

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 K�uchler</i>	
Das Raummodell	91
<i>von Haja Molter und Karin Nöcker</i>	
Motivationstrias	99
<i>von Tom K�uchler</i>	
Standortbestimmung und Fokussierung.....	104
<i>von Christina Achner</i>	
4. Schritte auf dem Weg zum Ziel/zur Lösung.....	109
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 L�sungsw�rfel	130
<i>von Sascha Kuhlmann</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 Kreyszig</i>	
Design lösungsorientierter Supervision	166
<i>von Heidi Neumann-Wirsig und Karl-Peter Kirsch</i>	
Mikro-Evaluation	173
<i>von Peter Szab�</i>	

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

Spiel erfinden – Regeln gestalten	260
<i>von Katharina Gerber</i>	
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

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 Problemlerleben 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 klagen zwölf Mitarbeiterinnen eines Kindergartens über auffälliges Verhalten von fünf-

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

Technische Hinweise Flipchart, Stifte, Schere.

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 Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **70 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv**: monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen