

Systemische Supervision *doktor in wien 7/8 2005*

1. Frage:

WAS VERSTEHT MAN UNTER SUPERVISION?

Antwort: Supervision ist eine bestimmte Art der Beratung: eine fachkundige Möglichkeit der Reflexion und in der Folge der Lösung beruflich bedingter Interaktionsprobleme. Diese Interaktionen beziehen sich auf die berufliche Rolle im Wechselspiel mit Klienten (Patienten), Arbeitsteams, Institution beziehungsweise Unternehmen und Gesellschaft, und sie erhellet sich vor dem Hintergrund des ökologischen, ökonomischen, soziokulturellen und spirituellen Kontextes. Supervision ist demnach immer auch politisch.

Der Gegenstand der Supervision sind die Interaktionsfelder des Supervisanden.

Supervision hilft, das berufliche Handeln in Hinblick auf die jeweils gestellten Aufgaben zielgerichteter und zufriedener zu gestalten.

2. Frage:

WAS BEDEUTET BEI DER SUPERVISION DER ZUSATZ „SYSTEMISCH“?

Antwort: „Systemisch“ ist ein methodischer Ansatz beziehungsweise eine geistige Orientierung in der Supervision. Es werden jedoch insgesamt in der Supervision jeweils unterschiedliche Methoden angewendet. Supervision ist ausschließlich durch ihren Gegenstand definiert und nicht (auch) durch die Methoden, deren sie sich bedient. Diese Methoden wurden alle in anderen Disziplinen entwickelt. Es ist am ehesten so, dass die Supervisoren aufgrund ihrer beruflichen Erfahrung, Vorbildung und Kompetenzen und persönlichen Interessen ihre je eigene Methodik entwickeln.

Eine gruppensystemisch orientierte Supervisorin wird sich dementsprechend eher auf Autoritäts- und Machtphänomene der beruflichen Interaktion konzentrieren, als ein psychoanalytisch orientierter Supervisor, der vielleicht Übertragungsphänomene und unbewusste Veränderungswiderstände, die einen hemmenden Einfluss auf die Arbeit haben, transparent macht.

„Systemische Supervision“ betont die Rolle des kreativen Dialogs bei der Entwicklung von Lösungsansätzen. Sie basiert auf systemischen Ansätzen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, die keine in sich abgeschlossene Theorie darstellen. Gerade dieser dichte interdisziplinäre Bezugsrahmen eröffnet ein weites Feld an kreativen Lösungsmöglichkeiten.

Die Rolle eines systemischen Supervisors ist weniger diejenige eines „Wissenden“ oder „Belehrenden“, als jene eines begleitenden Coachs, der den Supervisanden anregt, begleitet und ihn beim Finden von Lösungsansätzen und Ressourcen unterstützt.

3. Frage:

WELCHES SIND DIE GRUNDANNAHMEN SYSTEMISCHEN DENKENS?

Antwort: Ein System ist mehr als die Summe seiner Teile. Alle Elemente sind miteinander verbunden und beeinflussen sich wechselseitig. Menschen können als Teilnehmer in lebenden sozialen Systemen verstanden werden. Wenn ein Teil des Systems sich verändert, hat das Auswirkungen auf alle anderen Teile. Gegenwart, Zukunft und Vergangenheit stehen ebenso in wechselseitiger Beeinflussung. Dabei

Systemische Supervision *doktor in wien 7/8 2005*

beeinflusst nicht nur die Vergangenheit die gegenwärtige Erlebniswelt und Zukunft der Menschen. In zirkulärer Weise beeinflusst auch die Gestaltung von Gegenwart und Zukunft die Bedeutung der Vergangenheit. Das wirkt wiederum auf die Gegenwart.

Jeder Mensch hat eine bestimmte „Landkarte“, die sein Verhalten bestimmt. Das jeweilige Verhalten wiederum wirkt sich auf diese „Landkarte“ - bestätigend oder verändernd - aus. Ereignisse werden, je nach Art dieser Landkarte völlig unterschiedlich wahrgenommen („the map is not the territory“).

Menschliches Erleben und Verhalten ist nicht nur durch intrapsychische, genetische Vorgänge bestimmt, sondern auch durch den jeweiligen Beziehungskontext, in dem sie sich in einer bestimmten Kultur befinden. Alle Phänomene menschlicher Wahrnehmung erhalten ihre Bedeutung immer im Kontext; sie werden nie als Phänomene an sich wahrgenommen.

Erlebnis- und Verhaltensweisen von Menschen - auch solche, die zunächst als unverständlich oder pathologisch erscheinen - können als sinnvolle Lösungsversuche verstanden werden, bezogen auf den Kontext, der für die Betroffenen entscheidend ist.

Die Wirklichkeitskonstruktionen von humanen und sozialen Systemen sind durch neurolinguistische Sinn Grenzen und normative Regelstrukturen beeinflusst.

4. Frage:

WIE KANN DEMNACH DIE GRUNDHALTUNG EINER SYSTEMISCHEN BERATERIN KONKRET BESCHRIEBEN WERDEN?

Antwort: Sie stellt Fragen in dem Wissen, dass so und so viele Menschen da sind und dass es so und so viele Perspektiven gibt, und dass alle diese Menschen Ressourcen haben, um andere - neue - Sichtweisen zu entwickeln.

Sie schafft eine Atmosphäre des Vertrauens, in der sich die anderen angenommen, wahrgenommen und verstanden fühlen. Sie vermittelt zugleich das Gefühl der Neutralität, indem sie allen Teilnehmern den gleichen Raum gibt.

x

Sie ist als Beraterin Katalysator: So kann sich jeder das holen, was er braucht, um das eigene System wieder schätzen zu lernen.

Sie ist sich bewusst, dass wir alle ständig Brillen aufhaben und dass es deshalb wesentlich ist, sich klar zu machen, durch welche dieser Brillen wir nun blicken.

Sie stellt Fragen reihum an jeden Einzelnen und balanciert gegebenenfalls durch positives Konnotieren.

Sie stellt unter Umständen auch Fragen an imaginäre Dritte.

Sie respektiert alle Botschaften.

Sie führt ihre Hypothesen auf konkrete Beobachtungen zurück. So stehen sie in einem klar nachvollziehbaren Kontext und können dadurch auch wiederum relativiert werden. Auf diese Weise wird deutlich: Das ist eine Möglichkeit, das Beobachtete begreifbar zu machen; es ist eine Konstruktion, die wir jederzeit wieder verändern können („Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners“).

Symptome sind Ausdruck von Problemlöseverhalten. Die Lösung beginnt, wenn sich alle gleichermaßen dafür verantwortlich fühlen.

Die Beraterin mit systemischer Grundhaltung muss auch sich selbst ständig reflektieren, an sich arbeiten und eigene Blockaden erkennen.

Systemische Supervision *doktor in wien 7/8 2005*

Die Bedeutungen, die bestimmten Verhaltensweisen beigemessen werden, sind Konstruktionen. Probleme sind Konstruktionen im Kopf oder in mehreren Köpfen. Wir haben etwas von diesen Konstruktionen oder glauben, etwas davon zu haben, sodass wir nicht ohne weiteres von ihnen Abstand nehmen können.

Die systemische Beraterin lehrt Wahlmöglichkeiten, vertraut auf Ressourcen und unterstützt Versuche, aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten und umzudenken. Umdenken bedeutet, die bestehenden Konstruktionen der Beteiligten zu hinterfragen, sie als gleichwertig zu achten und weitere Alternativen gemeinsam mit ihnen zu entwickeln.

Das alte Lösungsverhalten wird als eine Möglichkeit unter vielen respektiert. Als Beraterin lädt man dazu ein, im Koffer nachzusehen, was noch drinnen ist, beziehungsweise zu öffnen, was im System an Ressourcen noch vorhanden ist.

Unter diesen Voraussetzungen kann der supervisorische Prozess als eine Erzeugung von Information und von Ideen beschrieben werden. Deshalb werden gerne kreative Methoden verwendet, die hilfreich sind, um den gewohnten Rahmen zu verlassen und neue Perspektiven sichtbar werden zu lassen.

5. Frage:

WESHALB HELFEN KREATIVE METHODEN DABEI?

Antwort: Leben ist an sich ein kreativer Prozess. Und die Kunst, so genannte Realitäten zu verändern, ist ein essenzieller Bestandteil kreativer Prozesse. Diese Herausforderungen an unsere Kreativität sind eine Synthese neuer Strukturen. Wird der Status quo dagegen akzeptiert und werden so genannte Fakten nie in Frage gestellt, können keine neue Strukturen entstehen. Innerhalb einer ganzheitlich kreativen Denkweise können auch Gegensätze ohne weiteres nebeneinander existieren. Das ermöglicht und eröffnet neue Sichtweisen der Beziehungen zwischen einzelnen Komponenten und zwischen den Beteiligten.

6. Frage:

WAS GEHÖRT ZU DIESEN KREATIVEN METHODEN?

Antwort: Joining und Rapport, Kontextualisieren, Ressourcenorientiertes Arbeiten, Reframing, Externalisieren, das Reflecting Team, Zielarbeit, Wunderfrage, Metaphern finden, Aufstellungsarbeit, Provokation, Zeichnen, die Arbeit mit Skulpturen, et cetera.

Eine der grundlegenden Methoden systemischer Intervention ist jedoch das zirkulärreflexive Fragen.

7. Frage:

WAS BEDEUTET ZIRKULÄRES UND REFLEXIVES FRAGEN?

Antwort: Diese in der systemischen Supervision dominierende Methode beruht auf der Beobachtung, dass das Wissen von äußeren Ereignissen immer durch die Wahrnehmung von Unterschieden bestimmt wird. Dieser Ansatz geht auf den Kybernetiker und Ethnologen Gregory Bateson zurück. Sein Prinzip der doppelten Beschreibung bedeutet: Um von einer Beschreibungsebene zur anderen zu gelangen, ist ein zweifacher Beschreibungsakt erforderlich beziehungsweise die Standpunkte beider Seiten einer Beziehung müssen nebeneinander gestellt werden, um ein Gefühl für die Beziehung als Ganzes zu

Systemische Supervision *doktor in wien 7/8 2005*

erhalten. Nach Batesons Auffassung ist „doppelte Beschreibung“ gleichbedeutend mit „Beziehung“. Das kann anhand der alten Rätselfrage veranschaulicht werden: „In einem Wald fällt ein Baum, und weit und breit ist kein Mensch, der es hören könnte. Gibt es trotzdem ein Geräusch?“ Soll die Frage auf die Rolle des durch Differenzbeziehungen strukturierten Kontextes aufmerksam machen, dann lautet die Antwort „nein“. Fragt man jedoch in leichter Abänderung der Frage: „In einem Wald fällt ein Baum, und nur ein Gehörloser ist dabei - kann man das trotzdem hören?“, dann kann die Antwort „ja“ lauten: nämlich für ein Beziehungssystem, in dem das Ereignis durch doppelte Beschreibung einen Kontext und eine Bedeutung erhält. Vielleicht sieht der Gehörlose den Baum fallen, oder er spürt die Vibration des Bodens, und schon ist ein Geräusch „wahrnehmbar“.

Der Beziehungskontext, das heißt die zweifache Beschreibung von Mann und Baum, liefert das benötigte systemische Register. In diesem Sinn sind doppelte Beschreibungen nicht statisch, sondern Beziehungsbeschreibungen. Die prozessorientierte Sichtweise der doppelten Beschreibung legt nahe, dass wir die Sprache Revolutionär verwenden können, was für Unterschiede, Beziehungen und Kontexte zu neuen Stellenwerten führen kann.

Solche Fragen sind stets nicht wertend formuliert; sie lassen Beziehungen, Bezüge und die damit verbundenen Verknüpfungen von Verhaltensweisen, Interaktionen, Deutungen und Reaktionen der Beteiligten sichtbar werden. Mit Hilfe dieser Strategie werden Symptome oder Probleme nicht länger auf Eigenschaften einzelner Personen zurückgeführt oder gar mit Schuldzuweisungen verbunden, sondern vielmehr in Beziehungsbeschreibungen übertragen. Die Zirkularität von Prozessen wird evident und erlebbar. Zur „Zirkularität“ gehört auch die Fähigkeit des Supervisors, sich selbst in seiner Befragung vom Feedback leiten zu lassen, das sich ihm aus dem Verhalten der Supervisanden und Teilnehmer bietet. Zirkuläre und reflexive Fragen werden allgemein unter dem Begriff „systemische Fragen“ zusammengefasst.

Beispiele für systemische Fragen:

- Anfangsfragen:

Wer hat das größte Interesse daran, dass Sie hier sind?

Wer würde sich am meisten wundern, ärgern, freuen, wenn unsere Arbeit hier erfolgreich ist?

Wer hat Sie auf die Idee gebracht, Supervision in Anspruch zu nehmen?

Was denken Sie, was Herr X glaubt, weshalb Sie Supervision nehmen sollten?

Welche Idee steckt dahinter, dass Herr X mich als Supervisorin genannt hat?

- Fragen zum Symptomkontext:

Was ist vorher, was ist nachher?

Was verbessert die Situation? Was verschlimmert die Situation? ... mit wem, mit wem nicht?

Wie äußert sich das Problem sonst noch?

Wann tritt es nicht auf?

Systemische Supervision *doktor in wien* 7/8 2005

Können Sie etwas tun, damit es nicht auftritt?

Wer merkt zuerst, wenn es auftritt, und wer zuletzt?

- Fragen zur Symptomveränderung:

Was müsste geschehen, damit es noch schlimmer wird?

Was könnte ich, was könnte Herr X, was könnten Sie dazu beitragen?

Wer hätte am meisten Nachteile, wenn sich Herr X bessert?

Gibt es Situationen, wo das Symptom weniger stark auftritt?

Woran erkennen Sie, dass es geringer ist?

Stellen Sie sich vor, Sie gehen schlafen. Sie wachen auf und das Symptom ist nicht mehr da: Was ist jetzt anders?

- Fragen zu den Ressourcen:

Wie haben Sie das bisher geschafft?

Wer würde sich am meisten wundern, wenn das Symptom plötzlich nicht mehr auftritt?

Wer würde zuerst merken, dass Herr X verschwunden ist?

Wer hat am meisten Vertrauen?

Worauf begründet Herr X Ihr Vertrauen?

Wer hat am meisten Hoffnung?

Wo fühlen Sie sich gut?

Was können Sie?

Wo haben Sie Erfolg?

Worauf führen Sie es zurück, dass sich das Symptom nicht verschlechtert hat?

Wer könnte Sie unterstützen bei ...?

Wo könnten Sie sich Hilfe holen?

Gibt es eine Situation, die ähnlich war? Was haben Sie da gemacht?

Die Landkarte erfragen:

Angenommen, ich könnte Ihre Kollegen fragen: ...

Was glauben Sie, würden die mir erzählen?

Würde ein Film von der Situation gedreht: Wie würde der ausschauen?

8. Frage:

UM NOCH BEI DEN METHODEN ZU BLEIBEN: WAS VERSTEHT MAN ZUM BEISPIEL UNTER DER „ARBEIT MIT SKULPTUREN“?

Antwort: Die Skulpturtechnik ist eine Art „Theater des Geistes“: Teilnehmer werden aufgefordert, bestimmte Rollen zu übernehmen und/oder bestimmte Positionen einzunehmen oder Gesten auszuführen, die sich auf die anderen beziehen. Auf diese Weise wird eine bildliche Darstellung einer

Systemische Supervision *doktor in wien 7/8 2005*

Situation gemacht-ein „leibhaftiges Foto“, das die Teilnehmer erleben, sehen und begreifen können. Wenn die Teilnehmer diese Positionen einnehmen, können sie ein Gefühl für das Allgemeine einer jeden Position entwickeln. Wenn zum Beispiel jemand gebeugt auf einem Schemel sitzt, bietet er nicht nur den Anblick eines deprimierten Menschen, sondern wird in dieser Position auch wirklich das intensive Gefühl von Isolation und Traurigkeit empfinden. Und wenn ein anderer Teilnehmer im Rahmen der Skulpturtechnik gebeten wird, den Versuch zu machen, dieser Person zu helfen, ohne dabei Erfolg zu haben, werden sich bei ihm Gefühle der Ohnmacht, Enttäuschung und Verzweiflung einstellen. Jeder sieht und begreift, dass er ein Teil des Gesamtsystems ist. Über diese Verkörperung kann man sich anders verständigen als über bloße Worte.

Es gehört zu den großen Vorteilen der Skulpturtechnik, dass die körperliche Demonstration innerer Vorgänge sowohl den Beobachtern als auch den Darstellern viel genauere Informationen vermittelt als eine wörtliche Beschreibung. Gefühle, Bedürfnisse, Gedanken, Erwartungen, Regeln sind auf der verbalen Ebene oft schwierig zu vermitteln. Was vielfach unausgesprochen bleibt oder als unaussprechbar betrachtet wird, was ignoriert, verleugnet oder abgespalten wird, kann im Skulpturbild externalisiert werden.

Die Skulpturtechnik hat auch den Vorteil, dass die üblichen Abwehrmechanismen, die sonst beim verbalen Austausch durch bestimmte Wörter, einen bestimmten Tonfall oder ähnliches ausgelöst werden können, hier nicht aktiviert werden. Mit Hilfe der Skulpturtechnik wird das Konstrukt System sichtbar und begreifbar.

Es wurde der Ausdruck „externalisieren“ gebraucht. Auch dies gehört zu den Methoden der Intervention: Das Externalisieren eines Symptoms bedeutet, es mit Hilfe von Gegenständen - Sesseln, Polster oder ähnliches - sichtbar und begreifbar zu machen. In einem weiteren Schritt kann diesem Symbol (das Symptom nunmehr als Gegenstand) ein Name, Alter, et cetera gegeben werden. Das unterstützt die distanzierte Wahrnehmung und schafft neuen Handlungsspielraum. Der Kontext erweitert sich.

Auch „Kontextualisieren“ ist Bestandteil des Methodenrepertoires der systemischen Supervision. Der Kontext sind immer die aktuellen Bedingungen, vor deren Hintergrund ein Verhalten stattfindet. Ein Problem beinhaltet immer einen Kontext: wann, mit wem, wo es geschieht und wie es von den Beteiligten gesehen wird. Werden diese kontextuellen Faktoren transparent gemacht, tauchen zumeist andere Kontexte auf, in denen das Problem zum Beispiel nicht oder anders wahrgenommen wird. Damit werden Ausnahmen sichtbar, die als Ressourcen genutzt werden können und die helfen, zusätzliche Perspektiven einzuführen.

„Ressourcen“ sind grundlegend für die systemische Supervision. Das „ressourcenorientierte Arbeiten“ ist dadurch charakterisiert, dass es möglich wird, gelassen und vertrauensvoll mit Problemen umzugehen und sie umzudeuten. Dem liegt die Überzeugung zu Grunde, dass jedes Verhalten letztlich in irgendeiner Weise sinnvoll oder nützlich ist. Mehr noch: Probleme können auch als verdeckte Äußerungen von Ressourcen betrachtet werden. Probleme sind demnach eine Herausforderung und Chance zur Entwicklung; sie enthalten in sich bereits Zeichen, die auf eine mögliche Lösung deuten. Die „Umdeutung“ oder das „Reframing“ ist eine der sanftesten und gleichzeitig effektivsten Formen der Intervention. Umdeuten ist eine alternative Interpretation der Wirklichkeit, die genauso gut zutrifft

Systemische Supervision *doktor in wien 7/8 2005*

wie die ursprüngliche Auffassung und die Möglichkeiten eröffnet, die Realitäten neu zu betrachten und weiter zu gestalten. Das wohl bekannteste Beispiel dazu sind das halbvolle und das halbleere Glas.

9. Frage:

WER NIMMT SUPERVISION IN ANSPRUCH?

Antwort: Supervision kann grundsätzlich von allen Menschen, die sich in einer beruflichen Interaktion befinden, in Anspruch genommen werden. Traditionell sind es Fachkräfte aus der Medizin, Pädagogik, Sozialarbeit, Erwachsenenbildung, Psychologie, Seelsorge, Justiz, Verwaltung, Medien und Wirtschaft, Forschung und Technik. Es wird mittlerweile aber auch bereits an Theatern und in anderen Bereichen der Kunst supervidiert.

Arbeiten, die Reflexion erfordern, haben sich in den letzten Jahrzehnten stark vermehrt. Viele davon sind sogar nur mittels Reflexion auf sich selbst erfolgreich.

Da Supervision eine professionelle Möglichkeit der Reflexion ist, ist sie in Tätigkeitsfeldern, die ursächlich auf Reflexion angewiesen sind, am notwendigsten.

10. Frage:

IN WELCHEN FORMATIONEN KANN SUPERVISION STATTFINDEN?

Antwort: Es gibt Einzelsupervision, Gruppensupervision und Teamsupervision.

Einzelpersonen können aus eigenem Antrieb mit eigenem Anliegen oder „verordnet“ Supervision in Anspruch nehmen.

In der Gruppensupervision kommen Einzelpersonen mit je eigenem Anliegen an die Supervision zusammen. Die Vorteile für die Beteiligten sind neben der Kostenteilung auch die Mit-Erfahrung und das Erlebnis ähnlicher Fälle sowie die Erweiterung der Erfahrung. Die einzelnen Anliegen müssen in der Gruppe in der Kontraktverhandlung und in jeder Einzelsitzung abgestimmt werden.

Teamarbeit bedeutet organisierte berufliche Zusammenarbeit. Ein Team kann Supervision in Anspruch nehmen. Teamsupervision ist demnach eine spezielle Form von Gruppensupervision. Im Unterschied zu dieser sind die Teilnehmer jedoch alle Mitarbeiter derselben Institution mit einem gemeinsamen Aufgabengebiet. Sie teilen den beruflichen Alltag, die gemeinsame Berufspraxis, und arbeiten nach den Supervisionssitzungen jeweils wieder miteinander.

Auch in Hinblick auf den Ort, an dem die Supervision stattfindet, gibt es einen bedeutenden Unterschied: Einzel- und Gruppensupervisionen finden meist in der geschützten Atmosphäre der Beratungspraxis der Supervisorin statt. Für die Teamsupervision begibt sich die Supervisorin in den meisten Fällen in das jeweilige Unternehmen. Das bedeutet, dass die Institution oder das Unternehmen, in der Supervision durchgeführt wird, durch die räumliche Präsenz auch stärkeren Einfluss auf die Supervision hat.

Dabei ist immer zu beachten, wessen Anliegen es ist, dass Teamsupervision geschieht. Wenn die Teamsupervision von einer Hierarchie-Ebene über dem Team verordnet wird, ist zu überprüfen, welche Erfolgskriterien es gibt und ob es sich nicht um „unmögliche“ Aufträge handelt. Zudem muss definiert werden, welche Informationen auf welche Weise mit der Hierarchie-Ebene ausgetauscht werden sollen. Alle im systemisch-vernetzten Sinn an der Supervision (auch indirekt) Beteiligten

Systemische Supervision *doktor in wien 7/8 2005*

haben Mitverantwortung. Deshalb ist es sinnvoll, ein Informationsnetz aufzubauen, das unter anderem klärt, wie die Führungskräfte und Entscheidungsträger in geeigneter Weise über Prozesse informiert werden, die durch die Supervision in Gang kommen: Wie wird ausgetauscht und erarbeitet, welche Umsetzungsunterstützung eventuell durch welche Führungskraft nötig wird? Und wie werden etwaige, von den Auswirkungen betroffene, Subsysteme informiert? Denn nur wer informiert ist, kann mitdenken und die Verantwortung aktiv mittragen.

11. Frage:

GIBT ES SIGNIFIKANTE SCHWIERIGKEITEN BEI DER EINFÜHRUNG VON SUPERVISION IN INSTITUTIONEN?

Antwort: Wer sich einer Supervision unterzieht oder in die Teilnahme an einer Supervision einwilligt, erklärt sich - zumindest un-bewusst - mit „Veränderungen“ einverstanden. Veränderungen lösen jedoch allgemein starke ambivalente Gefühle aus. Veränderungen erfordern Flexibilität, sie sind mit Unsicherheit, Angst vor dem Neuen - der Änderung - verbunden. Es muss deshalb der Wunsch nach Veränderung gefördert werden - beim einzelnen Teilnehmer, im Team und in der Institution. Es ist auch sinnvoll, die Widerstände

oder Argumente gegen die Supervision von Anfang an zu thematisieren. Abgesehen davon müssen die grundsätzlichen Rahmenbedingungen der Supervision wie Ort, Zeit, Dauer und Sequenz der Sitzungen sowie die Finanzierung in einer Vertragsvereinbarung geregelt und schriftlich festgehalten werden. Als Prämisse muss immer gelten: „Das Wichtigste passiert, noch bevor man mit Supervision für eine Supervisandin beziehungsweise eine Supervisanden-Gruppe beginnt!“ Das bedeutet: Die Rahmenbedingungen mit allen durch die Supervision im systemisch-vernetzten Sinn Betroffenen müssen vollends geklärt sein.

12. Frage:

WENN - WIE ZU BEGINN GESAGT - DER GEGENSTAND DER SUPERVISION DIE INTERAKTIONSFELDER DER SUPERVISANDEN SIND, SO KANN MAN DAVON AUSGEHEN, DASS SICH DIE SUPERVISION AN SICH MIT DEN VERÄNDERUNGEN DER ARBEITSWELTEN ENTWICKELT. IN WELCHER FORM KANN DAS DEFINIERT WERDEN?

Antwort: Die Entwicklung, Ausdifferenzierung und Professionalisierung der Supervision beruht darauf, dass Reflexivität in immer mehr beruflichen Tätigkeiten und sozialen Systemen an Bedeutung zunimmt. Aber nicht jede berufliche Arbeit bedarf der Supervision. Es geht vielmehr um diejenigen Tätigkeiten, deren Erfolg maßgeblich bestimmt ist durch die Gestaltung der Beziehung zum Objekt der Tätigkeit beziehungsweise zu dessen Umgebung. Dazu gehören beispielsweise alle Tätigkeiten mit Klientenkontakt (Patientenkontakt), denn diese können nur durch Reflexion auf sich selbst gelingen. Reflexion und Selbstreflexion beruflichen Handelns sind da nicht lediglich eine freiwillige Begleiterscheinung, sondern sind vielmehr konstitutiv für die erfolgreiche und professionelle Durchführung der Arbeit.

Supervision ist eine Reflexionshilfe bei solchen anspruchsvollen Arbeitsprozessen.

Systemische Supervision *doktor in wien 7/8 2005*

13. Frage:

GILT SUPERVISION ALS EIN EIGENER BERUF?

Antwort: Hier muss man unterscheiden zwischen professioneller Tätigkeit und Profession im Sinne eines eigenständigen, selbstständigen Berufs. Gesetzlich gibt es für die allgemeine supervisorische Tätigkeit noch keine Regelungen, die den Zugang zu diesem Berufsfeld ermöglichen oder ausschließen. Es gibt jedoch Vereine, die im Sinne der Qualitätssicherung für Supervisions-Klienten Listen anerkannter Supervisoren führen, die ihre Ausbildung, Qualifikation und Erfahrung nachweisen können (zum Beispiel Österreichische Vereinigung für Supervision - ÖVS).

So wichtig aber staatliche Anerkennung einer Tätigkeit sein mag, ist sie dennoch nicht identisch mit dem eigenen Selbstverständnis und dem Professionalisierungsstand der supervisorischen Tätigkeit. Denn Supervision als eigenständige Beratungsform entspricht allen Anforderungen an entwickelte und weiterhin in Entwicklung befindliche Professionalität: Sie verfügt über einen wohl definierten eigenständigen Tätigkeitsbereich; sie ist als professionelle Tätigkeit methodisch vielfach fundiert; sie weist eine reichhaltige Theorieentwicklung auf; sie ist in Verbänden organisiert, und sie erfreut sich reger Nachfrage.

Tatsächlich üben beinahe alle Supervisorinnen ihre Tätigkeit der Supervision nur unter anderem aus. Gerade das mag auch zur Lebendigkeit und Entwicklung der Supervision beitragen, eine Erhebung (ÖVS, 2005) ergab außerdem, dass die meisten Supervisorinnen aus ihrer Tätigkeit der Supervision eine besonders hohe Befriedigung ziehen.

Supervision ist durch ihren Gegenstand - die berufliche Arbeit - definiert. Es geht also nicht um die Gewinnung neuer theoretischer Erkenntnisse, sondern um interventionspraktische Kompetenz zur professionellen Steuerung von Arbeitsprozessen. Die Methoden dazu können, wie schon zu Beginn hervorgehoben, unterschiedlich sein.

14. Frage:

HAT SUPERVISION AUCH ETWAS MIT „VISION“ ZU TUN?

Antwort: Diese Verbindung kann man durchaus sehen: Supervision hat etwas mit „Vision“ oder der Tradition von „Sehern“ -Schamanen, Heilern - anderer Kulturen zu tun. Darauf hat unter anderem der Supervisor und Psychotherapeut Wolfgang Schüers (in: H. Brandau, 1996) hingewiesen. Ungeachtet der unterschiedlichen Kulturen ist all diesen Menschen gemeinsam, dass sie eine Art gesellschaftlichen Sonderstatus haben, der es ihnen ermöglicht, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Systems zu sein. Diese Menschen versuchen, sich selbst und das alltägliche Leben und Handeln in ein größeres Ganzes einzubinden.

Hier gibt es Parallelen zur supervisorischen Tätigkeit: Auch in systemischen und ressourcenorientierten Therapieansätzen werden Konflikte oder Symptome als Herausforderung an das System gesehen, erneut Zugang zu den eigenen schöpferischen Möglichkeiten zu finden. So sollen neue angemessene Sichtweisen gefunden werden. Jedes System ist darauf angewiesen, auf Veränderungen flexibel zu reagieren und seine Wirklichkeitskonstruktion den sich ändernden Gegebenheiten und Bedingungen anzupassen. Wenn diese notwendige ständige Neuanpassung nicht mehr gelingt, kommt es zu Verhärtungen. In der Folge ist der natürliche Zugang zu den Ressourcen nicht mehr verfügbar.

Systemische Supervision *doktor in wien 7/8 2005*

„Mit Erstaunen stelle ich in meiner supervisorischen Arbeit immer wieder fest, wie rasch methodische oder theoretische Überlegungen als wahre Kategorien gehandhabt und unreflektiert angewendet werden. Ihr Wirklichkeitscharakter wird nicht länger überprüft und die Landkarte schließlich als Landschaft betrachtet. Auch in diesem Zusammenhang können Seher wieder zum Vorbild für uns werden. Sie waren nicht einfach Träger ihrer Funktion. Ihr Leben war von einem ständigen Bemühen zum

Beispiel um die Vision bestimmt. In spirituellen Traditionen geschah das, wie schon beschrieben, durch Rückzug, Reinigung, Gebet und andere Formen. Dabei war ihre Aufgabe allerdings nicht nur, in Notfällen Hilfe zu geben, sondern auch die umfassende große Vision aufrechtzuerhalten ... und sie erinnerten den Einzelnen an seinen wesenhaften Auftrag, seine Bestimmung, die durch den Trubel des Alltags oder der Verstrickung in Konflikten immer wieder verloren ging.“

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit des Textes wurden geschlechtsspezifische Formulierungen beliebig verwendet und gelten jeweils für beide Geschlechter.

Der Fortbildungsbrief basiert unter anderem auf folgender Literatur:

Kurt Buchinger: Die Zukunft der Supervision.

Aspekte eines neuen „Berufs“. Carl Auer Systeme Verlag, 1999.

Hannes Brandau (Hrsg.): SUPER-VISION aus systemischer Sicht. Otto Müller Verlag Salzburg, 1996.

Gaby Moskau, Gerd F. Müller (Hrsg.): Virginia Satir, Wege zum Wachstum. Junfermann, 1992.

Wolfgang Schüers, Hannes Brandau: Einführung in die Grundlagen Systemischer Beratung (Manuskript für den Ausbildungslehrgang).

Erstellt von

Angelika Hagen

Coach & Consultant

1180 Wien, Aumannplatz 2/12

Telefon: 47 03 402 Mobil: 0664 3826403

www.hagenconsult.at