter Kirsch</i>	
	Mikro-Evaluation	173
	<i>von Peter Szabó</i>	

Lösungsrunde	176	
<i>von Thomas Hegemann</i>		
Entwicklung hilfreicher Fragen – ein Instrument zur Anliegen- Auftragsklärung	182	
<i>von Haja Molter und Karin Nöcker</i>		
Stroh zu Gold spinnen – über positive Konnotation zur Zielvision	186	
<i>von Karl-Peter Kirsch und Heidi Neumann-Wirsig</i>		
Das Reflektierende Team in der lösungsfokussierten Supervision	191	
<i>von Hans-Jürgen Balz und Frederic Linßen</i>		
Perspektivkarten	200	Kontroverse Themen verhandeln
<i>von Corinna Nels-Lindemann</i>		
Mein Portfolio	205	
<i>von Ulrike Kreyszig und Karlheinz Kramer</i>		
Ob's stürmt oder schneit	210	
<i>von Annette Conrad</i>		
Für jeden Anlass der geeignete Hut	217	
<i>von Anne-Marie Fischer</i>		
Im Dialog mit Raum und Objekt	221	
<i>von Mirjam Strunk</i>		
Fortschrittsspaziergang	226	In Bewegung kommen
<i>von Daniel Meier</i>		
In Lösungen schwimmen	230	
<i>von Andrea Lück</i>		
Motivationsstrukturaufstellung	236	
<i>von Tom Kuchler</i>		
Handeln aus der Zukunft	242	
<i>von Gabriele Ruck</i>		
Spaziergang durch die Zeiten	245	
<i>von Kurt Pelzer</i>		
Wen von mir möchte ich antworten lassen	249	Muster verändern
<i>von Sascha Kuhlmann</i>		
Erfolgreich Grenzen setzen	253	
<i>von Heidi Neumann-Wirsig</i>		
Beim Wort nehmen	256	
<i>von Gunda Busley</i>		

	Spiel erfinden – Regeln gestalten.....	260
	<i>von Katharina Gerber</i>	
Ressourcen aus Vergangenem generieren	Teamogramm – Von den Geschichten und Zukunftsvisionen eines Teams	265
	<i>von Hans-Jürgen Balz</i>	
	Der rote Faden in der Berufsbiografie	270
	<i>Carla van Kaldenkerken</i>	
5. Fortschritte erkunden.....		279
	Zwischenstopp	281
	<i>von Daniel Meier</i>	
	Das Kompetenz-Tool: Die Frage nach dem Gelungenen in der jüngeren Vergangenheit	285
	<i>von Carola Eunicke-Morell</i>	
	Der Stein der Erkenntnis	290
	<i>von Delia Anton</i>	
	Aller guten Dinge sind drei	295
	<i>von Jutta Borck</i>	
	Lösungsorientiertes Zwiegespräch mit mir	299
	<i>von Annette Conrad</i>	
	Autorinnen und Autoren	305



Die im Buch mit dem nebenstehenden Piktogramm gekennzeichneten Arbeitshilfen stehen Ihnen zum Download zur Verfügung. So haben Sie die Möglichkeit, sich jederzeit Vorlagen in beliebiger Anzahl und hoher Qualität auszudrucken. Den Link zu den Download-Ressourcen finden Sie auf der inneren Umschlagklappe (print) oder unter den bibliographischen Angaben auf Seite 2 (E-Book).

Ziele und Visionen entwickeln, gewünschte Zukunft entwerfen



Karl-Peter Kirsch verwandelt Problembeschreibungen mit einem einfachen Vorgehen auf dem Flipchart in Zielformulierungen. Supervisanden sind so leichter für den **Solution View** zu gewinnen. S. 69

Mein Tipp an mich von *Delia Anton* stärkt die Selbstwirksamkeit durch die imaginierte Außenperspektive eines wohlwollenden Beraters. Belastende Situationen können so anders erlebt werden. S. 75

Mit dem **Ressourcen-Ohr** Fähigkeiten, Stärken, Gelingendes aufmerksam aus schwierig erlebten Kooperationsbeziehungen herauszuhören, wie *Nicole Bellaire* vorgeschlägt, stärkt und eröffnet neue Möglichkeiten. S. 81

Zur Unterscheidung von Aufträgen und Zielen hat *Tom Küchler* die **Auftragsolympiade** entwickelt. Die schrittweise Bearbeitung der fünf Ringe, stellvertretend für verschiedene Auftragsfelder und Schnittflächen, fördert die Reflexion innerer und äußerer Aufträge des Supervisanden. S. 86

Haja Molter und *Karin Nöcker* laden mithilfe des **Raummodells** ein, gedanklich oder physisch einen Spaziergang durch verschiedene Räume zu machen, um nach möglichen Themen, Anliegen oder Lösungen zu suchen. S. 91

Wie stark ist die Motivation des Supervisanden zur Veränderung? Die **Motivatrias** von *Tom Küchler* arbeitet mit den Koordinaten „Vertrauen in Erfolg“, „Attraktivität des Ziels“ und „Bereitschaft/Dringlichkeit“, um Motivation und Verantwortung zu klären. S. 99

Um im Vorfeld der Supervision bereits den Status quo, Veränderungswünsche, Erwartungen und erste Ideen für eine künftige Vision zu erfragen, arbeitet *Christina Achner* in dem Tool **Standortbestimmung und Fokussierung** mit einem Fragebogen, den das Team vor Beginn der Supervision beantwortet. S. 104

Solution View – Von der Problembeschreibung zur Zielvision

Von Karl-Peter Kirsch

Dass lösungsfokussiert arbeiten nicht bedeutet, eine Problemphobie zu haben, zeigt nachfolgendes Tool: Über die einfache Frage „Was soll stattdessen sein“ werden auf einem Flipchart-Bogen die in einer Spalte aufgelisteten Problembeschreibungen sukzessive in Zielvisionen überführt. Ein besonderer Effekt stellt sich ein, wenn im Anschluss die Spalte mit den Problembeschreibungen „verschwindet“, sodass nur noch die Auflistung der Zielvisionen sichtbar bleibt.

Kurzbeschreibung

Universalintervention als Beginn und zum Einstieg in die Bearbeitung von Fällen und Anliegen; entsprechend modifiziert einsetzbar in Einzel-, Gruppen- und Teamsupervisionsprozessen.

Anwendungsbereiche

Dieses Tool hilft, die Philosophie lösungsfokussierten Vorgehens im wahrsten Sinne des Wortes zu veranschaulichen und erfahrbar zu machen: Gegenstand von Supervision sind in den meisten Fällen zunächst schwierige Situationen und Probleme im Arbeitsvollzug von Supervisanden. Die Schilderungen und Beschreibungen solcher Probleme stehen daher oft am Anfang eines Supervisionsgeschehens und entsprechen häufig den Erwartungen, die mit dem Kontext Supervision verbunden werden. Die Supervisanden begegnen uns sozusagen im Problem-Löse-Modus. Durch die Auflistung dieser Problembeschreibungen werden diese Bedürfnisse aufgegriffen und durch die Visualisierung kanalisiert. Eine Vertiefung im Sinne von Nachfragen zum Problemlernen findet nicht statt: „*Problem talk creates problems, solution talk creates solutions*“ (Steve de Shazer).

Zielsetzung/Effekte

In diesem Sinne bilden die Problembeschreibungen lediglich den Ausgangspunkt für die eigentliche Arbeit, der Entwicklung von Zielvisionen über die einfache Frage „Was soll stattdessen sein?“. Anschlussfragen zur Konkretisierung, im günstigsten Fall in beobachtbaren Verhaltenskategorien, intensivieren diesen Prozess.

Ziel ist dabei, einen (Reflexions-) Prozess zur Unterschiedsbildung anzuregen, der nicht nur neue Informationen ermöglicht, sondern gleichzeitig den Fokus der Aufmerksamkeit auf wünschenswerte Situationen und Zustände lenkt mit den entsprechenden Wirkungen auf die Wahrnehmung und das innere Erleben der Supervisanden.

Die Visualisierung auf einen Flipchart-Bogen bietet an dieser Stelle einen weiteren, oft nachhaltigen Effekt: Wenn die Liste der Problembeschreibungen weggeklappt wird und nur noch die Spalte mit den Zielvisionen sichtbar bleibt, wird erfahrbar, dass der ausschließliche Blick auf positive Ziele einen für diesen Ansatz so typischen Unterschied ausmacht: Die positive Stimulation und energetische Ausrichtung auf Veränderungen und Finden zufriedenstellender Lösungen.

Ausführliche Beschreibung

Das Tool beginnt nach der Themenfindung und bildet den Einstieg in die Bearbeitung von Fällen und Anliegen. Im Kern geht es um die schrittweise Überleitung von Problembeschreibungen hin zu Zielvisionen, indem der Supervisand, der einen Fall oder Anliegen präsentiert, zunächst aufgefordert ist, die Komplexität der Problembeschreibungen zu erweitern, z.B. mit der Frage: „Was noch?“

An dieser Stelle werden keine Nachfragen gestellt, um etwa das Problemerleben zu vertiefen; dies stünde im Widerspruch zu lösungsfokussierten Vorgehen. Die Problembeschreibungen werden lediglich erfragt und aufgelistet.

Der eigentliche Zweck besteht darin, auf der anderen Seite, nämlich die der Zielvisionen, eine längere Liste im Sinne einer höheren Komplexität und Differenziertheit entstehen zu lassen, auf die sich letztendlich die eigentliche Weiterarbeit bezieht.

Dabei sollte angesichts der Informationsfülle, die in einer bestimmten Zeit kommuniziert und auf einem Flipchart-Bogen festgehalten werden kann, eine Gruppengröße von zehn bis zwölf Teilnehmern nicht überschritten werden.

Im Folgenden konzentriert sich die Beschreibung zwar auf Gruppensupervisions-Settings; als Universalintervention entsprechend modifiziert kann dieses Tool auch in allen anderen Supervisionsformaten zur Anwendung gebracht werden (siehe Kommentare).

Schritt 1: Vorbereitung

Zur Vorbereitung wird ein Flipchart-Bogen mittig in zwei Spalten eingeteilt. Die linke Spalte erhält die Überschrift: „Probleme“, sofern keine andere Überschrift gewählt wurde (siehe Schritt 2). Alternativ hat sich die symbolhafte Darstellung in Form eines entsprechenden Smileys bewährt.

Schritt 2: Problemnennung

Die Supervisanden, die einen Fall oder Anliegen einbringen, werden nun danach befragt, welche Probleme zur Zeit wahrgenommen werden. Die Nennungen werden dann in der linken Spalte des Flipchart-Bogens aufgelistet.

Die Formulierung der Fragestellung ermöglicht an diesem Punkt erste Interventionen; folgende Modifikation bietet sich an: *„Was erleben Sie zurzeit als schwierig?“* Impliziert wird in dieser Fragestellung:

- ▶ die Prozesshaftigkeit und damit Veränderbarkeit des aktuellen Geschehens durch die Umwandlung des Substantivs „Problem“ in die Verbform „schwierig erleben“ und gleichzeitig,
- ▶ die Charakterisierung des aktuellen Erlebens als Ergebnis subjektiver Wirklichkeitskonstruktionen, im Sinne „Es könnte auch ganz anders sein“,
- ▶ die zeitliche Begrenzung der aktuell wahrgenommenen Phänomene durch die Formulierung „zurzeit“. (alternativ: „bisher“ anstelle „zurzeit“).

Schritt 3: Gewünschte Entwicklungsrichtung

Als Nächstes wird die noch nicht beschriebene rechte Spalte des Flipchart-Bogens mit der Überschrift „Was soll stattdessen sein“ versehen (alternativ: entsprechender Smiley, vgl. Schritt 1). Nun beginnt zu jeder Problembeschreibung die Bildung von Unterschieden in die gewünschte Entwicklungsrichtung. Das geschieht über die Frage *„Was soll stattdessen sein?“*

Bei diesen Überlegungen können alle am Gruppensupervisions-Geschehen Beteiligte einbezogen werden. Entsprechend dem Postulat, dass nur der falleinbringende Supervisand über die alleinige Expertenschaft für die Lösung verfügt, entscheidet er, welche der Vorschläge am ehesten passen.

Diese Ergebnisse werden dann den jeweiligen Problembeschreibungen der linken Spalte gegenübergestellt. Bereits in dieser Phase wird ein

erstes Kriterium zur Erarbeitung wohlformulierter Ziele in Anwendung gebracht, nämlich darauf zu achten, dass die Beschreibungen sprachlich positiv formuliert sind. Positiv formuliert meint an dieser Stelle keine moralischen oder sonstigen Bewertungen im Sinne von gut oder schlecht, sondern dass die Zielvisionen sprachlich keine Negationen aufweisen, im günstigsten Fall als beobachtbares Verhalten beschrieben werden; wahrgenommen werden kann nämlich nur das, was vorhanden ist oder beginnt und nicht, was nicht vorhanden ist oder aufhört!

Schritt 4: Eigentliche Intervention

An dieser Stelle erfolgt nun die eigentliche Intervention: Der Flipchart-Bogen wird in der Mitte zwischen beiden Spalten – die der Problembeschreibungen und die der Zielvisionen – mit einer Schere durchtrennt und die Auflistung der Problembeschreibungen weggeklappt mit der rhetorischen Frage: *„Braucht es diese Seite für die weitere Bearbeitung noch?“*

Eine dramaturgische Steigerung könnte noch darin bestehen – sofern hierzu die Erlaubnis gegeben wurde – die „Probleme demonstrativ wegzuwerfen“! Oft stellt sich dabei ein Aha-Effekt ein, ähnlich den Wirkungen von Impact-Techniken, erklärbar mit dem mnemotechnischen Prinzip des multisensorischen Lernens: Neben dem auditiven System, neurophysiologisch am wenigsten ausgeprägt, wird mindestens noch ein weiterer Sinneskanal, der visuelle, angesprochen. Die Botschaft als mindestens zweigleisige sensorische Stimulation wird somit „nachdrücklicher“.

Schritt 5: Weiterarbeit

Nachdem dieses Tool als Einstiegsintervention den „Nährboden“ für das weitere lösungsfokussierte Vorgehen bereitet hat, hier einige Möglichkeiten für die Weiterarbeit:

- ▶ Die Erarbeitung wohlformulierter Ziele (konkret, wichtig, klein, realisierbar, in eigener Kontrolle)
- ▶ Die Suche nach Ausnahmen: Wann geschieht das bereits jetzt? Wie kommt das zustande? (bezogen auf die jeweilige Zielvision)
- ▶ Der Blick auf Ressourcen: Was hat in vergleichbaren Situationen bereits geholfen?
- ▶ Usw.

Zur Verdeutlichung des Vorgehens hier ein recht einfaches Beispiel aus der Praxis: Im Rahmen einer Gruppensupervision klagten zwölf Mitarbeiterinnen eines Kindergartens über auffälliges Verhalten von fünfjährigen

Zwillingen, die mitunter den täglichen Betrieb in vielfacher Weise erheblich beeinträchtigen und stören würden.

Hier einige Beispiele aus der Auflistung:

Was ist zurzeit schwierig?	Was soll stattdessen sein?
Erste Eskalationen in der Ankommens-Situation	Sie starten ruhig in den Tag
Häufige Geschwisterrivalitäten	Sie spielen mit anderen Kindern
Sie befolgen keine Regeln/ Anweisungen	Sie halten Regeln ein/befolgen Anweisungen
Sie reagieren auf Frustrationen mit Aggressionen	Sie lernen, Frustrationen auszuhalten
Sie klauen	Sie respektieren das Eigentum anderer

Nach der zuvor beschriebenen Vorgehensweise – der ausschließliche Blick auf die Zielvisionen – war eine deutliche Veränderung wahrzunehmen, u. a. sogar „Aha-Effekte!“ Kommentare waren u. a.:

- „Das müssen ja auch andere Kinder lernen!“
- „Das Blatt hängen wir an zentraler Stelle auf, damit wir ab jetzt daran denken, was wir beobachten wollen!“
- Usw.

An dieser Stelle bot es sich an, mit einer klassischen Beobachtungsaufgabe die Sitzung zu beenden: *„Bitte beobachten Sie bis zum nächsten Mal die Kinder mit diesem Fokus, sodass Sie es sich merken können, wann die Kinder die gewünschten Verhaltensweisen bereits zeigen und was Sie oder andere dazu beigetragen haben!“*

Grundkenntnisse und Erfahrung in lösungsfokussierten Fragetechniken sowie Fertigkeiten im Interview sind insbesondere für die Weiterarbeit unerlässlich.

**Voraussetzungen/
Kenntnisse**

Da das „Auge bekanntermaßen mitisst“, empfiehlt sich eine ansprechende Visualisierung!

Kommentare Dieses Tool kann in allen Supervisionsformaten eingesetzt werden, z.B. in der Einzelsupervision so wie oben beschrieben. In Arbeitsgruppen der gleichen Organisation und in Teams können alle Beteiligten ihre jeweiligen Problemkonstruktionen sowohl in Bezug zu Fällen als auch zu anderen Anliegen, z.B. Teamthemen, nacheinander benennen.

Für den Einsatz des Tools in größeren Gruppen wird mit Moderationskarten gearbeitet und die Vorderseite für die jeweilige Problembeschreibung, die Rückseite für die dazu gehörige Zielvision benutzt.

Der Reflexionsprozess wird intensiver, wenn fokussierende Fragen im Sinne „*Wie genau ist das für Sie schwierig?*“ an die Supervisanden, die die Problembeschreibungen formulieren, gestellt werden.

-
- Quellen/Literatur**
- ▶ Furmann, Ben (2001). Workshop. 1. Weltkongress für systemisches Management. Wien.
 - ▶ Beaulieu, D. (5. Aufl. 2011). Impact-Techniken für die Psychotherapie. Heidelberg: Carl Auer.
 - ▶ De Jong, Peter; Kim Berg, Insoo (6. Aufl. 2014). Lösungen (er-)finden. Dortmund: modernes lernen.
 - ▶ Prior, Manfred (12. Aufl. 2015). MiniMax-Interventionen. Heidelberg: Carl Auer.
 - ▶ Walter, John L.; Peller, Jane E. (6. Aufl. 2004). Lösungsorientierte Kurztherapie. Dortmund: modernes lernen.

Technische Hinweise Flipchart, Stifte, Schere.

Mein Tipp an mich

Von Delia Anton

In dieser Ressourcenübung geht es darum, die Selbstberatungskompetenz und die Bewältigungsstrategien der Supervisanden zu fördern. Zunächst halten sie auf einem Blatt Arbeitssituationen fest, die sie als belastend erleben. Anschließend entwickeln sie aus der Perspektive eines hilfreichen Beraters Anregungen für einen lösungsorientierten, konstruktiven Umgang damit. In Partnerarbeit werden die „Tipps an sich selbst“ ausgetauscht, um dann kleine nächste Schritte zu erarbeiten. Schließlich wählt jeder zu seiner wichtigsten Erkenntnis ein Symbol und präsentiert es anschließend in der Supervisiongruppe.

Kurzbeschreibung

Diese Methode ist geeignet für Teams, Gruppen und Einzelne, die sich aufgrund von Rahmenbedingungen in ihrer Selbstwirksamkeit beeinträchtigt und/oder ratlos im Umgang mit belastenden Situationen erleben. Durch die explizite Anbahnung anderer Sichtweisen wirkt die Methode besonders gut, wenn das Supervisionssystem (inklusive der Supervisorin) in eine sogenannte Problemtrance zu gleiten droht.

Anwendungsbereiche

Der Blick durch die externe Beraterbrille aktiviert die Selbstberatungskompetenz und schafft Zugänge zur Selbstwirksamkeit. Es ist eindrucksvoll, wie durch diesen einfachen Perspektivwechsel eine veränderte Haltung gefunden werden kann.

Zielsetzung/Effekte

Das Aufschreiben der als schwierig erlebten Situationen wirkt bereits entlastend. Die Supervisanden können benennen, was sie individuell als belastend erleben, ohne dass bewertet oder beschwichtigt wird. Das gegenseitige Mini-Coaching in den Kleingruppen bewirkt häufig eine besondere Vertrautheit untereinander. Die eigenständig entwickelten pragmatischen und konkreten Lösungsideen setzen Energien frei und erhöhen die Zuversicht. Das wirkt sich stärkend auf das gesamte Supervisionssystem aus.

Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Tools ist, die Supervisanden in ihrem Erleben wertzuschätzen und zu würdigen. Wenn Supervisanden sich wiederholt auf schwierige Rahmenbedingungen beziehen, die kaum oder gar nicht von ihnen beeinflussbar sind, wäre es wenig hilfreich, dies als „Jammern“ abzuwerten. Wesentlich konstruktiver ist es, diese Rahmenbedingungen als Restriktionen im Sinne Gunther Schmidts zu würdigen und Bewältigungsstrategien zu entwickeln (siehe dazu auch Neumann-Wirsig, Heidi (2011): Jedes Mal anders, S. 96 f.).

Ausführliche Beschreibung

Die Supervisorin leitet das Tool folgendermaßen an: *„Angesichts der von Ihnen benannten Schwierigkeiten (konkret benennen) ist es für Sie sicher nicht einfach, mit Zuversicht und Gelassenheit Ihre Aufgaben zu erledigen. In solchen Momenten stellt sich die Frage, wie solche Belastungen gut zu bewältigen sind, wie man weiterhin Positives bewirken und dann auch noch gesund bleiben kann. Ich lade Sie zu einem kleinen Experiment ein, in dem es darum geht, die eigene Selbstwirksamkeit zu erhöhen und konkrete Ideen für erste kleine Schritte in die gewünschte Richtung zu entwickeln. Sind Sie einverstanden?“*

Wenn die Supervisanden Skepsis äußern, ist es wichtig, auch diese zu würdigen und gleichzeitig zuversichtlich für das Experiment zu werben.

Schritt 1: Vorbereitung

Wenn alle zur Weiterarbeit bereit sind, verteilt die Supervisorin DIN-A4-Blätter und gibt folgende Anleitung: *„Das Experiment beginnt mit einer Einzelarbeit. Bitte teilen Sie das DIN-A4-Blatt in drei etwa gleichgroße horizontale Spalten ein.“*

Die Supervisorin visualisiert die einzelnen Schritte jeweils auf einem Flipchart (siehe Raster auf S. 78). *„Das Blatt ist nur für Sie selbst bestimmt. Sie entscheiden, was davon Sie nachher veröffentlichen möchten.“* Die Titel der Spalten und die dazugehörigen Arbeitsaufträge werden immer erst kurz vor dem Eintragen mitgeteilt. Wenn alle fertig sind, kündigt die Supervisorin den nächsten Schritt an.

Schritt 2: Inhalte sammeln

„Ich bitte Sie, zunächst in einer Einzelarbeit, ungefiltert und unzensiert aufzuschreiben, was Sie in der Arbeit momentan als belastend erleben.“

Geben Sie der ersten Spalte folgende Überschrift: ‚Das erlebe ich in der Arbeit momentan als belastend‘. Die Supervisorin nennt ein Beispiel aus dem Arbeitsalltag der Supervisanden, z.B. Klienten, die beim verabredeten Hausbesuch wiederholt die Tür nicht aufmachen. „Beginnen Sie bitte jetzt und füllen Sie in Ruhe diese erste Spalte aus.“ Die Supervisorin fährt fort, wenn (fast) alle fertig sind.

Schritt 3: Eine hilfreiche Haltung entwickeln

„Nun geht es darum, eine hilfreiche und nützliche Haltung im Umgang mit eben diesen erlebten Schwierigkeiten zu entwickeln und vielleicht neue Handlungsimpulse zu erlangen. Bitte stellen Sie sich vor, Sie wären ein förderlicher Berater. Dies kann ein imaginierter Ratgeber, ein realer wohlmeinender Freund oder eine Freundin sein oder auch ein anderer Mensch, dessen Rat oder Unterstützung Sie schätzen.

Als dieser konstruktive Berater beobachten Sie sich nun freundlich und anerkennend. Schauen Sie sich selbst bei der Arbeit zu. Sie erkennen, was Sie alles leisten und wie Sie zurzeit mit den Belastungen umgehen. Welche Möglichkeiten der Stärkung, welche Kompetenzen sehen Sie als Berater, die Ihnen selbst zur Verfügung stehen? Was raten Sie sich selbst als hilfreicher Berater? Welche Empfehlungen geben Sie sich?

Bitte geben Sie nun der zweiten Spalte folgenden Titel: ‚Mein Tipp als wohlwollender Berater an mich selbst‘. Tragen Sie alles, was Ihnen als wohlwollender Berater einfällt, in diese Spalte ein. Das können auch Sinnsprüche oder zunächst verrückt oder merkwürdig erscheinende Gedanken und Ideen sein, eben alles, was Ihnen einfällt. Lassen Sie sich Zeit dabei – und es darf auch Spaß machen.“

Die Supervisorin kann wieder anhand des zuvor genannten Beispiels Ideen aufzählen. Wenn alle fertig sind, wertschätzt sie explizit die Einzelarbeit und leitet zur Kleingruppenarbeit über.

Schritt 4: Partnerarbeit

„Bitte suchen Sie sich nun einen Partner, mit dem Sie sich über die Erkenntnisse aus der Einzelarbeit austauschen. Wie gesagt, was Sie veröffentlichen, entscheiden Sie selbst.“ Wenn die Teilnehmerzahl ungerade ist, gibt es eine Dreiergruppe. Die Supervisorin stellt sicher, dass alle einen Partner haben und wartet, bis die Kleingruppen einen Platz gefunden haben, ehe sie fortfährt: „Nach dem Austausch nutzen Sie bitte die Partnerarbeit zum gegenseitigen Minicoaching, indem Sie möglichst konkrete nächste kleine Schritte erarbeiten. Bitte tragen Sie dazu als Titel der dritten Spalte

ein: ,Weiteres Hilfreiches/Nützliches. Mein erster kleiner Schritt in die Richtung‘.“

Kurz vor Ende der Partnerarbeit erteilt die Supervisorin einen zusätzlichen Arbeitsauftrag: *„Bitte suchen Sie sich nun ein Symbol für die bedeutsamste Erkenntnis. Nehmen wir mal an, Ihnen ist folgender Vorsatz gekommen: ,Ich nutze verstärkt meinen Humor‘. Dann könnten Sie zum Beispiel ein augenzwinkerndes Smiley als Symbol dafür nehmen.“*

Schritt 5: Symbole erklären

Die Supervisorin bittet alle zurück ins Plenum und fordert dazu auf, das Symbol mit einer kurzen Erklärung vorzustellen. Sie ergänzt: *„Ich lade Sie dazu ein, auch Ihren nächsten konkreten Schritt zu benennen. Denn dieses ,Aussprechen vor Publikum‘ stärkt häufig die Selbstverpflichtung und erhöht die Wahrscheinlichkeit des Gelingens.“*

Die Supervisorin dankt für die Bereitschaft, sich auf das Experiment einzulassen und würdigt die Ergebnisse der Einzel- und Kleingruppenarbeit. Wenn es sich anbietet, kann sie das Tool mit einer kurzen Reflexion beenden.

Das folgende Raster für das Flipchart wird während des Experiments entwickelt. **Wichtig:** Es ist notwendig, für die einzelnen Schritte genügend Zeit und Ruhe zu lassen. Es ist wesentlich sinnvoller, abzukürzen (zum Beispiel keine Partnerarbeit zu machen oder nur ein ganz kurzes Plenum), statt Zeitdruck zu produzieren. Das wäre dann möglicherweise ein „Mehr desselben“ und kontraproduktiv.

Tab.: Raster für das Flipchart

Das erlebe ich in der Arbeit momentan als belastend	Mein Tipp als wohlwollender Berater an mich selbst	Weiteres Hilfreiches/Nützliches Mein erster kleiner Schritt in die Richtung

Hier kann sowohl mit dem Raster als auch mit Moderationskarten gearbeitet werden. Innerhalb der einzelnen Aufgaben wirken konkretisierende Nachfragen der Supervisorin unterstützend.

Die Erarbeitung eines Körperankers kann die Wirkung des Symbols verstärken. Gerne suchen sich die Supervisanden aus einer Schatzkiste mit Halbedelsteinen u.Ä. einen „Hosentaschen-Anker“ aus (siehe dazu auch die Übung „Der Stein der Erkenntnis“, S. 290). Postkarten als visuelle Anker oder der Auftrag, sich einen Hosentaschen-Anker oder visuellen Anker konkret zu suchen, sind weitere Alternativen. Es hat sich bewährt, in der folgenden Supervisionssitzung nach möglichen Effekten und Wirkungen zu fragen.

Variante

Dieses Tool bietet sich für scheinbare „Blockade-Situationen“ an. Es sollte möglichst frühzeitig eingesetzt werden, immer dann, wenn die Supervisorin den Eindruck hat, dass die Supervisanden eher klagen und sich im Kreis drehen. Dies setzt Aufmerksamkeit für die Gruppenatmosphäre voraus. Bei diesem Tool spielt die wertschätzende und respektvolle Haltung der Supervisorin eine große Rolle.

Voraussetzungen/ Kenntnisse

Mithilfe des Tools sollen die Supervisanden ermutigt werden, ihre Fähigkeiten und Ressourcen zu erkunden. Um die Bereitschaft, sich auf das Experiment einzulassen, zu unterstützen und die Zuversicht der Supervisanden zu wecken, sind echte Wertschätzung und Würdigung des erlebten Leidens durch die Supervisorin (z.B. an einzelnen Rahmenbedingungen) unabdingbar. Dabei wirkt Humor im Sinne von „liebvoller Irritation“ (nach Heinz Kersting) unterstützend und entlastend.

Ich habe die Übung in einer Teamsupervision entwickelt, in der die Fallarbeit immer wieder durch das Kreisen um veränderte und als lähmend erlebte Rahmenbedingungen „blockiert“ wurde. Inspirierend dazu war für mich die Teilnahme an einem hypnosystemischen Grundlagen-Seminar bei Gunther Schmidt.

Kommentare

In der Abschlussrunde zur Übung wurden von jedem (zum Teil mit Hilfestellung) konkrete Handlungsideen benannt. Die Partnerarbeit als Minicoaching und das Plenum bewirkten eine deutlich gelöste Atmosphäre.

re. Eine Supervisandin empfand es als befreiend zu sehen, dass andere Teammitglieder sich ähnlich belastet erlebten. Die Lösungsmöglichkeiten der anderen wurden als Bereicherung gesehen. Man kann nach der Durchführung dazu anregen, diese Übung auch mal nach Bedarf als Einzelarbeit zu durchzuführen. Das Tool setze ich gerne und in unterschiedlichen Kontexten ein.

-
- Quellen/Literatur**
- ▶ Schmidt, Gunther (6. Aufl. 2015). Liebesaffären zwischen Problem und Lösung. Hypnosystemisches Arbeiten in schwierigen Kontexten. Heidelberg: Carl Auer.

-
- Technische Hinweise**
- ▶ Stuhlkreis
 - ▶ Material: Flipchart; pro Person zwei leere DIN-A4-Blätter und Stifte
 - ▶ Schatzkiste mit Halbedelsteinen o.Ä. oder Postkartensammlung
 - ▶ Benötigte Zeit: Team und Gruppe: 30-70 Minuten, je nach Gruppengröße
 - ▶ Einzelsupervision: 30-45 Minuten

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20% Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

Training *aktuell* einen Monat lang testen



Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine ePaper-Ausgabe **Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster www.trainerkoffer.de
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20% Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **100 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv:** monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen