

Die Ressourcen der TeilnehmerInnen nutzen

Handwerkszeug für die systemische Supervision in der Gruppe

Von: Tran, Nguyen Mai Huong & Alemayehu, Wube

Wirklichkeitssinn & Möglichkeitssinn

Wirklichkeitssinn:

Es ist so, wie es ist

Möglichkeitssinn:

Es könnte wahrscheinlich auch
anders sein

Wenn es Wirklichkeitssinn gibt, muss es auch Möglichkeitssinn geben.

- Robert Musil

Was ist ein System?

Ein System ist „nicht ein Ding, sondern eine Liste von Variablen“ (S.2)

Der Beobachter – Entscheidendes Element für die Konstruktion des jeweiligen Systems

„Die Wirklichkeit wird somit für uns unerreichbar, uns sind nur die unterschiedlichen Sichtweisen von Wirklichkeit zugänglich“ (S.2)

Die subjektive Wahrnehmung des Einzelnen
→ Wirklichkeitskonstruktionen



Wirklichkeitskonstruktionen

Es gibt nicht nur eine einzige sondern unendlich viele
Wirklichkeitskonstruktionen



Durch Kommunikation konstruierte Wirklichkeit



Die Wirklichkeit ist nicht mehr sie selbst, sondern die durch Kommunikation konstruierte Wirklichkeit

„Die richtige Beschreibung, Erklärung oder Darstellung, von was auch immer, gibt es nicht. Immer ist schon die Bewertung dessen, der beschreibt oder erklärt, enthalten“ (S.2)

▫ Es ist überflüssig, objektive Richtigkeiten zu suchen

Vergleich mit der Systemtheorie – Luhmann

- Ein System besteht nicht aus Menschen sondern aus Kommunikation zwischen Menschen
- Durch ständige Kommunikation wird das System als eine Einheit konstruiert

Der Systemische Ansatz in der Supervision

Was ist Supervision?

„Supervision ist eine Möglichkeit, um über berufliche Zusammenhänge miteinander ins Gespräch zu kommen, das eigene Denken und Handeln zu reflektieren“ (S.4)

Inhalte der Supervision

Klärung von beruflichen Rollen und Funktionen

Klärung von Problemen und Sachverhalten

Bearbeiten aktueller Konfliktsituationen

Reflexion institutioneller Aufgaben

Gestaltung von professionellen Beziehungen

Die Entwicklung von Deutungsmöglichkeiten in der systemischen Supervision

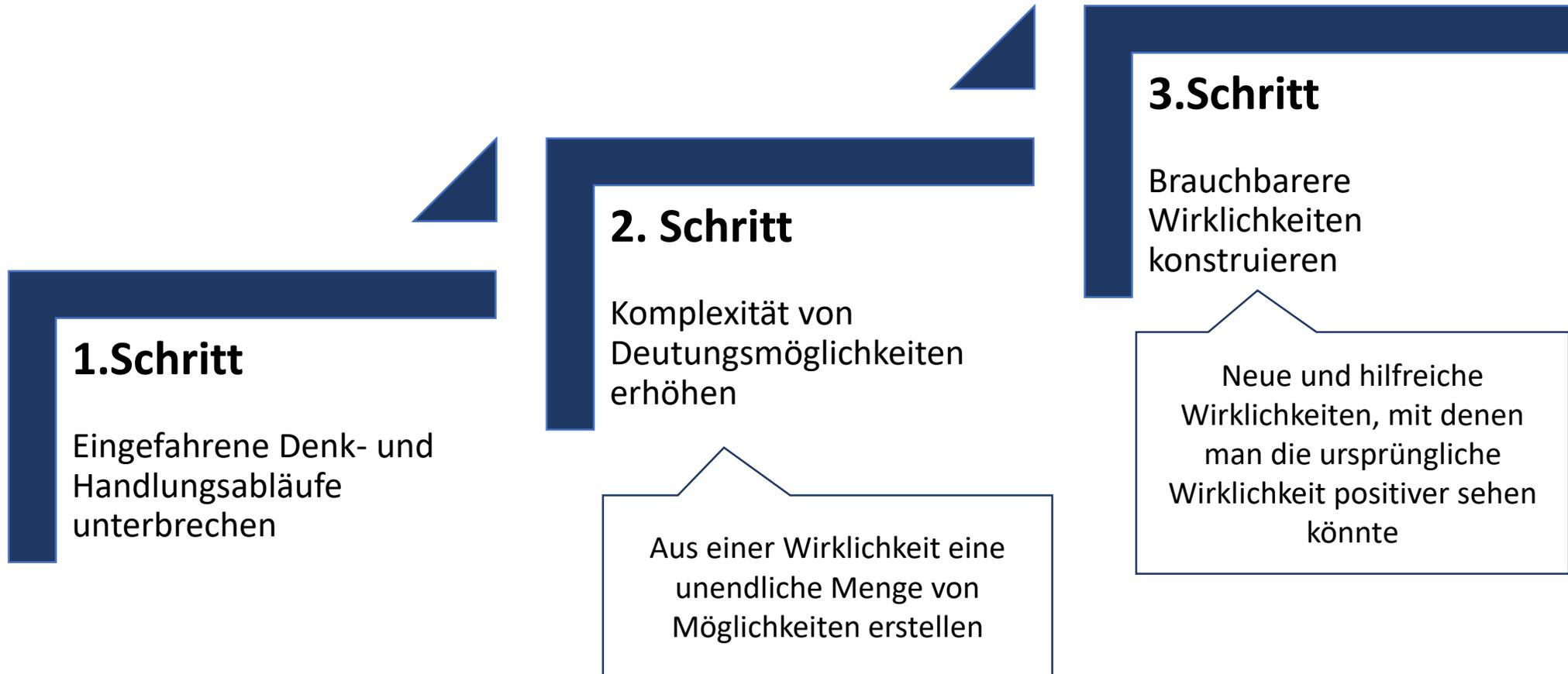
Eine wesentliche Aufgabe systemischer Supervision ist es, die Supervisanden bei der Reflexion der Wirklichkeit zu ermutigen, ihren Möglichkeitssinn zu entwickeln und zu nutzen (vgl. S.1)

Problem

Lösungsversuche

Deutungsmöglichkeiten
als Lösungsorientierung

3 Schritte um Ressourcen aufzuwecken



Die Rolle des Supervisors

Wird als „machtloser Beobachter“ beschrieben (S.3)

„Diese impliziert eher die Machtlosigkeit [...]. Gleichzeitig entsteht jedoch auch die Chance, machtlos beobachten, wahrnehmen, bedenken und erwägen zu können“ (S.4)

Bietet keine Lösung und keine Handlungsanweisung

Unterstützt die Supervisanden bei der Lösungsorientierung bzw. der zielgerichteten Gestaltung ihres Handelns

Spielt die Rolle eines Moderators

Typische Methoden: z.B. Querdenken & Überraschendes Fragen

Ressourcenorientierung als Ziel der Supervision

Entwicklung von verschiedenen möglichen Sichtweisen

→ „Respektlosigkeit“: Niemals eine einzige Denkweise akzeptieren, sondern ständig versuchen, mit verschiedenen Deutungsmöglichkeiten zu spielen



Ressourcenorientierung: Eröffnung neuer Möglichkeiten bislang ungenutzter Potentiale der Klienten, die ihnen helfen, anstehende Probleme zu lösen

Ressourcenorientierung als Ziel der Supervision

„Die Entscheidung über die Auswahl der Lösung unter den Alternativen liegt ausschließlich bei der SupervisandIn, [...]“ (S.4)

- „Selbsteilungskräfte“, die erst in der Supervision aktiviert werden
- Supervision erfolgt nicht im Auftrag des Supervisors sondern im Auftrag der Supervisanden

„Supervision orientiert sich ausschließlich an den aktuellen Wünschen und Interessen der Klienten. Supervision bietet Reflexionsmöglichkeiten und keine Lösungen für Probleme“ (Hargens 1993: S.60)

- Supervision ist keine Problemlösung, sondern eine konstruktive Begleitung

Das Anliegen in der systemischen Supervision

An erster Stelle wird das Anliegen vorgetragen

Was möchten Sie, was hier passieren soll?

Wer reagiert am meisten auf das Problemverhalten, wer weniger? Wen stört es, wen nicht?

Wer will hier was von wem?

Aus welchen Verhaltensweisen besteht das Problem?

Was hat sich in den Beziehungen verändert, wenn das Problem begann?

Alternative Methoden zur Schilderung des Anliegens

Rollenspiel

Maps

Metaphern

Rollenspiel

Was ist Rollenspiel?

*Ein Teil der Gruppe spielt eine Szene aus dem
Arbeitsalltag*

Ziele des Rollenspieles:

Verdeutlichung von Anliegen

Vergegenwärtigung der Situation

Situationen und Erlebnisse erscheinen in einem
neuen Licht

→ Austausch von Eindrücken der
TeilnehmerInnen

Maps

Maps – Grafische Inszenierung von komplexen Situationen

Verdeutlichung von Anliegen durch Darstellung der verwandtschaftlichen (Genogramm) oder kommunikativen (Soziogramm) Beziehungen

Landkarte als Hinweis auf Standpunkt, Blickwinkel, Interessen und Absichten von diejenigen in ihrer Beziehung

4 Grundhandwerkszeuge für die systemische Supervision in der Gruppe

Hypothesenbildung

Zirkuläres Fragen

**Umdeutendes
Kommentieren**

**Formulieren von
Handlungsvorschlägen**



Hypothesenbildung

Hypothesenbildung

In Bezug auf die Schilderung des Anliegens werden vielfältige und unterschiedliche Hypothesen gebildet

Hypothesen haben widersprüchliche oder provozierende Anteile

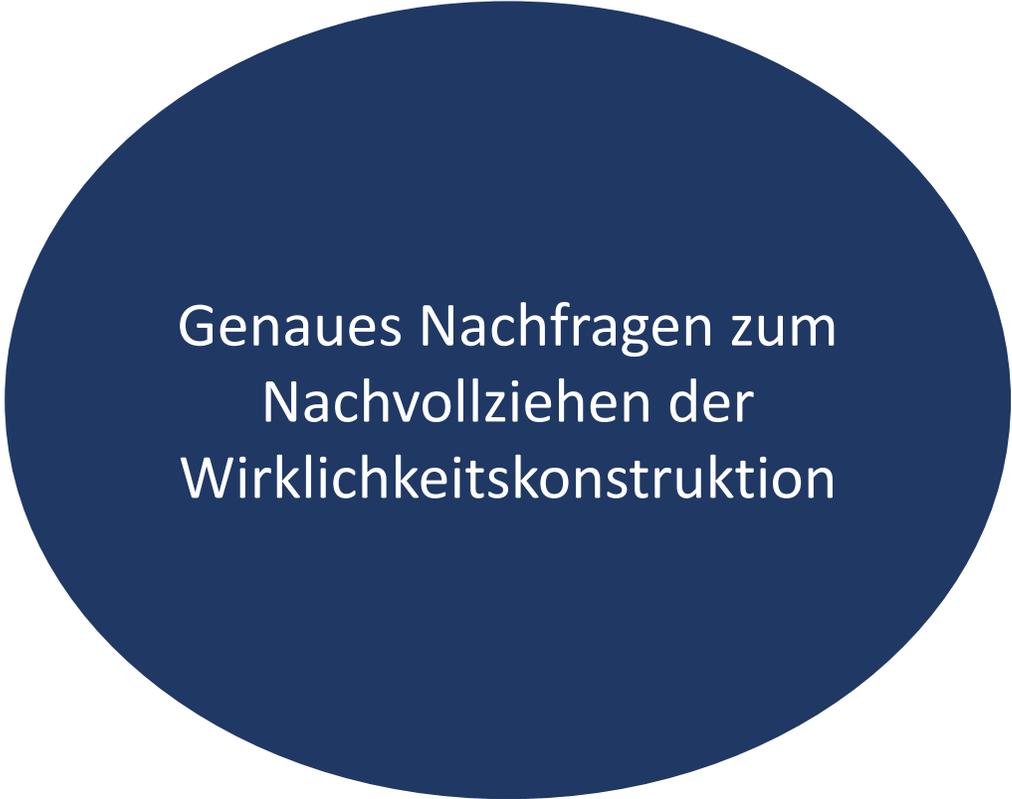
Konjunktivistische Formulierung → „Möglichkeitsform“

Wichtig ist nicht die Richtigkeit von der Hypothese, sondern die Nutzbarkeit

2 Regeln bei der Hypothesenbildung



Frageform
Fragende Haltung



Genaueres Nachfragen zum
Nachvollziehen der
Wirklichkeitskonstruktion

Beispiele – Hypothesenbildung

Woran würden Sie merken, dass es Ihnen gut geht?

Wenn es Ihnen dann gut gehen wird, was werden Sie dann anderes tun?

Wem würde es als erstem/erster auffallen, dass es Ihnen dann gut geht? Woran würde er/sie es merken? Was würde er/sie dann zu Ihnen sagen?

Wer würde es auch weiterhin absolut nicht bemerken?

Wem wäre es vielleicht gar nicht so recht, dass es Ihnen wieder gut geht? Wer würde es sehr begrüßen?

Wie würde sich Ihr Gutgehen in drei Monaten auswirken? Was würden Sie dann tun?

- Komplexität von Deutungsmöglichkeiten erhöhen
- Erwartungsenttäuschung als Voraussetzung für die systemische Supervision

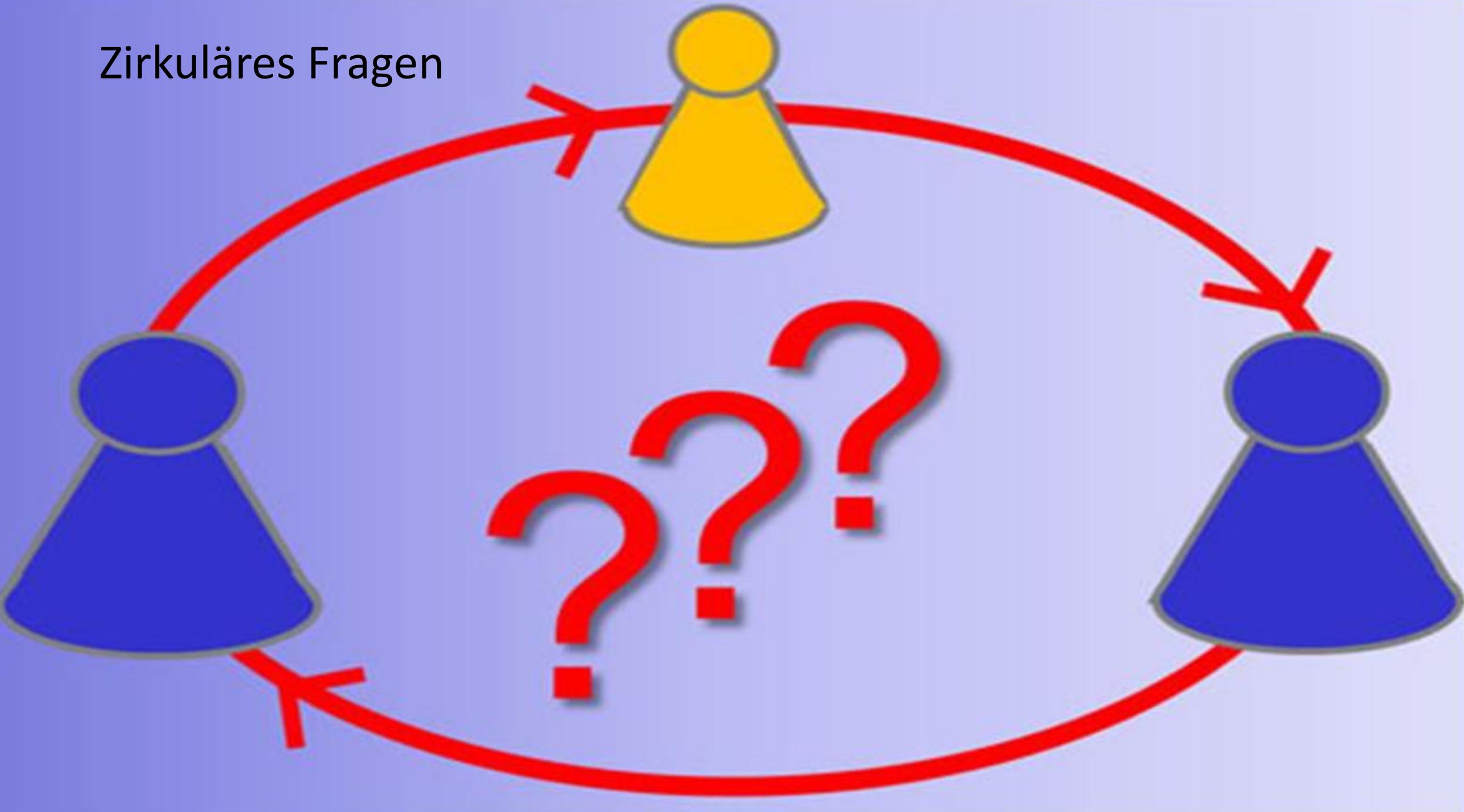
Hypothesenbildung

Hypothesenbildung

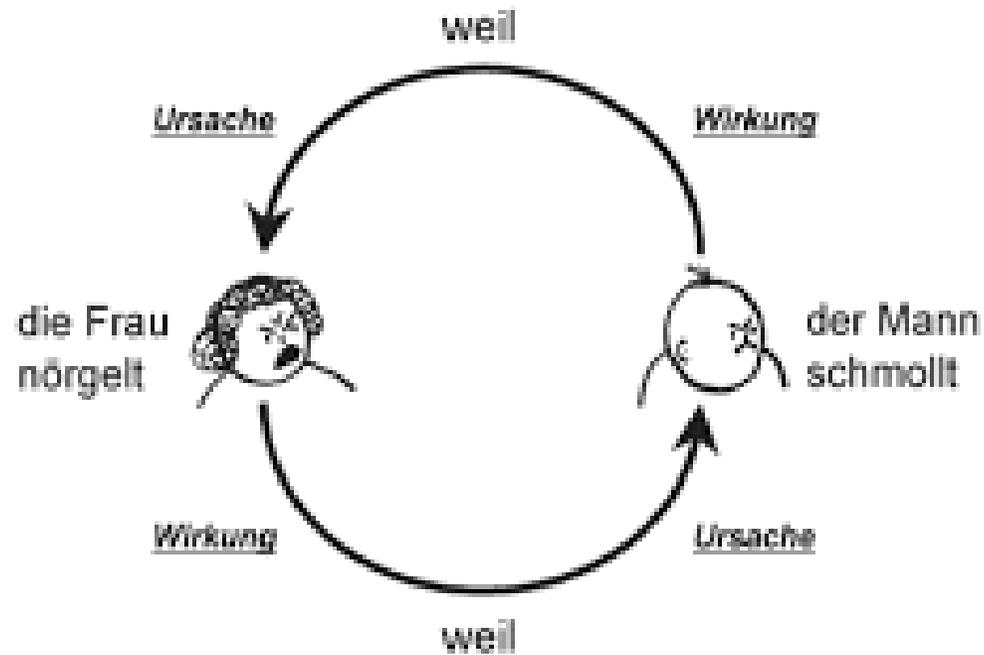
Hypothesenentwicklung
Neue Ideen und Vorschläge als
Lösungsorientierung



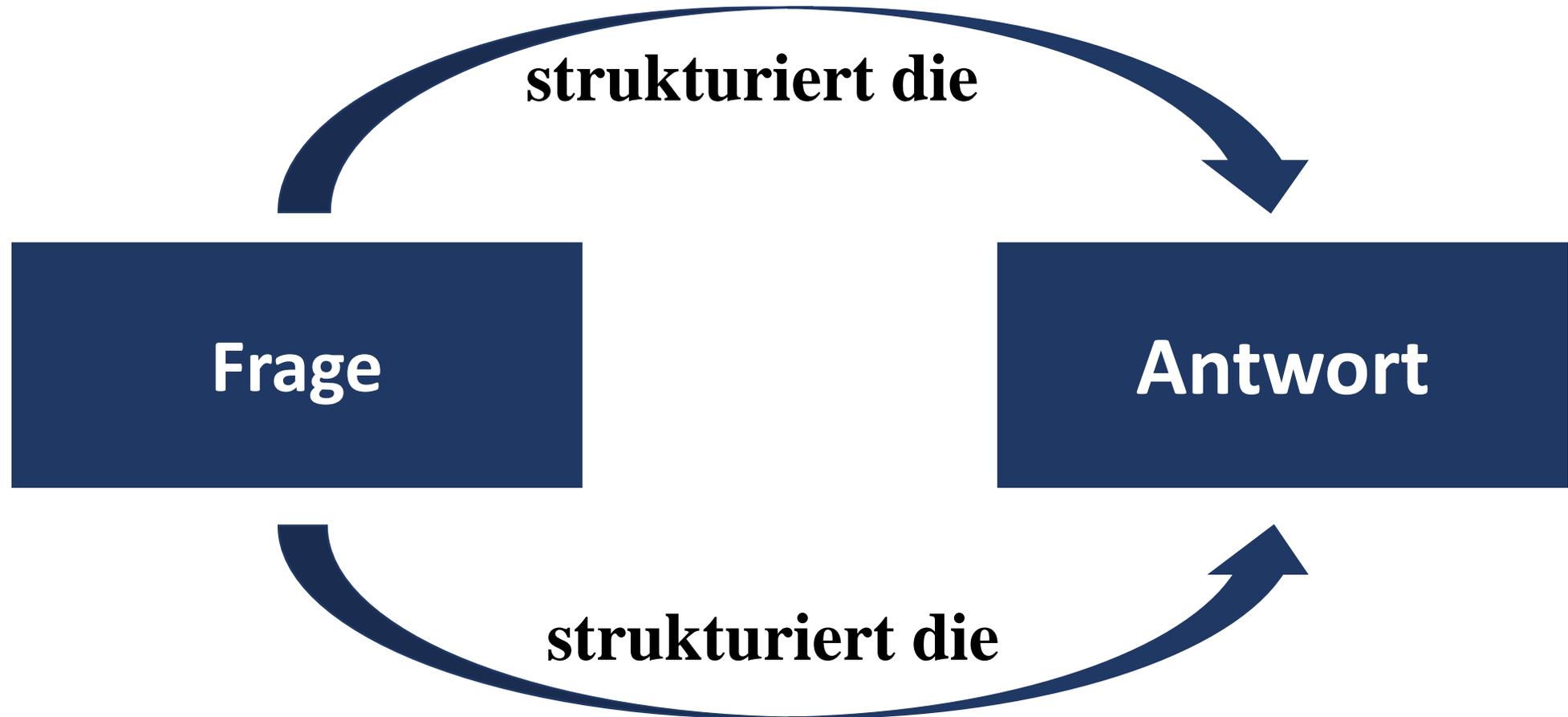
Zirkuläres Fragen



Zirkuläre Prozesse innerhalb von Systemen wie Kommunikations- und Interaktionsstrukturen

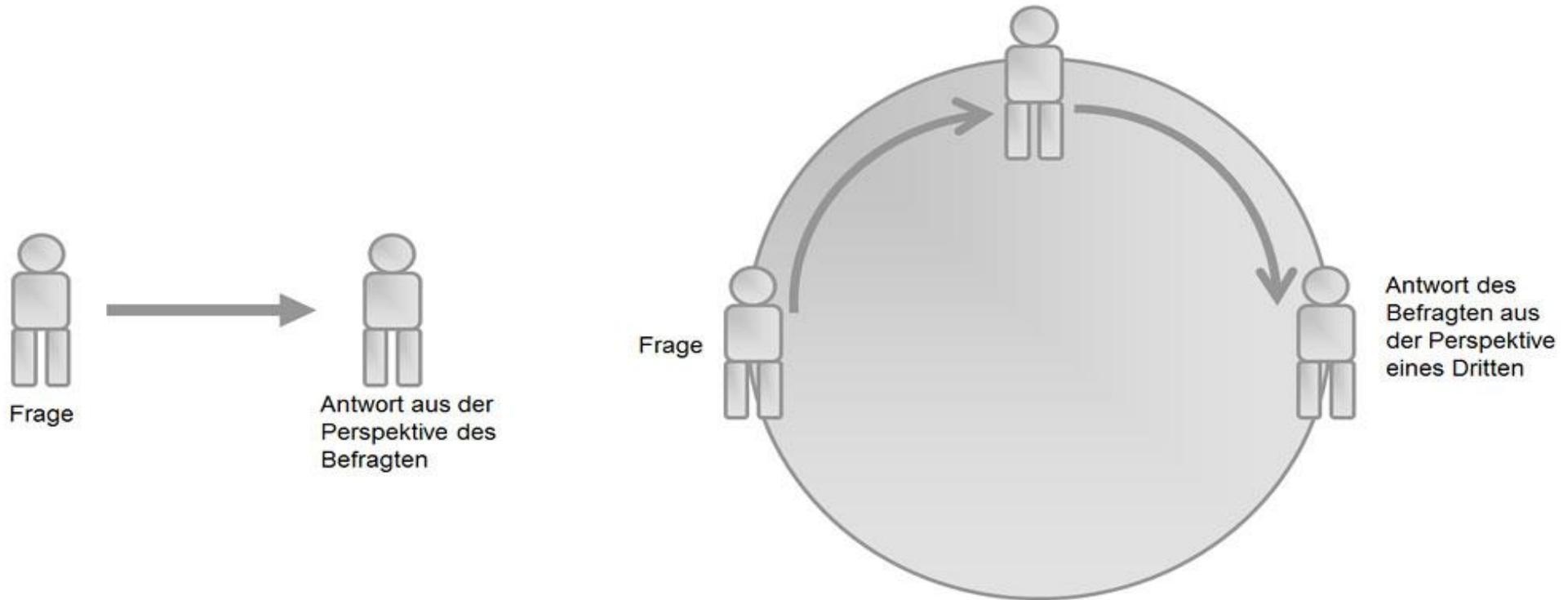


Der Wechselspiel zwischen gestellten Fragen und den Antworten in der systemischen Supervision



Der Prozess zwischen Fragen und Antworten ist ein ständiger zirkulärer Wechselwirkungsvorgang, wobei die Antworten die Fragen strukturieren

Perspektivenwechsel bei zirkulärem Fragen



Die Klienten werden nicht zu ihrer eigenen Einstellung und Handlungen befragt, sondern zu denen anderer Personen, die in ihrem Umfeld sind

Vorteile von zirkulärem Fragen

**Verdeutlichung von
Beziehungen zwischen
verschiedenen Personen**

**Eröffnung von neuen
Perspektiven für die
Ratsuchenden
→ Lösungsorientierung**

Wie arbeitet man mit zirkulärem Fragen?

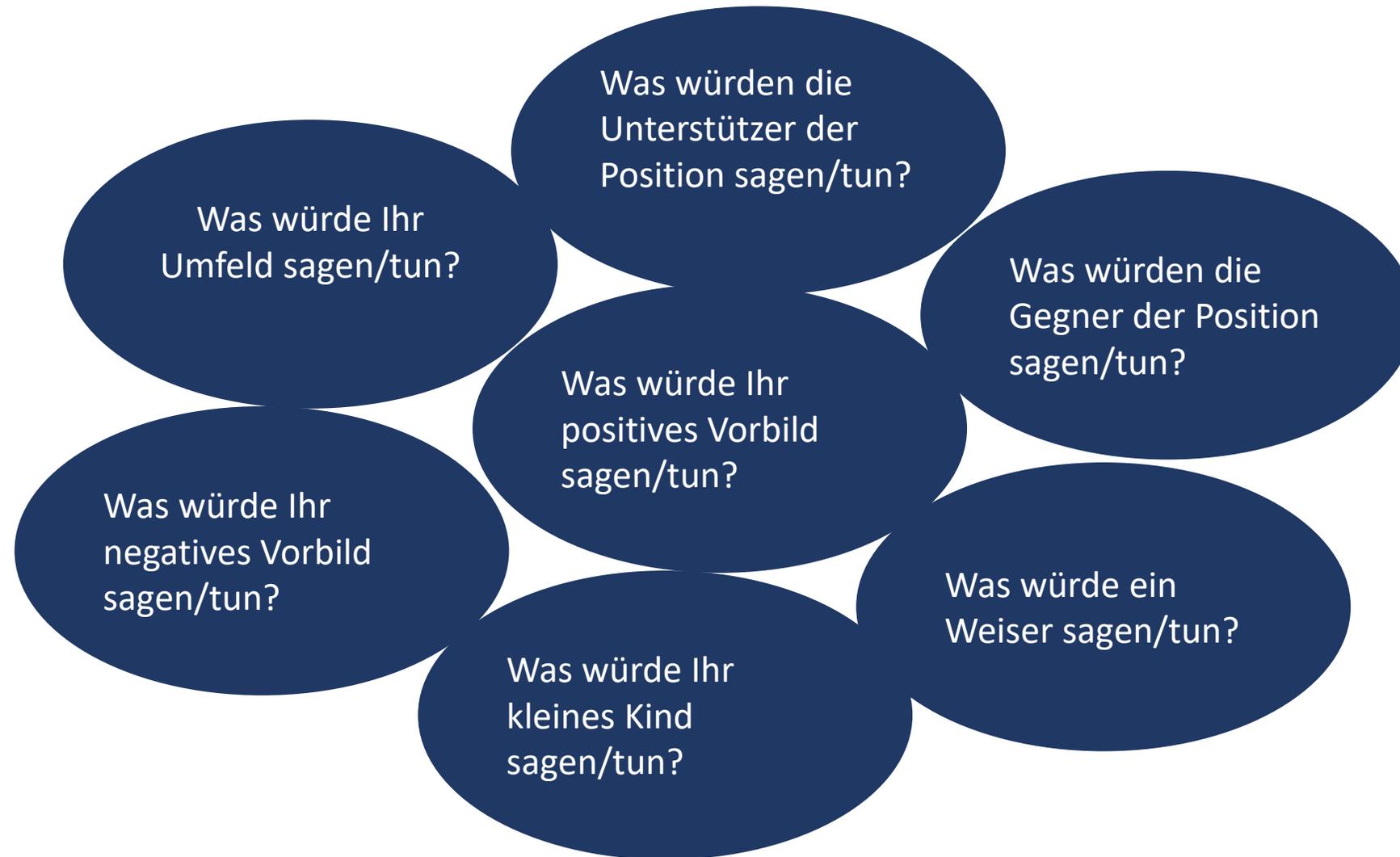
Systemische Gesprächsführung

Zirkuläres Fragen



→ Der Klient wird dazu eingeladen, die Perspektive zu wechseln und sich in die Position, Gefühls- und Gedankenwelt eines Dritten zu versetzen. Er mutmaßt, was dieser antworten oder tun würde

7 typische zirkuläre Ansätze

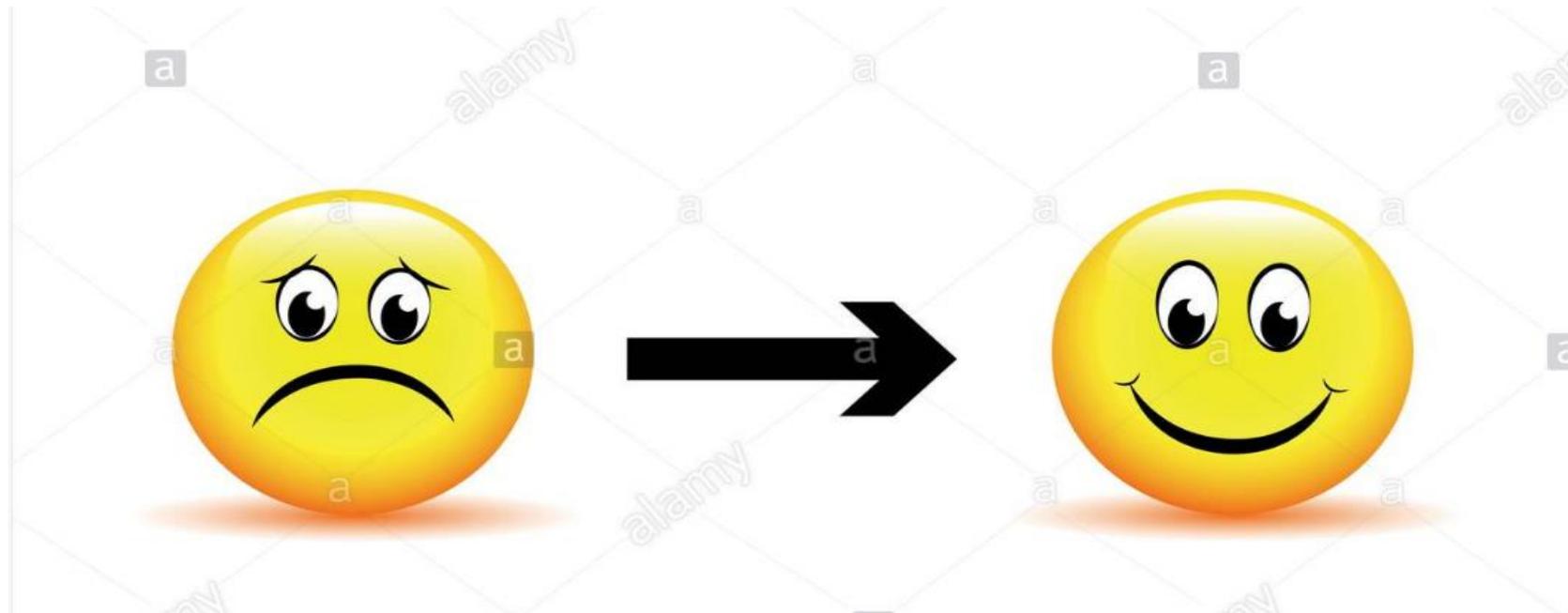


Umdeutendes Kommentieren

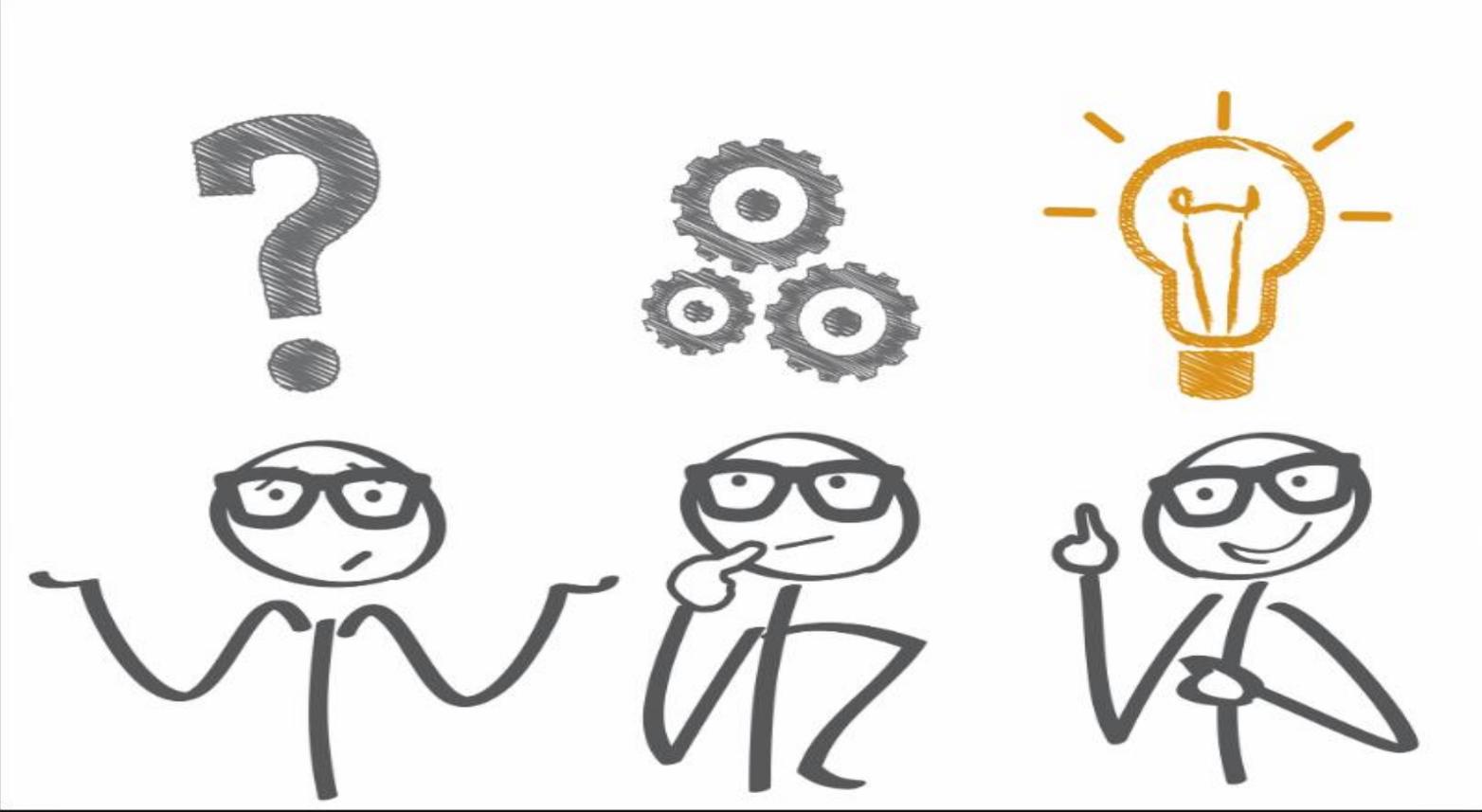
Negativer tatsächlicher Sachverhalt
z.B. „Die Klientin möchte nichts verändern“

Umformulierung

Positiver Sachverhalt
z.B. „Die Klientin ist mit ihrer gegenwärtigen Situation zufrieden“



Formulieren von Handlungsvorschlägen



Kurze Kommentare

Kurze Anregungen,
Befürchtungen,
Hypothesen, Assoziationen,
Vorschläge, Ratschläge,
Warnungen beim Zuhören

Formulierung von
Annahmen anstatt
Fragenstellung

Einen guten Rat geben

- Die Ratschläge sollten möglichst vielfältig sein
- Auswahl von guten Ratschlägen aus einer Vielzahl von unterschiedlichen Ratschlägen

Ideen sammeln

Fragestellung nach Erfahrungen, Kenntnissen
und Vorschlägen von Mit-SupervisandInnen in
bestimmten Situationen

Das Reflecting Team

- Durchführung von Beobachtungsaufgaben bezüglich der Themenstellung des Beratungsteams
- Reflexion beziehend auf die aktuelle Beratungssituation
- Entwicklung von neuen Sichtweisen als Grundlage für die Lösungsorientierung

Literaturquellen:

Herwig-Lempp, Johannes (1997): [Die Ressourcen der TeilnehmerInnen nutzen – Handwerkszeug für die systemische Supervision in der Gruppe]. In: *Familiendynamik* 1997 (3), S. 264-289.

Mücke, Klaus (2003): *Probleme sind Lösungen. Systemische Beratung und Psychotherapie – ein pragmatischer Ansatz – Lehr- und Lernbuch*. Dritte, überarbeitete und erweiterte Auflage. Potsdam: ÖkoSysteme Verlag Potsdam.