

BASYS

Berichte des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision

Worte des Generalsekretärs.....	3
Dank an die GratulantInnen	4
Protokoll der Generalversammlung	5
Hinter den Kulissen.....	10
Bücher	36
Halbherziger Konstruktivismus.....	38
Termine.....	39



Die Wirklichkeit ist anders als die Realität.

Helmut Kohl

BASYS

Berichte des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision

ISSN 2072-0416

Herausgeber und Eigentümer:

Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision,

Paulinensteig 4a, A-1160 Wien

Redaktion:

Prof. Dr. Walter Milowiz

Verleger, Druck und Vertrieb:

Prof. Dr. Walter Milowiz, Paulinensteig 4a, A-1160 Wien

Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Übersetzungen, Nachdruck, Vervielfältigung jeder Art, Vortrag, Funk- und Fernsehsendungen sowie Speicherung in Datenverarbeitungssystemen, auch auszugsweise, nur mit Quellenangabe gestattet.

Worte des Generalsekretärs

Liebe KollegInnen und FreundInnen,

Ich möchte zuallererst erzählen, dass wir nach einer großartigen Tagung in Merseburg ein wundervolles Treffen unseres EU-Projektes „STEP – Systemic Social Work throughout Europe“ in Wien hatten. An diesem vorletzten Treffen des Projekts zeigten sich die Übereinstimmungen, nach denen wir gesucht hatten, in einer unerwarteten Weise in dem Austausch der Projektmitglieder mit einigen ASYS-Mitgliedern (Renate Fischer, Brigitte Ladner, Klaus Kimbacher, Sabine Maurer und Klaus Wögerer), die aus ihrer Arbeit berichteten. Ich war selbst überrascht und stolz, wie hier alles zusammenpasste.

Dank aber gebührt hier neben diesen DiskutantInnen besonders Bernhard Lehr, der das gesamte Treffen im Namen der Fachhochschule organisierte, und an seine Kolleginnen am FH Campus Wien, die an der Tagung wesentlich mitarbeiteten.

Das nächste und vorläufig letzte Treffen des Projektes wird in Luzern stattfinden, dort wird noch an der gemeinsamen Publikation gearbeitet, und dann müssen wir uns überlegen, ob und wie wir weitermachen wollen. In der nächsten Ausgabe des BASYS werden wir dann über den gesamten Projektverlauf berichten.

Unser 2011 begonnener Supervisionslehrgang läuft noch bis Anfang 2014. Die neuen Lehrgänge stehen in den Startlöchern: Ende 2013 geht es schon wieder los, und die ersten Anmeldungen sind schon eingetroffen. Wir bitten Euch alle, für die Lehrgänge Werbung zu machen, Informationen findet Ihr auf unserer Homepage unter <http://www.asys.ac.at/fortbildung/index.htm>. Wenn jemand wo Werbekarten auflegen kann, bitte bei mir melden.

In diesem Heft lesen Sie nach Anneli Arnolds Antwort auf unsere Glückwünsche zu ihrem 80. Geburtstag das Protokoll der heurigen Generalversammlung, in dem Sie die restlichen Vereinsneuigkeiten finden, den zweiten Teil von Renate Fischers Diplomarbeit „Hinter den Kulissen...“ und eine Buchbesprechung eines Buches über das Thema Vernetzung: Arndt Ahlers-Niemann, Edeltrud Freitag-Becker (Hg.): Netzwerke – Begegnungen auf Zeit. Zwischen Uns und Ich.

Ich wünsche viel Vergnügen bei der Lektüre!

Walter Milowiz

P.S.: Save the date:

ASYS-Sommerfest mit Mini-Tagung am 28.9.2013 ab 15:00 Uhr!

Dank an die GratulantInnen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ja es stimmt. Ich bin uralt geworden, obwohl ich das noch nicht ganz glauben kann. 80 Jahre klingt sehr gewichtig. Ich werde mich bemühen dessen würdig zu werden. Als erste Maßnahme habe ich meine Praxis geschlossen. Es war ja vielleicht schon höchste Zeit. Das eigene Selbstbild und die Sicht der Anderen kann ja, wie wir wissen, weit auseinander gehen.

Jetzt habe ich Zeit als wirkliche Pensionistin für Neugestaltung ohne berufliche Pflichten.

Ich danke Euch allen für die ganz lieben Zeilen über mich und meine Arbeit. Sie haben mich sehr gefreut und auch beschämt. Die andere, die Schattenseite, bleibt ja bei solchen Gelegenheiten unerwähnt.

Ich hoffe, dass wir einander noch manchmal treffen – auch ohne berufliche Angelegenheiten.

Ganz liebe Grüße

Anneli Arnold

Protokoll der Generalversammlung

Datum: 3. April 2013; 19 – 21 Uhr

Ort: ASYS-Büro, Paulinensteig 4a, 1160 Wien

Eingeladen dazu sind alle Mitglieder des Vereins. Stimmrecht haben nur die ordentlichen Mitglieder.

Anwesend: Walter Milowiz, Bernhard Lehr, Michaela Judy, Christian Reininger, Alexander Weber, Renate Fischer

TAGESORDNUNG:

1. Anträge zur Tagesordnung
2. Letztes Protokoll
3. Bericht des Vorstandes
4. Bericht des Kassiers und der Rechnungsprüferin
5. Entlastung und Neuwahl des Vorstandes
6. Projekt von Alexander Weber: Preisverleihung für SozialarbeiterInnen für Erwachsenenbetreuung (TROOPY)
7. Aktivitätenplanung 2013
8. Allfälliges
9. Inoffizielles Palaver mit Buffet und Getränken

1. ANTRÄGE ZUR TAGESORDNUNG

keine

2. PROTOKOLL DER LETZTEN GENERALVERSAMMLUNG

keine Einwände zum letzten Protokoll

3. BERICHT DES VORSTANDES - AKTIVITÄTEN DES VEREINS 2012

Lehrgänge:

LG 2008 hat einen Überschuss von ca. 1800,- Euro erwirtschaftet. (Weil die Verwaltung beinahe gratis durchgeführt wurde). Dieser Überschuss wurde mit Ende 2012 dem Vereinskonto zur Verfügung gestellt.

Lehrgangsabschlüsse 2012: Ruttinger, Kimbacher, Wögerer.

Fachbereich Diversity:

31.10. – 3.11. 2012: Grundlagen des systemischen Managing Diversity in der VHS 9, Leitung M. Judy, W. Milowiz

STEP-Projekt:

stattgefundene Treffen in London, Aberdeen, Helsinki, Merseburg. Wien.

Teilnahme London, Aberdeen und Helsinki: Walter Milowiz, Michaela Judy

Teilnahme Merseburg: Walter Milowiz, Michaela Judy, Klaus Wögerer

Teilnahme Wien: Walter Milowiz, Michaela Judy, Klaus Wögerer, Klaus Kimbacher, Brigitte Ladner, Renate Fischer, Sabine Maurer.

Es gibt noch ein Treffen in Luzern.

Teilnahme Luzern: Walter Milowiz, Michaela Judy, Klaus Wögerer, Christian Reininger, Bernhard Eittenauer

Sommerfest 2012

ca. 30 Personen haben teilgenommen

Tagungs-Input war ein Kurzbericht über das Projekt STEP und eine gruppenspezifische Übung zur Strukturfindung in neu entstandenen Gruppen (wie STEP).

Systemischer Spieleabend 2012

musste im Herbst wegen Erkrankung mehrerer Angemeldeter abgesagt werden.

Auffrischungs-/Aufbauseminar mit Klang

wurde wegen Zeitmangel nicht ausgeschrieben.

AG Literatur

Ist seit 1996 durchgehend erfolgreich in Betrieb, Frequenz 1-mal monatlich, Teilnehmerzahl zwischen 5 und 9

Vereinszeitschrift BASYS:

ebenfalls von Anbeginn des Vereins in Betrieb

Sonstiges:

AbsolventInnen, die als TrainerInnen/BeraterInnen für VHS GmbH engagiert wurden: Wögerer, Ladner, Fischer

Projekt ECVision: ASYS ist durch M. Judy vertreten. Dank an den AK Literatur, der bei Erarbeitung der Grundlagen für die Projektprodukte Glossar und Kompetenzmatrix zu Rate gezogen wurde.

Näheres siehe Anhang.

4. BERICHT DES KASSIERS UND DER RECHNUNGSPRÜFERIN

Bernhard Lehr berichtet über die finanzielle Situation des Vereins.

Michaela Judy hat die Kassaprüfung vorgenommen und sie für in Ordnung befunden.

5. ENTLASTUNG UND NEUWAHL DES VORSTANDES

Antrag der Entlastung des Kassiers und des Vorstandes wird einstimmig angenommen.

Der neue Wahlvorschlag (Walter Milowiz – Generalsekretär, Bernhard Lehr – Kassier, Renate Fischer – Schriftführerin) wird ebenfalls einstimmig angenommen. Der Vorstand dankt für das ausgesprochene Vertrauen.

6. PROJEKT VON ALEXANDER WEBER:

Projektidee: jährliche Preisverleihung (TROOPY) für SozialarbeiterInnen der Erwachsenenbetreuung, um besondere Leistungen und Verdienste sichtbar anzuerkennen.

Der Wunsch von Alexander Weber wäre, dafür eine Jury mit Vertretern aus dem Bereich der Fachhochschule, der Berufsverbandes und des Vereins ASYS ins Leben zu rufen, die über das nähere Prozedere entscheidet. Mit allen drei Bereichen wurde bereits von A. Weber Kontakt aufgenommen. Interesse wurde signalisiert.

Nach längerer Diskussion ergibt die Abstimmung ein grundsätzliches Interesse ASYSs zur Mitarbeit an diesem Projekt. Konkrete Personen für die Jury können noch nicht namhaft gemacht werden.

7. AKTIVITÄTENPLANUNG ASYS 2013

Start Lehrgang 2013

LG 2013 wird in der VHS Alsergrund stattfinden, es gibt schon 3 Anmeldungen.

Neuer Trainer im Team: Klemens Fraunbaum

Fachbereich Diversity:

ab Februar 2013: Supervisionsgruppe, Komplexität spüren, Leitung M. Judy

STEP-Projekt-Treffen in Wien: hat bereits stattgefunden. Wurde von FH Campus unter Mithilfe von ASYS ausgerichtet (ganz hervorragend, Dank an Bernhard Lehr und seine Kolleginnen an der FH)

Praxisaustausch ASYS-Mitglieder und STEP-PartnerInnen ist sehr gut gelungen, hohe Akzeptanz.

Letztes Treffen wird im April 2013 in Luzern stattfinden.

Gute Verbreitung von STEP im Internet: Suche unter systemic social work.

Website hat schon 27 000 Besuche!

Website ASYS hat mittlerweile 106 000 Besuche!

Sommerfest

28.9.2013, Vorbereitung Michaela + n.n.

Systemischer Spieleabend und Auffrischungs-/Aufbauseminar mit Klang

Sollen beide wieder angeboten werden – voraussichtlich im Herbst 2013

Planung: Renate Fischer und Walter Milowiz

8. ALLFÄLLIGES

Finanz-Entwicklung ASYS:

Der Verein ist ohne die Einnahmen aus den Lehrgängen nicht selbst tragend. Ideen, wie der Verein zu mehr Geld kommen könnte, werden gesucht!

bisherige Vorschläge:

Mitgliedsbeitragserhöhung - eventuell nur für jene, die vom Verein profitieren?

Finanzbedarf durchrechnen, indem unbare Eigenleistungen (bisherige Gratisarbeit) erhoben und benannt wird.

Mitglieder-Entwicklung des Vereins ASYS:

28 Mitglieder im Jahr 1998 → 39 Mitglieder im Jahr 2013.

Die Zahl ist also leicht steigend. Ab und zu gibt es Austritte wegen Pensionierung oder beruflicher Veränderung und von Leuten, die nur kurz „hereingeschaut“ haben. Die meisten neuen Mitglieder kommen aus den Lehrgängen.

9. INOFFIZIELLES PALAVER MIT BUFFET UND GETRÄNKEN

war sehr nett, wie immer...

f. d. P. Renate Fischer

ANHANG PROJEKT ECVISION – ZUR VERFÜGUNG GESTELLT VON M. JUDY:

Projekt ECVision: In einem AK Literatur wurden Grundlagen zur Erarbeitung der Projektprodukte Glossar und Kompetenzmatrix diskutiert und gesammelt.

Bzgl. der supervisionsrelevanten Inhalte hat sich herausgestellt, dass die gesammelten Begriffe alle in der Präambel des Curriculums vorkommen (siehe unten in der gekürzten Fassung, kursiv geschrieben).

Erarbeitet wurden auch 4 verschiedene Möglichkeiten, Supervision zu definieren:

Sowohl Kontrolle als auch Unterstützung einer Person oder eines Teams. Die innerhalb eines organisatorischen Rahmensarbeiten.

Form der Beratung, die der Qualitätsentwicklung der Kommunikation und Kooperation in professionellen Kontexten dient.

Form der Beratung, die der Qualitätsentwicklung der professionellen Haltung in psychosozialen Berufen dient.

Psychoanalytisch: Form der Beratung, die der Bearbeitung der Gegenübertragung dient.

ASYS – Schlüsselbegriffe in der Präambel zum Curriculum

A. Beratungskompetenz

1. Verankerung von *Beratungskompetenz* in den persönlichen Einstellungen und Werthaltungen.

Eigene Wertewahrnehmung

(Selbst-)Beobachtung (innere Distanznahme)

Sichtweisen verändern (*Perspektivwechsel*)

Spannungsmanagement (Unsicherheit aushalten & nutzbar machen)

2. *Denken & Handeln in organisationalen Strukturen:*

Organisationskultur

Change-Prozesse

Organisationsdynamik

3. *Intervenieren* in sozialen Prozessen:

Grundlagen der Arbeit mit Gruppen & Teams

Settings und funktionale Positionierung

Formalen und nichtformalen Entscheidungsprozesse

Woran orientiere ich meine Interventionen?

B. Vermittlung handlungsleitender Theorie

Ein theoretisches Modell für die Supervision muss den/die SupervisorIn und den/die SupervisandIn in die Lage versetzen, Situationen *so wahrzunehmen und zu beschreiben, dass für festgefahrene Strukturen Lösungen sichtbar werden*. Unter „Lösung“ verstehen wir hier, dass - entsprechend H. von Foersters „ethischem Imperativ“ – neue Sichtweisen erschlossen und damit die Möglichkeiten erweitert werden. *Zirkularität und Autopoiesis* müssen in ihrer Genese und Funktionsweise verstanden und gehandhabt werden können.

Um diese ständige wechselseitige Vermittlung von Theorie und supervisorischer Praxis zu gewährleisten, stellen wir die Theoriekonzepte jeweils in den Praxisbezug des vorangegangenen Seminars.

Begleitend werden die KandidatInnen in Peergroups das Gelernte je persönlich gestalten und integrieren.

C. Funktionsverständnis und Funktionsbewusstsein

Als Funktionen bezeichnen wir formell oder informell zugewiesene oder ausgehandelte Befugnisse und „Daueraufträge“, die den Funktionsträger für die Dauer seiner „Bestellung“ zu beidseitig abgesprochenen Tätigkeiten verpflichten. Formelle Funktionen sind Elemente der Struktur einer Beziehung, sie werden durch einen formalen Akt hergestellt.

Die *formelle Funktion* „*SupervisorIn*“ ist definiert durch die spezifische Balance von Abhängigkeit (vom Auftraggeber) und Unabhängigkeit (nicht Teil des Systems). Damit wird die/der SupervisorIn zur VermittlerIn zwischen den wie immer kommunizierten Ansprüchen der Arbeitswelt und jenen der SupervisorInnen. Mit „Vermittlung“ meinen wir in diesem Zusammenhang jene *reflexive Äquidistanz*, die es ermöglicht, die Handlungen aller Beteiligten als positives Bemühen bewerten zu können. Es muss der/dem SupervisorIn möglich sein, nicht die Symptome zu betrachten, sondern die *Kommunikation der Symptome*, die Metakommunikation so auf den Tisch zu legen, dass alle Beteiligten sich angenommen fühlen können (und nicht nur sollten).

Um dies leisten zu können, müssen SupervisorInnen über *Klarheit über ihre eigene Funktion im Prozessgeschehen der Supervision* verfügen, d.h. die formelle Funktion „SupervisorIn kennen und halten können.

Informelle Funktionen werden nicht „offiziell“ ausgeübt, sondern werden von jeder Gruppe/Team selbst entwickelt, bilden also das Sample der gemeinsamen Definitionen der Beziehung.

Hier geht es für SupervisorInnen v.a. um Selbstreflexion, darum, die *eigenen Verhaltensangebote zu kennen*, bzw. jene Verhaltenserwartungen, auf die man vorzugsweise reagiert.

Für die SupervisorIn geht es um die Unterscheidung: es mag meiner lebensgeschichtlich erworbenen Tendenz entsprechen, mich als „Anwältin“, Helfer“, „Moderatorin“, „Kümmerer“, u.v.a.m. anzubieten.

Dies sind *Muster*, die sowohl Ressourcen als auch Fallen für den Beruf „Supervision“ sein können. Jedenfalls dürfen sie *nicht mit der formellen Funktion „SupervisorIn“ verwechselt werden*.

D. Unterscheidung der Interaktionsebenen in der Supervision

Besonderes Augenmerk ist auch zu legen auf die verschiedenen *Interaktionsebenen*, die in der Supervision zu *bearbeiten* sind:

SupervisorIn & SupervisorInnen

Beziehungen zwischen SupervisorIn und SupervisorIn außerhalb der Supervision (privat oder über Organisationen)

SupervisorIn und AuftraggeberIn / Organisation / Vorgesetzte der SupervisorIn

SupervisorIn und deren Eingebundenheit in Organisation / eigene Vorgesetzte

SupervisorInnen untereinander

SupervisorInnen und deren Organisation / Vorgesetzte

SupervisorInnen und KlientInnen

SupervisorInnen und deren Privatsphäre

Gesellschaftliche Einbettung aller o. g. Punkte (Werte, Normen, politische Entwicklungen)

Hinter den Kulissen...

Survivalguide für angehende systemische SupervisorInnen - **Fortsetzung**

ein Zusammenschritt der Diplomarbeit zum Lehrgang Systemische Supervision (Oktober 2009)

Renate Fischer

Kurz nach der Glaubenssatz-Übung werden wir gebeten, uns zu überlegen, was wohl das schlimmste Supervisionsszenario für uns wäre. Worst-case also. Das Schlimmste, was wir uns vorstellen können. Das absolute Grauen. HORRORvision statt SUPERvision!

Nichts leichter als das, denke ich, die ich von meinen Glaubenssätzen sowieso schon ausreichend demoralisiert bin. Das Schlimmste muss demnach wohl sein, wenn man ein in sich zerstrittenes Team supervidiert (Streiten ist ja gefährlich!) und feststellt, dass man NULL Ahnung hat, worüber die Teammitglieder eigentlich reden bzw. streiten. Themen und Probleme, die zur Sprache kommen und zu denen man keinerlei Fachwissen hat, deren Inhalte auch bei näherem Nachfragen nicht wirklich klarer werden. Das Einzige, was von den TeilnehmerInnen klar rüberkommt, ist die Botschaft, SOFORT Hilfe zu brauchen, weil sonst alles zusammenbricht und es kein Morgen für dieses Team mehr gibt. Maximaler Zeitdruck, maximaler Erwartungsdruck und seitens der Supervisorin minimalstes Verstehen der Situation (wodurch man als Supervisorin gar nicht umhinkommt, durch gänzlichliches Nichtwissen aufzufallen).

Wunderbar, meint die Seminarleiterin, nachdem ich mein Horrorszenario den anderen geschildert habe und verweist mich auf der Stelle des Seminarraums. Nein - nicht, weil ich nun durchgefallen bin und die anderen mit links lösen könnten, was für mich der reinste Wahnsinn wäre. Sondern deshalb, weil der Rest der Gruppe nun die Aufgabe hat, ein Rollenspiel mit genau diesem Inhalt für mich vorzubereiten. „Na toll!“ denke ich, „Die erste längere Teamsupervision, die ich in dem ganzen Lehrgang per Rollenspiel leiten soll, wird genau die meines Horrorszenarios sein!“ I'm not amused!! Mit weichen Knien schließe ich die Tür hinter mir und gehe am Gang hinter der Spiegelwand auf und ab. Eigentlich doch schade, dass man hier nicht durchsehen kann!

Von drinnen dringt leises Gemurmel und Lachen an mein Ohr. Na klar, so etwas vorzubereiten ist sicher lustig. Für die anderen. Nicht für mich! Ehrlich, ich sage Ihnen, in meinem ganzen Leben war ich noch vor keinem Beratungsgespräch so nervös, wie ich es nun vor dieser Übung bin! All meine Vorstellungsgespräche vor und nach dieser Ausbildung waren und werden EIN KLACKS sein gegen das, was ich da vor der Seminartüre durchmache. Dabei könnte ich mir doch cool denken, dass das nur ein Spiel ist und dass da drinnen ja keine „echten“ Supervisanden sondern einfach „nur“ meine Kollegen und Kolleginnen auf mich warten. Die, die mir bisher noch nie was Böses wollten. (Wobei die Laute, die ich durch die Tür höre, verdächtig nach hämischem, heimtückischem und hinterhältigem Gelächter klingen und darauf schließen lassen, dass sich das Blatt in wenigen Minuten zum Bösen wenden wird...)

Egal, Spiel hin oder her. Ich fürchte mich, schwitzte Blut und Wasser, und mir wird klar, dass das, was mich an der Glaubenssatz-Übung schon ausreichend demoralisiert hat, in dieser Übung nun auch den anderen deutlich vor Augen geführt werden wird: meine totale Unfähigkeit als Supervisorin! Ober-ultra-peinlich wird es werden! Mein Ruf zerstört. Kläglich versagt.

Jedoch, es ist nicht möglich, sich ewig zu fürchten. Echt nicht. Angeblich lässt jede Angst – egal, welcher Gefahrensituation sie auch entspringt – spätestens nach dreißig Minuten nach. Sie können dies gerne mal ausprobieren. Machen Sie Ihr Horrorszenario wahr, suchen Sie sich gute Freunde

und zur Sicherheit fachliche Anleitung und dann nichts wie rein in das selbst gemachte Gruseln. Und sie werden sehen: jede Panik macht mal Pause. Jede Furcht lässt zwischenzeitlich nach. So versichern es auch Ines von Witzleben und Aljoscha A. Schwarz in ihrem Buch über die Angst. Sie raten dazu, den Gedanken ans Weglaufen, Kämpfen oder Ablenken gleich wieder aufzugeben, da damit das Einsetzen der Anpassungs- und Erholungsphase nur unnötig hinausgezögert würde. (Witzleben/Schwarz, 2007, p.54) Stattdessen empfehlen sie, jegliche Perfektionsansprüche zu verabschieden, sich aufs Atmen zu konzentrieren (bitte deutlich länger Ausatmen als das Einatmen!) und die Aufmerksamkeit von der Zukunft in die Gegenwart zu lenken. Was sehe und rieche und höre und taste ich in diesem Moment?

Auch ohne die Weisheiten und Ratschläge aus dem Buch zur Hand zu haben, höre und taste und rieche und sehe auch ich langsam wieder, was rund um mich vorgeht. Das Stiegenhaus füllt sich mit den Teilnehmern diverser Deutschkurse, die gerade Pause haben, multikulturelles Stimmengewirr dringt an mein Ohr und ich merke noch vor Ablauf der besagten dreißig Minuten, wie mein Herzschlag ruhiger wird. Langsam und tief atme ich ein und aus und denke mir ergeben: „Mehr als das Schlimmste kann mir ja nicht passieren.“ Sozialarbeiterische Erstgespräche fallen mir plötzlich ein, die bisweilen ein ähnliches Szenario boten. Als Sozialarbeiterin habe ich immer wieder mal Klienten, die voll Panik scheinbar wirres Zeug reden, mich massiv unter Druck setzen und Dinge von mir fordern, die ich einfach nicht zu bieten habe. Und trotzdem haben sich noch all diese Situationen irgendwie geregelt, habe ICH diese Situationen immer noch irgendwie geregelt und wir alle haben überlebt. Ich werde also auch hier einfach hineingehen und so tun, als hätte ich es mit einem Beratungsgespräch zu tun. Und werde mich daran erinnern, dass ich weder die Verursacherin noch die alleinige Löserin der dargebotenen Probleme bin.

Als ich dann nach zwanzig Minuten von der Trainerin hineingerufen werde, bin ich tatsächlich kaum noch nervös. Ja, eigentlich bin ich vor allem neugierig. Neugierig, was sich die anderen da wohl ausgedacht haben, was man mir hier bieten wird.

Kaum habe ich die Tür hinter mir geschlossen, geht's auch schon los. Ich werde in Beschlag genommen, die Leute reden wild auf mich ein. Wie beim ersten Akt eines Theaterstückes, dessen Handlung ich nicht kenne, versuche ich zu erraten, worum es gehen könnte. Offenbar handelt es sich hier um eine kleine Firma – welcher Art auch immer. Der Chef ist krank, so sagt man mir, offenbar ist er ganz plötzlich und unerwartet schwer erkrankt. So schwer erkrankt, dass er nicht mehr ansprechbar ist, im Koma liegt oder so. (Mein Gott! Wenn meine Kollegen und Kolleginnen sich etwas ausdenken, dann aber auch richtig!) Nichtsdestotrotz sind irgendwelche wichtigen Aufträge dringend zu erfüllen. Aufträge, die keiner der Belegschaft genau kennt, die aber von enormer Bedeutsamkeit sein sollen. Die Existenz der ganzen Firma scheint hier auf dem Spiel zu stehen. Und nur der Chef weiß wirklich Bescheid.

Schlechtes Führungsmanagement, denke ich mir. Delegieren lernen wäre hier angesagt gewesen. Aber dafür scheint es jetzt zu spät zu sein. Der Chef liegt im Koma und mit ihm hängt offenbar das gesamte Wissen der Firma tatenlos vor den Eingangstoren der ewigen Jagdgründe herum.

Die Mitarbeiter jedoch sind äußerst lebendig, sie sind in Aufruhr, in Panik. Einer hat einen Plan, ein anderer einen anderen Plan, die dritte ist dagegen, der vierte versucht den Chefessel zu erobern, andere wimmern still vor sich hin. Ein „Traumszenario“. Hut ab vor der schauspielerischen Leistung meiner KollegInnen!

Interessanterweise: je nervöser die Menge wird, desto ruhiger werde ich. Schließlich, was geschehen ist, ist nun mal geschehen. All dieses Fachgesimple interessiert mich herzlich wenig, davon verstehe ich einfach nichts. Und auch die massiven Forderungen an mich, nun Firma und Auftrag zu retten, sind illusorisch. So etwas kann ich nicht, für diesen Auftrag bringe ich die völlig

falschen Kompetenzen mit. Was ich tun kann, ist auszuloten, was hier nötig sein könnte. Was können Mitarbeiter in so einer Situation überhaupt noch tun? Können wir gemeinsam einige Fäden entwirren? Also da gibt es Leute, die sich profilieren wollen. Leute, die glauben zu wissen, wo es langgeht. Leute, die nach Führung schreien. Jede Menge tut sich in diesem Team. Anstatt gestresst zu sein, bin ich extrem neugierig. Welche Ressourcen schlummern in diesem hochnervösen Team? Wie kann man etwas Ruhe hineinbringen?

Nun, das Leben ist manchmal schwer, nicht wahr? Ich sehe das auch so. Alle hier haben im Moment schwer zu tragen, das ist ganz klar und verdient Anerkennung. Meine Anerkennung der Schwere der Situation scheint wiederum das Team etwas zu beruhigen. Und ich bedanke mich insgeheim bei meinem „guten, alten“ Glaubenssatz (Das Leben ist schwer).

Alle meine Argumente bringe ich sehr vorsichtig ein (siehe da, noch ein Glaubenssatz kommt zum Vorschein!). Da es Versuche gibt, mir die Chefrolle unterzuschieben, halte ich mich eher im Hintergrund (nicht auffallen, schon wieder einer meiner Sätze!). Schließlich bin ich hier kein Wunderwuzi, der alles lösen wird. Nicht ich stehe hier als große Retterin im Rampenlicht, sondern das Team und dessen fachliches Know-how. Ich achte darauf, dass all die aufgeregten Verhandlungen nicht in groben Streitereien ausufern. Sich in Streitgesprächen zu verlieren, scheint in dieser Situation tatsächlich gefährlich zu sein (der nächste Glaubenssatz!). Wenn das Team streitet, statt sich auf die eigenen Stärken zu besinnen, wackelt der Job aller. Meine Güte, das Leben ist aber ganz schön spannend!! Bin schon neugierig, ob hier noch rechtzeitig ein Ausweg gefunden werden kann. Womit wir auch noch den restlichen zwei Glaubenssätzen begegnet wären. Offenbar ist es mir gelungen, sie alle in meinem persönlichen Horrorszenario gewinnbringend unterzubringen. Wer hätte das gedacht! Vermeintliche Schwächen, vermeintliche Fehler verwandeln sich in Stärken.

Bevor wir nun zu einem Ergebnis kommen können, wird das Rollenspiel abgebrochen. Sinn der Übung war nicht, diese Firma zu retten, sondern zu spüren, wie es sich anfühlt, plötzlich vor seinen größten Befürchtungen zu stehen.

Nun – ich fühle mich gut. Interessiert. Neugierig. Gelassen. Interessanterweise fühlen sich auch die Rollenspieler gut. Ernst genommen. Im Chaos verstanden und angeleitet. Erstaunlich. Das einzig Schlimme hat sich eigentlich in meinem Kopf abgespielt, VOR dem Rollenspiel, in meiner Phantasie, in meiner Vorstellung vom persönlichen Scheitern.

Nach dieser Worst-case-Übung fühle ich mich unbesiegbar. Es ist, als sei eine große Sorge von mir abgefallen. Seinen eigenen Ängsten ins Auge zu schauen, hat tatsächlich etwas Gutes. Zu erkennen, dass ich auch durch diese Situationen durchkommen kann, wirkt befreiend auf mich. Die nächsten Lehrgangstage über bin ich frohgemut und harre voller Ungeduld der ersten Anrufe potentieller SupervisandInnen.

.....

Viele Probleme treten in Beratung und Therapie kaum noch auf, wenn man das gemeinsame Unterfangen von Anfang an gut beginnt.

(Prior, 2006, p. 17)

.....

Ich harre also wie gesagt bereits voller Ungeduld der ersten Anrufe potentieller SupervisandInnen.

... und harre. ... und harre. ...und sende ein: „Haaaalloooooo! Ich bin soweit!“ ans Universum. Ungehört, wie mir scheint. UNERHÖRT! Das Schicksal (oder das Universum? oder der liebe Gott? ... Setzen Sie hier bitte ein, was immer Sie wollen. Ich selbst bin mir in dieser Sache nie ganz so sicher), das Schicksal also hat offenbar gerade anderes zu tun. Hockt vermutlich – wie meine Kinder ab und an – vorm Fernseher und hat die Ohren auf Durchzug gestellt. Lauscht stattdessen den Wortgefechten irgendwelcher Fernsehhelden und ist somit taub für alles ringsum. Oder es dröhnt sich – die Ohrstöpseln in den Ohren - mittels MP3 Player den Kopf voll. Oder telefoniert via Handy mit Freundinnen und kann mir deshalb grad auf gar keinen Fall zuhören. Es könnte sich aber auch hinter dem Nintendo verkrochen haben und noch schnell das nächste Level schaffen müssen. Irgendwas in dieser Art wahrscheinlich. Nicht, dass meine Kinder ausschließlich solchen Beschäftigungen frönen würden. Aber dennoch kenne ich, wie jede Person, in deren Haushalt Kinder leben, an denen die Errungenschaften der Technik nicht gänzlich vorbeigegangen sind, das Gefühl des Nichtgehörtwerdens und es fühlt sich in der Tat genau so an wie die Reaktion bzw. Nicht-Reaktion, die das Universum (oder was auch immer) mir gerade darbietet. Mein heftiges Winken und Wacheln und „Hier her!“ -Schreien wird offenbar zu hundert Prozent überhört.

„Hm“, denke ich, „da hilft nur eines: selbst ist die Supervisorin!“ Ich werde die Sache persönlich in die Hand nehmen und eine kleine Werbeoffensive starten. Also lasse ich meinen Namen auf alle möglichen SupervisorInnenlisten setzen. Und erzähle, um die Chancen weiter zu erhöhen, fortan jedem Menschen mit dem ich zu tun habe - ob er es nun hören möchte oder nicht - dass ich angehende Supervisorin bin und noch Plätze frei habe!! Ha, Mundpropaganda ist alles!

Tatsächlich erhalte ich daraufhin auch ziemlich prompt Supervisionsanfragen von Freundinnen und befreundeten Kolleginnen, was mich einerseits außerordentlich freut, andererseits auch wieder betrübt, da mir die freundschaftliche Nähe zu groß erscheint, um seriöse Supervisionen anbieten zu können. Meine potentiellen SupervisandInnen verweise ich daher an meine Peergruppen-KollegInnen.

Danach reißen die Anfragen wieder ab. Nichts tut sich. Ich beschließe, mir die Wartezeit mit dem Erstellen einer Checkliste zu vertreiben.

Diese Liste kopiere ich fünfmal, um sie immer und überall griffbereit zu haben. Dann nehme ich meinen Kalender zur Hand und blockiere einige freie Nachmittage für potentielle Supervisionsstunden bzw. Vorstellungsgespräche. Listen und Kalender trage ich fortan einige Tage lang nahezu ununterbrochen mit mir herum.

Danach wird mir die permanente Warterei und Freihalterei zu blöd. Ich rufe Freunde und Freundinnen an und verplane langsam aber sicher die freigehaltene Kalenderzeit wieder. Und so vergesse ich mit der Zeit, dass ich jemals als Supervisorin arbeiten wollte.

Die Tage vergehen ja auch so wie im Flug. Selbst ohne Nebenjob. In meinem Hauptjob ist gerade enorm viel zu tun. Meist benötigen die anstehenden Beratungsgespräche meine vollste Konzentration. Manche Klienten warten nicht nur mit einem Problem auf, nein, wie so oft im Leben greift da oft eine vertrackte Situation in die andere.

.....

Und natürlich, ganz klar: just so einen Moment sucht sich das Universum/ das Schicksal/ wer auch immer... dann aus, um mir meine vergessene Wunscherfüllung zu präsentieren. Ausgerechnet jetzt kommt das zu tragen, was ich durch die Eintragung in die SupervisorInnenlisten erhofft hatte. Mitten im Gejammer des Klienten, mitten in meinen leicht wirren Gedankengängen um Mietrückstände und Aufenthaltsgenehmigungen, Sozialhilferichtsätze und Unterhaltsklagen läutet das Telefon.

.....

„Wann hätten Sie denn Zeit für ein Vorstellungsgespräch?“ Freude! Panik! Ein Vorstellungsgespräch! Endlich! Es tut sich was! Aber – Moment mal – für ein Vorstellungsgespräch muss ich noch meine vorbereiteten Fragen stellen. Die Checkliste befindet sich in meinem Kalender, der Kalender in meiner Tasche. Allerdings in meiner ANDEREN Tasche, in der, die still und einsam zuhause im Vorzimmer liegt. Tja. Auswendig fällt mir im Moment keine einzige meiner Fragen ein. Peinlich. Außerdem habe ich ja nächste Woche jede Menge privater Termine, kein einziger Nachmittag mehr frei, soweit ich mich erinnere. Wo um Himmels Willen soll ich dieses Vorgespräch unterbringen? Aber egal, wenn mir der Himmel endlich potentielle Supervisanden schickt, wird auch irgendwann dafür Zeit sein. Ich muss lediglich ein bisschen nachdenken. Irgendwas umschachteln. In jedem Fall zurückrufen. Außerdem werden meine Klienten bereits sehr ungeduldig.

.....

Ich notiere mir hektisch die Telefonnummer, versehentlich auf den Notizen zur Fallgeschichte meines Klienten. Eine Tatsache, die ich aber erst viel später bemerken werde. Dann nämlich, wenn der Rückruf fällig ist und ich den ganzen Schreibtisch nach besagter Telefonnummer umdrehen werde. Vorerst jedoch fällt mir noch eine der Fragen ein: „Sie wissen, dass ich derzeit noch in Supervisionsausbildung bin?“ „Ach so? Hm. Ja, tatsächlich, das steht hier.“ Meine Anruferin klingt nicht gerade begeistert. Naja, ich kann's verstehen. Ich habe mir so ein telefonisches Vorab-Gespräch auch ganz anders vorgestellt.

Eine halbe Stunde später wähle ich – leicht außer Atem nach bereits erwähntem längeren hektischen Suchens – die Supervisandinnennummer. „Ja? Bitte? WER sind Sie?“ Offenbar hat mich die Anruferin sofort nach unserem Telefonat vergessen, meine Existenz aus ihrem Gedächtnis gestrichen, denn nur mit Mühe scheint sie sich daran zu erinnern, vor einer halben Stunde mit mir telefoniert zu haben. Ich bin mir sicher, keinen positiven Eindruck hinterlassen zu haben und tatsächlich: „Danke für den Anruf, ich habe mittlerweile bereits eine andere Supervisorin gefunden!“ So schnell? Binnen einer HALBEN STUNDE?? Na, danke. Wenn das keine Abfuhr ist!

Resigniert breche ich am Schreibtisch zusammen. Naja, zumindest fast. Jedenfalls habe ich den Eindruck, alles falsch gemacht zu haben. Völlig unprofessionell. Die falschen Fragen, der falsche Tonfall und ganz generell der falsche Zeitpunkt.

Wie aber, so frage ich Sie nun im Rückblick, wie wär's denn richtig gewesen? Was meinen Sie? Was hätte ich anders machen können? Zu lernen, wie man etwas NICHT macht, mag ja ganz hilfreich sein. Es verkürzt die Lernzeit aber auch ganz erheblich, wenn wir uns hier nicht nur aufs „So nicht“ konzentrieren, sondern im Gegensatz dazu aufs „statt dessen so“ fokussieren. Um das herauszufinden, hören wir uns wieder mal eine Expertenmeinung an.

Wir nehmen also – Sie kennen meine Methode ja schon – nun erneut ein Buch zur Hand. Dieses Buch, meine Damen und Herren, habe ich extra für Sie gekauft und gelesen. Zur Hälfte gelesen allerdings nur. Denn dann kam mir plötzlich eine andere Frage, ein anderes Thema, eine neue Idee in den Sinn, die das Lesen eines anderen Buches nötig machte. So was passiert mir ab und zu. Tja. Drum müssen wir uns hier halt mit meinem halben Wissen begnügen und/oder Sie lesen den Rest selbst nach und ergänzen mich einfach, so es Ihnen ein Bedürfnis ist.

Also das Buch der Stunde heißt „Beratung und Therapie optimal vorbereiten“ und wurde geschrieben von Manfred Prior (2006). Und selbstverständlich behandelt es EXAKT das Thema, das wir brauchen. Allerdings wurde dieses Buch wie so viele anregende Bücher zum Thema „Systemische Beratung“ vor allem für Therapiezwecke geschrieben. Denken wir uns das Folgende also bitte in den supervisionärischen Kontext um!

Gleich zu Buchbeginn bestätigt Manfred Prior meinen Verdacht, dass es sich lohnt, die Zeit des Vorab-Telefonats zu nützen. Ja viel mehr noch sieht er gerade in dieser Zeit ein mächtiges Potential. Geschickt vorbereitet, so meint er, kann man die Erwartungshaltung der Klienten nützen, um deren Ressourcen- und Problemlösungsfähigkeiten bereits hier wirksam zu aktivieren.

Na, das klingt doch schon mal ganz interessant! Wobei - bedenken Sie - wahrscheinlich habe auch ich (unbewusst und ungeschickt vorbereitet, das gebe ich zu) die Problemlösungsfähigkeiten meiner Anruferin aktiviert. Immerhin hat sie sehr rasch entschieden, ohne meine Hilfe zurecht zu kommen und so ihr Problem (zumindest ihr Problem mit MIR) gelöst. Auch wenn das mit Sicherheit nicht ganz das war, was wir beide uns unter professioneller Hilfe vorgestellt hatten.

Manfred Prior geht die Sache da viel geordneter an. Zuerst setzt er ganz klar seine Ziele fest, die da sind: die wichtigsten Informationen seitens des Anrufers/ der Anruferin einzuholen und den Anrufern das Wichtigste über den Ablauf des Erstgesprächs zu erzählen, bzw. zu erklären, was ihm selbst daran und an der künftigen Zusammenarbeit wichtig ist.

Um das zu erreichen, hat er sich ganz klare Ausgangspositionen für die Vereinbarung von Terminen geschaffen:

- Rahmenbedingungen, die es ihm ermöglichen, mit der ganzen Aufmerksamkeit beim Anrufer zu sein. (Hier wird auch schon ein zentraler Schwachpunkt meines ersten Telefonates sichtbar!)
- die eigene Vorannahme, dass der Tiefpunkt der aktuellen Krise bereits überwunden ist, wenn sich die Anrufer zu dem Vereinbaren eines Termins vorgearbeitet haben
- die klare Grundeinstellung, Therapie und Beratung als systematische Hilfe zur Selbsthilfe anzusehen, d.h. sich selbst als Frageexperten und Experten für die Eröffnung neuer und nützlicher Perspektiven zu sehen.

Die letzten beiden Punkte lassen sich vom Therapiegeschehen ohne weiteres in den Supervisionskontext übernehmen. SupervisorInnen, die sich nach einer Supervision umsehen, haben – so sie sich in einer Krise befinden – bereits mit der Suche nach SupervisorInnen einen ersten Schritt zur Lösung ihrer Krise getan. Und sich selbst als Frageexperte zu sehen ist ebenfalls ein zentrales Thema, egal ob in systemischer Beratung, Therapie oder Supervision bzw. Coaching.

Wie aber erreicht Manfred Prior nun, dass er als Frageexperte wahrgenommen wird?

Er kündigt im Telefonat bereits drei Fragen an, die er im Erstgespräch stellen wird.

- die Frage nach den Zielen – darüber, so erklärt er, werde er ganz genau nachfragen und sich ein ganz genaues Bild machen
- die Frage nach dem, was bereits getan wurde, um das Ziel zu erreichen
- die Frage nach den Änderungen, die zwischen Telefonat und Gespräch passiert sein werden.

Den genauen Ablauf seiner Telefonate beschreibt er wie folgt (a.a.O., p. 178 ff):

Er achtet darauf, ob von beiden Seiten her ungestörtes Sprechen möglich ist. Wenn nicht, wird ein neuer Telefontermin vereinbart. Ist diese Grundvoraussetzung gegeben, so fragt er nach einem Stichwort zu dem Anliegen bzw. dem Ziel der anrufenden Person. Danach versucht er, durch seine Reaktion auf diese erste Problem- bzw. Anliegenbeschreibung einen guten Draht herzustellen, indem er das Anliegen in eine offene Ziel- und Lösungsformulierung bringt. Die Kunst bei dieser Art der Formulierung ist, das Problem so zu definieren, dass es auch lösbar bzw. das Ziel auch erreichbar wird. Geht's zum Beispiel darum, dass der Anrufer Schwierigkeiten mit seinen Mitarbeitern äußert – Schwierigkeiten, die er hat, weil ihm sehr schnell der Geduldsfaden reißt - so könnte das wohlformulierte, erreichbare Ziel sein, sich die Ruhe gegenüber den KollegInnen länger bewahren zu können. Klagt der Anrufer über Ängste, so ist es vielleicht Zeit, mehr Sicherheit zu gewinnen, um sich vor den eigenen Ängsten besser schützen zu können. Steckt jemand in einer schwierigen Lebenssituation, so muss das Ziel nicht gleich die Lösung aller Probleme sein, sondern

kann vorerst mal in der Annahme von Unterstützung bestehen, um sich da mit professioneller Hilfe Schritt für Schritt rauszuarbeiten. Es gilt also, Formulierungen zu finden, die das gewünschte Ziel in kleinere, messbarere Einheiten unterteilen helfen.

Nach so einer Umformulierung entscheidet M. Prior dann sich selbst: will er den Anrufer als Klienten annehmen und ihm Termine geben oder nicht? (beispielsweise weil er keine Zeit hat, zu viele Klienten gleichen Anliegens hat oder es bessere Spezialisten für das Anliegen des Klienten gibt). Entscheidet er sich für die Beratung, so wird ein Termin vereinbart und eine „Produktinformation“ zur Beratung gegeben. Das heißt, er erklärt nun, was ihm selbst an den Gesprächen bzw. beim Erstgespräch wichtig sein wird (*„... zusätzlich zu dem, was Sie denken, dass ich wissen muss, um Sie verstehen zu können, werde ich noch Folgendes von Ihnen wissen wollen...“*) und stellt danach seine drei Fragen (Ziele, bisherige Versuche, Änderungen seit dem letzten Gespräch). Dann gibt er Information über Zeitdauer und Kosten des Gesprächs, klärt Anreiseinformationen und ev. Fragen des Anrufers und verabschiedet sich mit dem Ausdruck der gespannten Neugier auf das, was in dem Gespräch zusammen entwickeln werden wird.

Gut, Manfred Priors Abfolge enthält einige Anregungen. Ein paar entscheidende Punkte haben sich dadurch für mich verändert und meine Checkliste ist konkreter geworden.

Nun möchte ich Sie allerdings darum bitten, Checklisten nicht allzu genau zu nehmen. Zumindes was das Abarbeiten selbiger Listen betrifft, ist Akribie nicht das Maß aller Dinge. Ich finde, der Sinn von Checklisten ist oft bereits im Erstellen ihrer selbst erfüllt (ganz nach dem Motto: der Weg ist das Ziel). Hierbei verhält es sich, zumindest bei mir, ähnlich wie bei dem Schreiben von Einkaufslisten. Hat man sie mal zusammengestellt, hat man auch schon einen Überblick darüber, was man alles braucht. Und die Liste selbst dient nur mehr als Gedächtnisstütze, macht sich aber nach und nach überflüssig.

Machen wir noch einen Rückblick zum Thema, und zwar in die Zeit NACH meinem ersten missglückten Telefonat:

Ich bemühe mich, aus Fehlern zu lernen. Vorerst, indem ich wieder wochenlang meinen Kalender mit mir herumtrage. Weiters indem ich mir kompetent klingende Sätze überlege - für Zeiten, in denen ich zwar abheben, aber nicht ungestört länger telefonieren kann. Der Erfolg daraus; niemand meldet sich mehr! Zumindest telefonisch nicht. Dafür erhalte ich nach einiger Zeit ein paar elektronische Anfragen.

Eine Studentin möchte meine Praxiszeiten wissen, meine Preise und eine kurze Erklärung meiner Arbeitsweisen sowie die Definition von systemischer Supervision. Wenn's weiter nichts ist. Ich beantworte alles so gut ich kann und erhalte daraufhin keinerlei Reaktion mehr. Hm. Als Feedback nicht sehr brauchbar. Aber bitte.

Etwas später eine weitere, offenbar sehr dringende Anfrage per Mail. Hier sind bereits ganz klare Anforderungen vorgegeben: Gruppensupervision, einmal pro Monat zwei Einheiten, vorzugsweise dienstags und das Ersuchen um rascheste Antwort. Dem komme ich auch umgehend nach. Antworte mit Interesse und Neugier und der Bitte, mir vorab ein paar Fragen zu beantworten, damit ich Ziele usw. erfahren kann.

Darauf ernte ich Schweigen. Nanu? Irgendetwas falsch gemacht? Auch hier: keine Ahnung. Vorerst keine Reaktion. Auf mein erneutes Fragemail folgt dann vier Wochen später eine Einladung zu einem Vorgespräch, die wie eine Vorladung zu Gericht klingt. Ort, Zeitpunkt .. alles steht schon fest und wird nur mehr in knappen Worten elektronisch mitgeteilt. Auf meine Fragen wurde kaum eingegangen. Diese Vorgangsweise erscheint mir – trotz meiner dürftigen Praxiserfahrung – etwas

unorthodox und daher auch wieder originell. Sie weckt mein Interesse an diesem Team. Ich nehme die „Vorladung“ an, pilgere mit wenig Nervosität und umso mehr Neugier zum Vorstellungsgespräch und finde ein unhomogenes Team vor, dass viel Konfliktpotential in sich zu bergen scheint. Möglicherweise – so meine Hypothese – ist es nicht leicht für das Team, sich im Alltagsgeschehen zu einigen. Vielleicht versucht man deshalb mittels Kommandoton, der dem Team im Übrigen nicht bewusst zu sein scheint, die Konflikte und Uneinigkeiten in Grenzen zu halten. Das Vorgespräch selbst gestaltet sich relativ sachlich. Man hat eine Frageliste für mich vorbereitet. Im Großen und Ganzen scheint die Gruppe trotz der Liste nicht wirklich zu wissen, was sie will. Gemeinsamkeiten sind schwer auszumachen. Nach einer Stunde vorsichtigen Herantastens an mögliche Ziele endet das Gespräch mit der Zusicherung, mir binnen einer Woche Bescheid zu geben. Man will sich noch einen weiteren Supervisor ansehen und danach entscheiden. Und da ich nun seit mehr als einem Jahr nichts mehr von diesem Team gehört habe - weder weitere Vorladungen noch ablehnende Bescheide sind an mich ergangen - gehe ich davon aus, dass man sich letztendlich wohl für den Kollegen entschieden hat.

Irgendwie nervt diese Erfolglosigkeit gewaltig. Da hab ich nun einen so weiten Teil des Weges zurückgelegt und das nur, um von einer Sackgasse in die nächste zu taumeln? Das kann doch nicht wahr sein! Und doch: so geht's nun noch eine zeitlang dahin. Ab und zu ein Anruf, eine Nachfrage auf Band, ein Mail hier, eine Anfrage da. Ein weiteres Vorstellungsgespräch. Jedoch nichts davon bringt nachhaltige Ergebnisse bzw. Aufträge.

Meine Euphorie erhält einen gehörigen Dämpfer. Fast kippe ich wieder in die „ich kann gar nichts-Phase“ hinein. Mitten in diesen ganzen Absagen und Vorabgesprächen habe ich das Gefühl, still zu stehen und merke gar nicht, worum es hier wirklich geht. Denn tatsächlich lerne ich einiges. Ich bilde mich fort. Auch ohne aktuelle Seminare geht die Ausbildung weiter. Immer noch. Ich lerne. Ich lerne, mein Angebot präziser zu formulieren und gelassener die für mich wichtigen Informationen einzuholen. Mit jeder Anfrage werde ich konkreter, souveräner und klarer in meinen Fragen und Antworten. Ich lerne – ganz ohne Checkliste – aus meinen Erfahrungen und aus meinen Fehlern. Wie feine Sandkörner schmirgelt die Zeit meine neue Supervisionsform zurecht. Und so eigenartig das auch klingt, langsam aber sicher nehme ich – trotz all der Absagen – als Supervisorin Gestalt an.

Was daher aus diesem Kapitel zu lernen ist, ist rasch zusammengefasst: lassen Sie sich nicht entmutigen in Zeiten des vermeintlichen Stillstands. Manche Wunder passieren eben im Stillen. Sie warten und nichts tut sich. Und doch brütet die Zeit hier etwas Neues aus. Das flugunwillige Küken hockt noch im Nest und langweilt sich, es lässt sich füttern und wächst und gedeiht, es sammelt Muskelkraft, um - wenn's dann endlich losgeht – erstaunt festzustellen, dass es fliegen kann.

.....

Umwege sind notwendig. Du lernst dabei die Landschaft kennen.

B. Hellinger (Reichel/Rabenstein, 2001, p.227)

.....

Nach und nach sind die ersten Hürden genommen und die Zeit des Supervidierens scheint endgültig für mich eingeläutet worden zu sein. Das Warten hat ein Ende. Langsam aber beständig trudeln Supervisionsanfragen ein, die NICHT allesamt in Sackgassen oder Begegnungen der dritten Art enden. Ein Vorstellungsgespräch hier, eine Teamanfrage da, ja sogar das Angebot einer Wiener Volkshochschule, die mir zusagt, ein Coachingseminar von mir ins Frühjahrsprogramm aufzunehmen.

Damit beginnt eine aufregende, spannende und anstrengende Zeit. Fast schon nebenbei findet auch der vorletzte Lehrgangsteil statt. Konflikte und Fallen hat er zum Thema und soll uns nochmals

in Theorie und Praxisbeispielen vor Augen führen, wie mit Konflikten gearbeitet werden kann. Welche Hürden und Fallen werden künftige Supervisionsprozesse für uns bereithalten? Ein weites Feld, fürwahr! Ein mehrtägiger Lehrgang reicht nicht aus, um dieses Meer an Möglichkeiten erschöpfend zu bearbeiten.

Seien Sie gewiss, meine werten Leserinnen und Leser, auch wenn eine Ausbildung noch so reich an Informationen und Erfahrungen ist, man kann NIE genug vor dem gewarnt werden, was noch kommen wird: vor all den Nebenwirkungen und Gegenanzeigen und all den „Hoppalas“, die nur darauf warten, dass man im Laufe der Zeit mit ihnen kollidiert. Auch in meinem Fall bleiben telefonische Anfragen zu ungünstigen Zeiten nicht die einzigen Überraschungen meiner Supervisorinnenlaufbahn. Hätte ich all das Kommende vorausgesehen, so hätte ich mir weit mehr Belohnungen bereitgehalten. Ab und zu ein Eis oder ein Schulterklopfen als Aufmunterung nach einem stressigen Gespräch erscheint mir in jedem Fall viel zu dürftig.

Überhaupt liest man in all der Fachliteratur meines Erachtens zu wenig von der Notwendigkeit positiven Zuspruchs. Jenes Zuspruchs, den man sich als SupervisorIn SELBST angedeihen lassen sollte.

Es täte gut, diverse Tipps der systemischen Arbeit auch auf sich selbst anzuwenden. Positive Wertschätzung und die Wunderfrage an sich selbst zu stellen, ist dabei das MINDESTE, was gebraucht wird. Rabenstein und Reichel raten unter dem Stichwort „Selbstcoaching“ dazu, sich eine Liste mit alltäglichen kleinen und großen Ritualen und Gewohnheiten anzulegen, die dazu geeignet sind, im Bedarfsfall zu nähren und zu verwöhnen. Keine schlechte Idee, finden Sie nicht auch? So Sie auf Listen-machen stehen, könnten Sie nun Papier und Bleistift zücken und sich mit mir gemeinsam auf die Suche nach Verwöhnprogrammen machen. Selbstverständlich ließe ich Sie auch alleine danach suchen, aber gemeinsam macht's doch viel mehr Spaß - wo wir hier schon so gemütlich zusammensitzen.

Ich schlage vor, dafür in bewährter Methode ein paar Experten zu Rate zu ziehen. Schließlich haben sich zum Thema Glück ja schon etliche Leute Gedanken gemacht. Sehen Sie sich in den Buchhandlungen um: in der Lebenshilfe-Abteilung gibt's Ratgeber soweit das Auge reicht. Für all jene, die's ein bisschen wissenschaftlicher wollen, rate ich zum Beispiel zu Stefan Klein und seinem Buch „Die Glücksformel“. Neunzehn verschiedene Weisen des Lächelns gibt es, so schreibt er (Klein, 2007, p.25ff). Stellen Sie sich das mal vor! NEUNZEHN! Erscheint mir doch recht viel. Allerdings - bevor Sie die nun alle vor dem Spiegel durchprobieren – achtzehn davon sind nicht echt. Da gibt's ein peinlich berührtes, aber unechtes Lächeln; eine gute Miene zum bösen Spiel; ein Lächeln hinter dem die Angst verborgen wird ... allesamt zeitweilig von Nutzen, weil ohne sie das menschliche Miteinander aus dem Lot geraten würde, aber dennoch keine Lächel-Aktionen, bei denen echte Freude mit im Spiel ist. Das ECHTE Lächeln, so schreibt Hr. Klein weiter, erkennt man daran, dass nicht nur die Mundwinkel nach oben wandern, sondern auch die Augen sich etwas zusammenkneifen, die oberen Hälften der Wangen sich anheben und Lachfältchen sichtbar werden. Nun denn, diesem Augenringmuskel-zusammenzieh-Lächeln, dem echten und wahren sind wir auf der Spur, dies soll unser Lohn und unser Ziel sein.

Erreichbar wird es lt. Ratgeberbüchern schon durch so profane Dinge wie gute Witze, lustige Filme, gutes Essen oder einer Tasse heißen Tees. Intensives Schauen und Hören und Riechen und Schmecken und Fühlen ist also angesagt. Alles Dinge, bei denen wir uns selbst und unsere Umwelt zeitweilig vergessen können und ganz im Augenblick verweilen.

H. Smolka erinnert in ihren Newsletters zum Thema Glück (2009) an Kindheitserlebnisse: Seifenblasen machen, Schnurspringen, sich seitlich eine Wiese hinunterrollen lassen, barfuss in eine

Wasserpflütze zu plantschen, Gäste mit Wasserbomben überfallen, in der Wiese vierblättrige Kleeblätter suchen, Nestle Kondensmilch aus der Tube schlürfen (picksüß und verboten!), am Klo sitzen und „Fertig“ rufen ... auch nicht schlecht. Vor allem letzteres stelle ich mir sehr erheitend vor – in öffentlichen Toiletten zum Beispiel oder in den Räumlichkeiten Ihrer SupervisorInnen. Bringt Sie garantiert auf der Stelle ins Hier und Jetzt und reißt Sie somit aus alltäglichem Stress.

Es geht aber auch weniger spektakulär. Eine Freundin von mir verfällt beispielsweise verlässlich beim Essen guten Käses dem Glück. Ich selbst liebe Zitronenduft und vergesse die Welt, wenn ich meine Lieblingsmusik höre. Andere weilen nach einem Frisörbesuch im siebenten Himmel oder versinken freudvoll in einem guten Buch. Manch einer joggt durch die Felder, bis die Glückshormone durch seine Adern pumpen, andere werfen einen spannenden Film in den DVD-Player und vergessen darüber all ihre Sorgen. Und Neil Slade rät in seinem Buch „Der Glücksschalter“ unter anderem zur Stille und Leere. *„Der Wert eines Gefäßes liegt in seiner Leere“* meint er. Und nennt eine seiner vorgestellten Übungen *„Geniale Geistesschau“*, wozu er erklärend schreibt: *„Man kann also schweigend spazieren gehen, sich in den Frieden eines Hofes oder Gartens zurückziehen, beruhigender Musik lauschen oder auch einfach nur in einem stillen Zimmer sitzen und den Geist von allen Gedanken leeren – alles führt zu ähnlichen Ergebnissen.“* Slade beschreibt die günstigen Wirkungen all dessen auf die körperliche Befindlichkeit: der Blutdruck wird gesenkt, das Immunsystem gestärkt, das Infarktrisiko vermindert, Angstgefühle, Depressionen und Stress klingen ab. (Slade, 2006, p. 111).

Auch das hat einiges für sich. Anregungen für unsere Belohnungsliste gibt es also, soweit das Auge reicht. Suchen Sie sich aus, was Sie brauchen, ergänzen Sie nach Belieben und treffen Sie die nötigen Vorkehrungen: ein Fläschchen mit Seifenblasen gehört ins Handgebäck, den Lieblingskäse sollten Sie einkaufen und in den Kühlschrank geben, das Stück Schokolade landet in die Schreibtischschublade und der „Notvorrat“ an guten Büchern, schönen Filmen und erstklassiger Musik kommt in den häuslichen „Erstehilfe“-Schrank. Dann zeichnen Sie sich noch ein paar beschaulich-meditative Plätze auf der Landkarte Ihres Wohnbezirkes farblich ein und speichern die Telefonnummer Ihres Frisérs zur Sicherheit am Handy. Damit sollten Sie dann wohl fürs erste ganz gut gerüstet sein.

Interessant und tröstlich finde ich in diesem Zusammenhang die Feststellung, dass schlechte und gute Gefühle sich nicht ausschließen (Klein, 2007, p.50 ff). Ein schief gelaufenes Erstgespräch bedeutet also nicht automatisch, dass wir nun zu hundert Prozent kreuzunglücklich sein müssen. Auch im größten Chaos gibt's mitunter Lustvolles für beide Seiten. Insoo Kim Berg nützt diese Erkenntnis in ihren Therapien mit der Frage nach den Ausnahmen. Sie erkundigt sich nach Zeiten, in denen ein Problem weniger stark auftrat oder wider Erwarten ganz ausblieb. Egal, wie schwerwiegend die Situation ihrer PatientInnen auch ist, bei beharrlicher Suche und stetem Nachfragen lässt sich in jedem Fall eine Ausnahme finden, auf der man aufbauen kann. Glück ist demnach nicht das Gegenteil von Unglück. Freude und Wut können nebeneinander bestehen und *„oft macht gerade der vermeintliche Gegensatz den Reiz (...) aus: bittersüße Schokolade oder das chinesische Gericht Schweinefleisch „süß-sauer“ sind Beispiele dafür.“* Die Lebenskunst ist also, um es mit Kleins Worten auszudrücken: *„... das Glück im Unglück und das Unglück im Glück zu erkennen.“* (Klein, 2007, p. 52)

Dabei dienen uns die Parameter des Glücks und Unglücks als wertvolle Wegweiser: *„Positive Gefühle sagen uns, was wir tun, negative Gefühle, was wir lassen sollen!“* (a.a.O). Eines ist so wichtig wie das andere.

Bleiben wir nun beim Tun und Lassen und kehren wir dennoch zu dem Ausgangsthema dieses Kapitels zurück. Zurück zu den Fallen und Konflikten, in denen sich SupervisorInnen bzw. Anfänger jeglicher Ausbildungen bisweilen verfangen. Oftmals werden solche Fallen ja geheim gehalten. Da

erfährt man von gelungenen Fallbeispielen; von Supervisionsverläufen, die erfolgreich und gut vorangegangen sind; von Methoden, deren Anwendung funktioniert und das gewünschte Ergebnis gebracht haben und von Kunstgriffen, die bei allen möglichen Arten von Verstrickungen geholfen haben. Warum hört man so selten von all den „Missgeschicken“ der Anfangszeit? Warum liest man zwar von Problemen und Konflikten der SupervisorInnen, aber so selten von den ungeahnten Schwierigkeiten, vor denen SupervisorInnen zu stehen pflegen? Interessiert das keinen? Oder lässt man sich ungern in die Karten schauen? Ist mit der Offenlegungen solcher Sequenzen der Mythos der Unfehlbarkeit zerstört und der eigene Ruf ein für allemal ruiniert?

So gesehen bin ich nun im Zwiespalt und pendle unschlüssig zwischen Tun und Lassen. Positive und negative Gefühle halten sich die Waage bei meiner Überlegung, ob ich Ihnen überhaupt von meiner weiteren „Supervisionskarriere“ erzählen soll. Wäre es nicht besser, den Mantel des Schweigens darüber zu breiten? Nun, wenn wir uns erinnern: mein Bestreben diese Arbeit letztendlich doch noch zu schreiben bestand eingangs ja gerade darin, Sie von meinem Nicht-Können zu überzeugen. Jedoch merke ich mit dem Fortschreiten dieser Arbeit, wie ich dieses Ziel langsam aber sicher aus den Augen verliere, wie es in die Ferne rückt, wie es anderen möglichen Zielen weicht. Soll ich Sie denn wirklich davon überzeugen, dass dieser Beruf nicht der meine ist? Soll diese ganze aufregende Lehrgangszeit tatsächlich nur als abschreckendes Beispiel dienen? Ich gebe zu, diese Vorstellung missfällt mir zunehmend. Im Zurückschauen, im Beschreiben des Supervisorinnen-Werdungsprozesses, MEINES Supervisorin-Werdungsprozesses und in all den damit verbundenen vermeintlichen Fehlern und Startschwierigkeiten finde ich doch auch das wieder, was mir an dieser Tätigkeit Freude bereitet. Ich arbeite gerne mit Menschen. Lebenskonzepte und Strategien meiner Mitmenschen wecken mein Interesse. Die Suche nach Stärken in vermeintlichen Schwächen (sowohl meiner eigenen als auch der anderer Personen) finde ich genauso spannend wie das Lesen eines Kriminalromans. Es fasziniert mich, im gemeinsamen Gespräch neue Perspektiven und Blickwinkel zu entdecken. Menschen, deren Leben und Berufswelt mir vorerst unbekannt sind, nehmen im Laufe der Supervisionsgespräche immer mehr Gestalt und Form an. Ganz so, als ob sie nach und nach bunter und farbenprächtiger würden. Ich mag diese Buntheit, diese jeweils einzigartige Zusammenstellung von Farben und Formen. Farben, die manchmal meinen Eigenen ähneln und manchmal neue, einzigartige Farbzusammenstellungen hervorbringen und letztendlich sogar Farben, von denen ich bisher nicht mal geahnt habe, dass es sie geben könnte.

Sollten Sie sich jemals dazu entschließen, SupervisorIn zu werden oder sind Sie bereits in dieser oder einer ähnlichen Branche tätig, so erschließen Sie sich damit eine Reichhaltigkeit und Buntheit im Leben, an der Sie viel Freude haben können. Bedenken Sie das bitte bei eventuellen Entscheidungen.

Vielleicht, so überlege ich also, ist es in Anbetracht dieser positiven Seiten der Supervisionstätigkeit gar nicht so gescheit, meinen festgelegten Kurs beizubehalten und Ihnen von all den Anfängerschwierigkeiten zu erzählen? Es steht doch zu befürchten, dass Sie mir dann meinen Supervisionsstatus aberkennen bzw. jedermann und jederfrau von Supervisionen bei mir abraten werden. Somit vermassele ich mir nun sehenden Auges den weiteren Zugang zu all dieser Buntheit und Vielfalt. Andererseits: kann es schaden, Farbe zu bekennen? Wie soll diese Arbeit denn anregend und unkonventionell und wunderbar werden, wenn sie nur eine Seite der Medaille zeigt? Außerdem: wenn Sie tatsächlich bis hierher durchgehalten haben, so haben Sie sich sowieso schon ein Urteil gebildet. Ich bin mir sicher, auch ein Kurswechsel meinerseits wird Ihre Meinung nicht groß umwerfen. Es kann also wohl kein weiterer Schaden mehr angerichtet werden. Werte

Diplomarbeitsbeurteiler und Beurteilerinnen, beurteilen Sie mich doch bitte, wie auch immer es Ihnen beliebt! Ich werde sie Ihnen jedenfalls nicht vorenthalten: meine eigene Buntheit! Pleiten und Pannen gehören zum Leben dazu, das wissen wir alle. Also her mit ihnen! Außerdem: genau genommen kann ich mich gar nicht groß mit monumentalen Bruchlandungen rühmen. Auch wenn ich so manche Turbulenzen durchflogen habe, abgestürzt bin ich noch nie. Das ist doch schon mal ein ganz guter Beginn, oder?

Also lehnen Sie sich zurück. Ich schätze, Sie brauchen die letzten Seiten über nichts weiter zu machen, als zu lesen und ab und zu vielleicht den Kopf zu schütteln oder heimlich zu schmunzeln. Es gibt nichts zu tun für Sie außer meinen Erzählungen zu lauschen und einen Eindruck davon zu gewinnen, was so eine Supervisionsausbildung, so eine Supervisionstätigkeit noch alles mit sich bringen kann außer sachlicher, Erfolg versprechender, berufsbezogener Beratung.

1. akuter Zeitmangel

Das Schwierige an Anfängen ist, das man sie noch nie gemacht hat. Jeder Anfang beinhaltet ja was Neues. Was Neues wiederum beinhaltet, dass man nicht auf Gewohntes und Vertrautes zurückgreifen kann. Und das wiederum beinhaltet einen gewissen Zeitaufwand und einiges an Energie, um sich eben diesen Anfang künftig vertrauter zu machen.

Daher hier gleich zu Beginn die große Erkenntnis dieses Abschnitts, die bedeutende Schlussfolgerung, die unbedingt zu beachtende Gegenanzeige: Machen Sie keine Supervisionsausbildung, wenn Sie wenig Zeit haben! Lassen Sie dann bitte tunlichst die Finger davon. Ich habe auf diesen kleinen, aber wesentlichen Faktor leider völlig vergessen. Als ich mich für diesen Lehrgang anmeldete, hatte ich bereits einen 30-Stunden-Job, einen Mann, zwei halbwüchsige Töchter, eine Wohnung mit Garten, ein paar zeitintensive Hobbys und einen Freundeskreis, der es mir vermutlich übel nehmen würde, wenn ich für die Zeit meiner Supervisionsausbildung (also für drei volle Jahre) alle Treffen auf ein Mindestmaß an Zeit reduzieren würde. Außerdem hatte und habe ich zeitweilig einen kindlichen Hang zum Nichtstun und nur-lasch-Herumhängen, gepaart mit einer unglaublichen Kreativität, eben dieses Nichtstun vor mir selbst als äußerst wichtig und bedeutend deklarieren und damit rechtfertigen zu können.

DAS, werte Leser und Leserinnen, sind NICHT die nötigen Voraussetzungen, um nebenbei eine Ausbildung zu machen! Eine Ausbildung, die inkludiert, dass man auch praktisch tätig werden muss – und zwar sowohl im Bezug auf den Erwerb einer beträchtlichen Anzahl an Praxisstunden, als auch im Erreichen der erforderlichen Anzahl an Lehrsupervisionsstunden und schlussendlich im Schreiben einer Abschlussarbeit, die wiederum voraussetzt, dass man sich auch einschlägige Literatur zum Thema einverleibt hat. Allesamt Bereiche, die eine gewisse Zeit für Vorarbeit und Nachbearbeitung benötigen.

Wo nehme ich all diese Zeit her? Bei der Anmeldung zum Lehrgang hatte ich „nur“ die Freischaufelung der nötigen Arbeitstage im Sinn, um an den vorgeschriebenen Seminaren teilzunehmen. Und auch das war schon mühsam genug. So manches freie Wochenende wurde da extrem verkürzt. Aber bitte, das war es mir wert. Bei dieser Art von Seminaren bestand zumindest kein Anspruch, deren Ablauf selbst zu entwerfen und zu gestalten. Aber nun? Der Erwerb der erforderlichen Praxiszeiten, in denen es ja im Grunde „nur mehr“ darum geht, das Gelernte auch anzuwenden, gestaltet sich um einiges aufregender, aufreibender, zeit- und nervenintensiver als alles Bisherige.

Beachten Sie all die Vorarbeiten! Hat man erst mal eine Supervisionsstunde zugesagt, so erweist es sich, wie wir bereits bei meiner ersten Einzelsupervision gesehen haben, als durchaus günstig, sich darauf auch vorzubereiten.

Um anfangs nicht allzu sehr ins Schleudern zu geraten, hatte ich mir vorgenommen, mich weiterhin auf Einzelsupervisionen zu konzentrieren. Beratungen mit ein bis zwei Personen sind mir in meiner Tätigkeit als Sozialarbeiterin bereits jahrelang vertraut. Also wäre es mit Sicherheit ein leichter Einstieg, auch im Bereich Supervision vorerst vermehrt auf Einzelgespräche zu setzen.

Lediglich ... die Anfragen nach Einzelsupervisionen blieben äußerst sporadisch. Wobei „sporadisch“ bereits ein zu euphorisch gewählter Begriff ist. Anstelle von Einzelsupervisionsanfragen erreichen mich vorwiegend Teamsupervisionsanfragen. Und das, obwohl ich auf diversen SupervisorInnenliste sicherheitshalber nur mit Einzelsupervision geworben hatte.

Und so kommt es auch, dass ich am letzten der Weihnachtsfeiertage im Jahr 2007 in meinem Arbeitszimmer sitze und mich zum wiederholten Male frage: „Warum, zum Teufel, habe ich diesen Supervisionsjob bloß angenommen?“ Während nämlich alle anderen Familienmitglieder glücklich und müde und träge von all den Festtagsessen um den Wohnzimmertisch herumsitzen und sich mit Kartenspielen idyllisch die Zeit vertreiben, sitze ich im Arbeitszimmer und brüte über einem meiner ersten Supervisionsaufträge.

Da es sich dabei um eine zweitägige Veranstaltung handeln wird, gilt es, vorab einen Designplan zu erstellen und in den nächsten Tagen an die Auftraggeber zu schicken. Die zentrale Fragestellung lautet: wie lassen sich eineinhalb Tage so gestalten, dass am Ende zehn Menschen, die im Alltag nur peripher zusammenarbeiten, ein gemeinsames, übergeordnetes Leitbild erstellt haben? Außer, dass sich das Ganze spannend anhört, fällt mir dazu nichts ein. Was ist denn überhaupt ein „Designplan“? Wie sieht so was aus? Ehrlich gesagt, hab ich noch nie einen gesehen. Gibt's dafür irgendeine Formatvorlage? Bei mir jedenfalls nicht. Also muss ich mir was ausdenken.

Aus dem Nebenzimmer dringt Gelächter an mein Ohr. „Mama, möchtest du nicht doch mitspielen?“ „Nein, möchte ich nicht!“ knurre ich zurück. Während die anderen die Weihnachtskekse aufessen, zerkaue ich das Ende meines Kugelschreibers. Warum mache ich diesen Job noch mal? (Wer es weiß, hebt JETZT die Hand.) Ich hab doch schon eine Ausbildung. Ich brauche diesen Nebenjob nicht, um zu überleben. Aber, so überlege ich weiter, vielleicht brauche ich ihn ja im Grunde doch zum überleben? Ohne eine neue Herausforderung wäre es gar so eintönig. Langweilig. Fade. Unbunt.

Wieder Lachen aus dem Nebenzimmer. Na gut, HEUTE wäre es vielleicht NICHT gerade fade und langweilig, sondern einfach nur schön. Aber generell gesehen wollte ich doch noch was Neues machen. Also warum nicht so eine Leitbild-Sache! Klingt doch wirklich interessant, liebe Renate! Das Gute an diesem neuen Supervisionsjob ist ja, dass man immer wieder neue Bereiche kennen lernt. Neue Menschen, neue Arbeitsfelder, neue Strukturen, neue Designpläne... und überhaupt, ganz generell gesehen ...

Ja, ja, ich konzentriere mich ja schon. Werde ich halt jetzt ganz einfach ein bisschen kreativ. Das kann ja nicht so schwer sein. So was liegt mir doch im Blut. Ich nehme also ein Blatt Papier her und schreibe groß und mit buntem Filzstift (bunt - zwecks Anregung der Sinne) „LEITBILD“ drauf.

Das **Brainstorming**, die Gehirnstürme, eine der ältesten, bekanntesten und beliebtesten Kreativitätstechniken lt. Matthias Nöllke (Buch: Kreativitätstechniken – Taschenguide) wird mir doch hoffentlich auf die Sprünge helfen. Damit *„...produziert man innerhalb relativ kurzer Zeit eine Vielzahl von Ideen. Sie erhalten zahlreiche Anstöße, originelle Lösungen, die sich weiterverarbeiten lassen.“* (Nöllke, 2006, p.53). Was hier für die Arbeit mit einer ganzen Gruppe beschrieben steht, lege ich in Ermangelung weiterer Teilnehmer auf mich und meine inneren Stimmen um und rufe auf, jedwede spontanen Vorschläge und Einfälle zu äußern bzw. aufzuschreiben. Also los, was fällt mir zum Thema Leitbild ein? Völlig aus dem Bauch heraus, ohne viel nachzudenken, schreibe ich:

Brainstorming zum Thema Leitbildentwicklung

- ich hab selbst noch nie eines erstellt
- ein Leitbild sollte reiflich überlegt und gut durchdacht sein
- es ist quasi das Aushängeschild einer Organisation
- wie komme ich eigentlich dazu, ohne Erfahrung so einen Auftrag anzunehmen?
- andererseits: wie komme ich zu Erfahrung, wenn ich nie so einen Auftrag annehme?
- und im Übrigen: wie kommen die Auftraggeber dazu, mir zuzutrauen, dass ich so was kann?
- ergo: Schuster bleib bei deinen Leisten?
-

Nein, aus!!! So geht das nicht. Reiß dich zusammen, Renate! Etwas mehr Arbeitseifer bitte! Und dafür weniger Selbstzweifel! Für alle Fälle blättere ich nochmals in Nöllkes Büchlein nach und vergegenwärtige mir die vier Grundregeln, die zu beachten er empfiehlt:

1. Kritik ist untersagt. Fürs erste gibt's keine Beurteilung oder Bewertung eingegangener Vorschläge
2. selbst „wilde“ Ideen sind willkommen. Der Grund: es ist leichter, Ideen abzuschwächen, als sie zu entwickeln

3. Quantität geht vor Qualität

aus den bisherigen Ideen sollen weitere entwickelt und neu kombiniert werden

Also mit diesem Wissen nochmals von vorne:

Brainstorming zum Thema Leitbildentwicklung

- Leithammel
- ein Bild
- was Schönes zum Anschauen
- Entwicklung: vom Baby zum Opa
- Entwickeln – Auswickeln
- ein eingewickeltes Leitbild ?
- Eine Leitfigur kristallisiert sich heraus
- der Rattenfänger von Hammeln
- jemandem/etwas folgen können
- etwas soll uns leiten
- ... verleiten?
- Ziele entwickeln, sich Ziele setzen
- Ziele setzen garantiert Erfolge
- Wie müssen Ziele, die uns leiten sollen, beschaffen sein
- Leitschienen
- Geländer
- Leitlinien
- sich leiten lassen
- etwas leiten

- Richtschnur
- Grundsätze – Erklärungen
- Firmenethik

Ja, nun ... etwas unkonventionell vielleicht, aber immerhin ein Anfang. Langsam komme ich dem Thema näher. Und wenn ICH auf diese Weise in das Thema einsteigen kann, kann das für andere vielleicht auch hilfreich sein. Damit habe ich bereits eine erste klitzekleine Idee für meinen Designplan. Ich könnte die TeilnehmerInnen als Einstimmung ins Thema ihre Assoziationen zum Thema „Leitbild“ aufschreiben lassen. Alles, was einem in einer Minute dazu einfällt.

Ich sehe mir meine Liste an. Hm. LEITHAMMEL, LEITKUH ... ich könnte sie auch etwas zeichnen lassen. Ich liebe Übungen, die nicht nur den Verstand ansprechen. Ich finde, so was braucht man, um kreativ zu werden. Ganz generell fallen mir da auch noch Übungen zur Entfaltung der Kreativität ein. Die drei Denkstühle, eine Methode von Walt Disney zum Beispiel. *„Von Walt Disney“* – so heißt es in dem Nöllkes Buch – *„wird berichtet, er sei bei seiner Arbeit nacheinander in drei verschiedene Rollen geschlüpft: in die des Träumers, des Realisten und des Kritikers. Disney habe diese Rollen bewusst so weit wie möglich getrennt. Wechselte er die Rolle, so wechselte er auch den Platz.“* (a.a.O., p. 87 ff) Man nimmt also drei Stühle oder drei verschiedene Plätze oder Räume und begibt sich alsdann von einem zum nächsten. Am ersten Sessel spielt man mit Möglichkeiten und Unmöglichkeiten, stellt Dinge auf den Kopf, sucht nach den verrücktesten Ideen – alles ist erlaubt, nur ernsthaftes Nachdenken nicht. Am zweiten Platz (Stuhl des Realisten) schaltet man den „Normalverstand“ ein. Die verrückten Ideen des Träumers werden weiterentwickelt. Planmäßiges und vernünftiges Vorgehen stehen im Vordergrund. Der dritte Stuhl ist dem Kritiker vorbehalten. Hier unterzieht man die entstandenen Ideen einer schonungslosen Kritik. Was ist dran? Was lässt sich umsetzen? Was ist überflüssig und kann gestrichen werden?

Solch eine Ideenfindung ließe sich doch sicher auch für die Leitbildentwicklung nutzen. Wenn ich diese Übung entsprechend adaptiere...

Gut. An Ideen mangelt es mir nicht mehr. Sobald meine „innere Träumerin“ mal aktiviert ist, sprudeln die Einfälle hervor. Deren Visionen jedoch in eine passende Form zu bringen und somit Realistin und Kritikerin zufrieden zu stellen, das braucht dann doch noch einige Zeit und Übung. Und Ruhe. Und Ungestörtheit. Allesamt eher schwierige Bedingungen. Das ist ein ewiges Jonglieren zwischen Familie, Hauptjob, Nebenjob, Ausbildung und allem weiteren. Ich beginne, mich nach einem schalldichten Raum zu sehnen, nach einem Ort, der mich NICHT durch familiäre Geräusche in Versuchung führt, alles hinzuschmeißen und zu Familie und Weihnachtskekse zurückzukehren.

Was den Designplan betrifft, so komme ich letztendlich noch rechtzeitig zu einem Entwurf, mit dem ich zufrieden bin. Und kaum habe ich ihn abgeschickt und wieder mehr Zeit für anderes, treffe ich eine Peergruppenkollegin und erzähle von dem zeitaufwändigen Designplan-Erstellungsprozess. „Hey, warum hast du mich nicht um Rat gefragt?“ sagt sie. „Ich hab so was schon ein paar Mal gemacht und hätte dir Tipps geben können!“

Na super, in meinem Eifer habe ich völlig vergessen, meine Ressourcen rundum zu nützen. Meine Güte, ich MUSS ja gar nicht immer alles alleine auf die Reihe kriegen!! Wer hätte das gedacht!!

2. Allergische Reaktionen

Bereite dich gut vor, dann bist du für alle Eventualitäten gerüstet! Jawohl.

Ich habe eine Checkliste für telefonische Anfragen; ich habe begonnen, mir einen Handwerkskoffer (vielmehr eine Methoden- und Ideensammlung) zusammenzustellen. Einige Erfahrung sind bereits gemacht und aus Fehlern hab ich gelernt. Mittlerweile bringe ich auch meine Honorarvorstellungen fehlerfrei über die Lippen und lerne, meine private und berufliche Zeit einzuteilen. Somit müsste ich nun doch gut vorbereitet sein auf alles Kommende, nicht wahr? Zumal ich meiner Einschätzung nach nun alle Peinlichkeitsfehler durchlaufen habe, die es so zu machen gilt.

Was soll noch groß schief gehen, denke ich, als ich mich als Supervisorin auf dem Weg zu einem mir noch nicht bekannten Team bin. Ich wurde als Supervisorin für Fallsupervisionen angefragt und da offenbar ein paar Fallbesprechungen dringend anstehen, bat das Team statt um ein kurzes Vorstellungsgespräch gleich um eine Doppelstunde Supervision. Diese wird in der Wohngemeinschaft stattfinden, in der die Teammitglieder tätig sind. Die Bewohner der Wohngemeinschaft sind um diese Tageszeit außer Haus, sodass ein ungestörtes Arbeiten möglich sein sollte. Ich habe die für mich wichtigsten Fakten am Telefon erfragt und mich so gut als möglich auf dieses Gespräch vorbereitet. Die angegebene Adresse finde ich auf Anhieb. Alle fünf Teammitglieder sind anwesend. Wir können ohne Schwierigkeiten beginnen und sind auch schon nach einer kurzen Einstiegsrunde mitten im Thema. Es freut mich, zu erkennen, dass mein Stress der Anfangszeit bereits ein wenig nachgelassen hat. Hat sich also doch all die Mühe gelohnt. Wie schön.

Jedoch - ganz unmerklich vorerst - beginnt mein Blatt sich zu wenden. Während ich noch interessiert und konzentriert den komplexen Arbeitsaufträgen des Teams lausche, macht sich ein Kitzeln in meiner Nase bemerkbar, zuerst zaghaft doch dann von Minute zu Minute intensiver. Bald ist der Niesreiz kaum noch zu unterdrücken. Ich versuche, mich auf das Gespräch zu konzentrieren und krame nebenbei möglichst unauffällig in meiner Tasche nach Taschentüchern. Fünf Minuten später ist es mir kaum mehr möglich, dem Gesprächsfluss der Gruppe zu folgen. Ich habe keine Ahnung, wovon gesprochen wird, niese am laufenden Band und frage mich entsetzt, was hier eigentlich los ist. Eben noch war ich kerngesund und nun sitze ich hier wie ein Häufchen Elend, mit laufender, juckender, roter Nase und wenig später auch noch mit rinnenden Augen. All meine Souveränität löst sich in Tränen auf! Um Himmels Willen, was passiert mit mir?! Gibt's so was wie eine Allergie auf bestimmte Arbeitsthemen?? Oder gar auf SupervisandInnen?? Irgendwelche Kontaktallergien, ähnlich wie bei manchen Handwerksberufen? Diese Möglichkeit ist mir echt neu! Da muss in der Tat ein Beipacktext her!! Vor solchen Nebenwirkungen muss man doch gewarnt werden! Ich kann doch nicht – kaum, dass ich als Supervisorin zu arbeiten begonnen habe – bereits einer allergisch bedingten Berufskrankheit zum Opfer gefallen sein! Noch dazu einer, die mich bei der bloßen Erwähnung schwieriger Themen in ein heulendes Etwas verwandelt.

Oder wird hier irgendwo heimlich Heu gelagert? Das wäre dann keine Berufskrankheit, sondern eine Allergie, die ich an mir bereits kenne. Aber wo bitte soll denn hier Heu versteckt sein? Blödsinn!

Während ich in Diskussion mit mir selbst bin, erzählt die Gruppe von einer ihrer Klientinnen. Eine wirklich tragische Lebensgeschichte, ein Schicksal, wie es düsterer nicht sein könne, eine Betreuung, wie sie sich schwieriger kaum gestalten ließe. Ich weine hemmungslos vor mich hin. Mein Gott, sage ich mir dabei tadelnd, soviel Empathie ist doch wirklich übertrieben! Was müssen die Leute von mir denken? Eine weinende Supervisorin, das ist doch wirklich das Letzte! Ich entschuldige mich umgehend, auch wenn ich nicht genau weiß, wofür eigentlich. Das Team nickt gnädig und lässt sich nicht weiter stören.

Hilflos blicke ich mich suchend um. Und da entdecke ich ihn endlich! Den Übeltäter! Den Schweinehund, den hinterhältigen!!! Da steht er, direkt hinter meinem Rücken: der Käfig! Darin ein Meerschwein, das gemütlich vor sich hin mümmelt. Oder nein: gleich zwei Schweine! Und

haufenweise Heu im Käfig. HA! ENGARDE! Die Säbel gezückt und zum Duell aufgefordert! Ich lasse mir hier doch nicht meine Show vermässeln! So eine Sabotage lasse ich mir nicht bieten! Andererseits – was können diese armen Schweine dafür? Und das Team wird eine Supervisorin, die ihre autoimmunen Konflikte mit den Haustieren der Gruppe austrägt, wahrscheinlich auch nicht goutieren. Na toll! Und was nun?

Meinen SupervisandInnen scheint mein körperlicher Verfall nichts weiter auszumachen. Man diskutiert und debattiert unverdrossen weiter und lässt mich weitgehend in Ruhe. Interessant. Dieses Team scheint sehr autark zu sein. Und ist von körperlichen Beeinträchtigungen anderer nicht aus der Fassung zu bringen. Man bespricht, man überlegt, man einigt sich und all das, während die Supervisorin weinend in ihrem Sessel hängt und den Meerschweinchen böse Blicke zuwirft. Ich habe keine Ahnung, was hier zu tun ist. Und auch das ist eine Situation, die ich noch in keinem Lehrbuch nachlesen konnte. Niemand außer mir, schluchz, niemand außer mir war anscheinend JEMALS in so einer blöden Situation! Es ist zum aus-der-Haut-fahren!

Letztendlich bleibe ich aber in meiner Haut und beschließe, handlungsunfähig wie ich mich fühle, dieses Elend einfach irgendwie durchzustehen. Langsam aber sicher vergehen die zwei anberaumten Supervisionsstunden. Das Team hat sich während dieser Zeit meines Erachtens im Großen und Ganzen selbst supervidiert. Und das nicht zu schlecht, wie mir scheint. Die brauchen mich gar nicht! Ich bin daher darauf gefasst, nun höflich aber doch ohne weitere Terminvereinbarung verabschiedet zu werden. Was mir gar nicht so unrecht wäre, da ich nicht vorhabe, meine Supervisionstätigkeit hinkünftig auf heufressende Meerschweinchen auszudehnen.

Jedoch – zu meiner großen Überraschung bittet man mich um weitere Supervisionstermine und sichert mir zu, für die nächsten Stunden einen meerschweinchenfreien Raum zu wählen. Na so was! Was lernen wir also hieraus? Es gibt nichts, was es nicht gibt. Seien Sie JEDEN Moment Ihres beruflichen Lebens auf ALLES gefasst! Und lassen Sie sich um Himmels Willen vor jeglicher Ausbildung auf alle möglichen Eventualitäten, die Ihnen in den Sinn kommen, durchchecken! Tierhaarallergie, Flugangst, schwache Nerven, Zahnfleischschwund, was-weiß-ich.... letztendlich kann Ihnen wahrscheinlich alles zum Verhängnis werden!

Andererseits seien Sie auch gewiss: selbst wenn Sie bereits im größten aller Fettnäpfchen hocken, wenn Sie der endgültigen Rufschädigung bereits Aug in Aug gegenüberstehen, wenn Sie sich kurz vor Ihrem Ehrentod befinden ... es kann IMMER NOCH anders kommen als Sie denken! Es kann sich IMMER NOCH alles zum Guten wenden. Und sei es nur, weil dieses Team, diese Supervisanden, diese Coachinggruppe in genau DIESEM Moment genau so eine peinliche Figur wie Sie dringend nötig hat.

3. Spiegelphänomene – die Mitleidsfalle

Zu guter Letzt noch eine weitere Anekdote aus meinem Leben, die ich Ihnen zwecks der Lehre daraus nicht vorenthalten möchte. Dann, das verspreche ich Ihnen, schließen wir dieses „unrühmliche“ Kapitel.

Begeben Sie sich mit mir zu einer weiteren Teamsupervision. Oder nein, kürzen wir diesmal die Sache ein wenig ab, denn die Weisheit daraus liegt am Ende der Geschichte. Stellen Sie sich also bitte vor, wir hätten besagte Teamsupervision bereits hinter uns gebracht. Eben habe ich meine Sachen zusammengepackt, mich verabschiedet und die Türen hinter mir geschlossen.

„Meine Güte“, denke ich beim hinausgehen und rekapituliere die eben stattgefundene Sitzung, „dieses Team ist ja so was von ARM! Am liebsten würde ich denen irgendwas besonders Gutes tun,

sie bekochen, sie auf Wellness-Urlaub schicken ... was weiß ich. Die Supervisionsstunden jedenfalls sind viel zu wenig! Diese Leute brauchen viel mehr Zeit, um aufzutanken zu können.“

Bevor Sie nun einen völlig falschen Eindruck von mir bekommen, möchte ich allerdings hier mal gleich richtig stellen: in der Regel erliege ich solchen Versorgungs- und Verhätschelungstendenzen NICHT. Warum also jetzt und hier bei diesem Team?

Diese Frage stelle ich ein paar Tage später meiner Lehrsupervisorin. Sie nickt weise, ganz so, wie man es von LehrsupervisorInnen in solchen Fällen auch gerne sieht. „Was sagten Sie, warum empfanden Sie diese SupervisandInnen als so arm und bedürftig?“, fragt sie dann schlicht.

„Naja, Sie müssen wissen, diese Leute haben einen WIRKLICH UND WAHRHAFT SCHWEREN Beruf. Der findet in der Gesellschaft VIEL ZU WENIG BEACHTUNG. Man müsste diese Berufsgruppe auf alle Fälle VIEL MEHR UNTERSTÜTZEN. Außerdem ist DER WEG, den meine SupervisandInnen da gewählt haben, um in ihrem Job überleben und ihre beruflichen Werte hoch halten zu können, ein EXTREM ANSTRENGENDER UND STEINIGER. Keiner achtet und ehrt das. KEINER UNTERSTÜTZT SIE. Von allen Seiten werden sie bloß ANGEGRIFFEN. Von ihrer Hierarchie, von den KlientInnen, von deren sozialem Umfeld, von der Gesellschaft. Jeder zieht bei Bedarf sie zur Verantwortung, macht sie FÜR DAS EIGENE SCHEITERN VERANTWORTLICH. Zu Unrecht! Diesen Arbeitsauftrag unter solchen Bedingungen zu erfüllen ist nahezu ein DING DER UNMÖGLICHKEIT. ZU WENIG Personal, ZU WENIG Zeit, ZU WENIG Ressourcen!!“

„Hm!“ meint die Lehrsupervisorin und denkt kurz nach, „und was erzählten Sie mir letztens über das Klientel Ihrer SupervisandInnen?“

„Die, ja die sind im Grunde auch IRRE ARM. Diese Kids haben es WIRKLICH UND WAHRHAFTIG SCHWER im Leben. Für die Gesellschaft sind sie das Letzte. An ihren Lebensläufen sieht man: sie wurden bisher nie ausreichend unterstützt und VIEL ZU WENIG BEACHTET IM LEBEN. DER WEG, den sie wählen mussten, um in ihren Familien zumindest irgendwie zu überleben, war und IST EIN STEINIGER. Keinem ist das bewusst. Nicht mal ihnen selbst. UNTERSTÜTZUNG GIBT'S AUCH ZU WENIG. Von allen Seiten werden sie ANGEGRIFFEN. Von den Eltern, von den anderen Kindern, von Nachbarn, von der Schule, von der Polizei, von der ganzen Gesellschaft. Jeder zieht bei Bedarf sie zur Verantwortung und macht sie FÜR JEDLICHES SCHEITERN VERANTWORTLICH. Dabei tun sie das, was sie tun, so gut sie es eben unter diesen Bedingungen können. Es ist nahezu ein DING DER UNMÖGLICHKEIT, so aufzuwachsen und danach ein geordnetes, „normales“ Leben zu führen. ZU WENIG Zuwendung, ZU WENIG Bildung, ZU WENIG Einkommen, KEINE Ressourcen!“

Und das, meine Damen und Herren, ich hoffe es ist Ihnen aufgefallen, denn das ist eine ganz besonders interessante Nebenwirkung. Spiegelphänomen nennt man sie. Bei dem Supervisor/der Supervisorin werden Gefühle ausgelöst, die sonst der Klient/die Klientin bei der Beraterperson auslöst. Umgangssprachlich: wie der Herr so's Gscherr. Wie der Hund so das Herrl. Und der Apfel fällt auch nicht so weit vom Stamm.

Schauen Sie sich bitte immer auch das Klientel ihrer SupervisandInnen genau an. Denn auch damit arbeiten sie. Indirekt. Was immer es dort an Schwierigkeiten, Bedürfnissen oder Werthaltungen gibt, Sie werden sie zu spüren bekommen und tun gut daran, sich darauf einzustellen und die Chancen dieser Übertragungen und Gegenübertragungen für sich und Ihr Team zu nützen. Schließlich bieten Spiegelphänomene wertvolle Hinweise über die psychische Situation der Klienten ihrer SupervisandInnen. Wer mehr dazu wissen will, kann auch das im Internet nachlesen. Link (Spiegelphänomene 2009) siehe Anhang.

Ja, so ist das also mit den Fettnäpfchen, den Peinlichkeiten, dem Unvorhergesehenen ... ich schätze, ich könnte Sie noch einige Seiten lang mit solchen Erzählungen unterhalten. Vielleicht bin ich letztendlich keine Supervisorin sondern nur eine Witzfigur geworden?

Aber nein. So schlimm ist es doch hoffentlich nicht!

Nur gut, dass der systemische Supervisionsansatz auch solche Situationen gut integrieren kann. Für all die geschilderten Episoden gilt: einen Standpunkt alleine herauszugreifen, verfälscht das Ergebnis. Auch die „Mitspieler“ sind beteiligt. Selbst Sie als Beobachter und Beobachterinnen sitzen letztendlich mit im Boot und müssen zwangsläufig beim Lesen und Interpretieren meiner Geschichten ihre eigene Wirklichkeit mit einfließen lassen. Die systemische Sichtweise propagiert deshalb – ich zitiere W. Milowiz (Milowiz, 1998, p.2) – *„...die Aufhebung der Trennung zwischen „unbeteiligten“ Beobachtern und Helfern einerseits und den beobachteten bzw. „geholfenen“ Systemen andererseits.“*

Im Wesentlichen bedeutet dies, dass *„ ... der Helfer immer auch selbst als Teil des Systems zu betrachten ist, der in einem zirkulären Kommunikationsprozess zum Handeln veranlasst wird und veranlasst.“*

All meine „Fehler“, all die Ungereimtheiten, all die Unvorhersehbarkeiten sind also nicht nur auf meinem Mist gewachsen. Sie werden – wie alle Prozesse im Leben – als ein Zusammenwirken, als eine Interaktion, als ein Zusammenspiel sich gegenseitig erhaltender Prozesse im Leben aller Beteiligten gesehen. Ich mache eine Bewegung, die Umwelt reagiert darauf, macht ihrerseits eine Bewegung auf die wiederum ich reagiere und ehe wir uns versehen, beginnen wir einen gemeinsamen Tanz (siehe Milowiz, 1998, p.20 ff).

.....

Die goldene Regel lautet: es gibt keine goldene Regel.

George Bernard Shaw (zitiert von Hanika, 2005, p. 221)

.....

Nun sind wir also wieder beim gemeinsamen Tanzen gelandet. erinnern Sie sich noch an Erich Fromm? An die Gesprächsteilnehmer, die gleichsam miteinander zu tanzen beginnen? Nun, der Kreis meiner Erzählung beginnt sich zu schließen. Lassen Sie uns doch noch einmal tanzen. Und uns dabei mitunter gegenseitig auf die Füße steigen, wenn wir Fehler machen. Denn das Fehlermachen liegt, wie wir nun bereits mehrfach erkannt haben, in der Natur der Sache, wenn man etwas lernen will. Keiner ist davor gefeit. Auch das haben wir schon in mehreren Facetten beleuchtet. Trotzdem möchte ich noch ein paar Worte dazu sagen.

.....

Gleich zu Beginn habe ich Sie vor meinen eigenen Fehlern gewarnt. Danach habe ich Ihnen die Nutzlosigkeit schweigender Gruppendynamiksituationen vor Augen geführt und Ihnen die Schwierigkeiten der Pionierphase und die ängstliche Flugunwilligkeit von Supervisionslehrlingen unter die Nase gehalten, jedoch nicht ohne gleichzeitig auf die doch auch beachtenswerten Vorteile eben dieser Nachteile hinzuweisen. Später haben wir dann gemeinsam anhand meiner unrühmlichen Glaubenssätze und Ihrer wertvollen Inputs das Gute in vermeintlich schlechten Glaubenssätzen erkannt. Und im Durchschreiten meines gedanklichen Horrorszenarios konnten wir feststellen, dass selbst das Eintreffen der schlimmsten eigenen Visionen nicht notwendiger Weise zur völligen Niederlage führen muss. Eine Herangehensweise, die sich auf dem weiteren Weg in die praktische Supervisionsarbeit auch auf Schritt und Tritt und anhand etlicher Beispiele bestätigt hat. Fehler sind, wie uns die Wissenschaft lehrt, unabdingbar notwendig um im Leben voranzukommen. Ja, mehr noch, sie zeugen von Kreativität. *„Offt ist ein Fehler oder Zufall nötig, um den unerwünschten Beweis zu finden, nach dem wir nie gesucht hätten, wenn wir an der orthodoxen*

Hypothese festgehalten hätten.“, so schreibt beispielsweise Edward De Bono in seinem Buch „De Bonos neue Denkschule, kreativer denken, effektiver arbeiten, mehr erreichen“ (2005) und weist somit auf den Wert von Fehlern hin. Und auch Vera Birkenbihl schreibt in ihrem Buch: „Der Verblüffungs-Index liegt bei Null, wenn etwas 100%-ig Ihrer Erwartung entspricht. (...) Kommt etwas so, wie Sie es erwartet haben, dann ist es bequem, aber auch ein wenig langweilig. Gibt es jedoch eine tolle Pointe, dann erhöht sich der Verblüffungs-Index. Nun ist man überrascht. (...) und (...) Je überraschter wir von der Verbindung zweier (oder mehrerer) Gedanken sind, desto höher ist (...) damit auch die Chance, dass diese Ideen-Kombination uns aus alten Denk-Rillen herauszuheben vermag.“(2007, p.22 ff)

Und das wiederum erscheint mir eine gute Grundvoraussetzung für systemische SupervisorInnen zu sein. Geht es doch in allem und jedem immer wieder darum, für und mit den SupervisandInnen einen Perspektivwechsel herbeizuführen und so die Möglichkeit zu bieten, aus alten Mustern auszusteigen.

Fehler und Missgeschicke und Unvorhergesehenes ... trotz all dem geht der supervisorische Alltag weiter. Chaos und Ordnung leben Seite an Seite, ohne sich gegenseitig ausschließen zu müssen. Sie kennen das sicher: manchmal läuft alles wie geschmiert und ein andermal steht man einfach neben der Spur. Mal meilenweit, mal auch nur ganz knapp daneben. Auf diese Weise lernt man immer wieder aufs Neue, dass man „knapp daneben“ auch stehen kann.

.....

Dort liegen die nicht-alltägliche Lösungen verborgen. Ganz im Sinne dessen, was Matthias Nöllke so wohl formuliert: *„Wer immer wieder den gleichen Trampelpfad des Denkens folgt, kann nicht kreativ sein. Kreative Menschen müssen die vertrauten Wege verlassen, sie müssen kreuz und quer durch das Gelände laufen, um sich gleichsam eigene Pfade zu bahnen.“*(Nöllke, 2006, p.14)

„...kreuz und quer durch das Gelände laufen...“, was halten Sie von dieser Metapher der eigenen Trampelpfade, die man sich mühsam und dennoch kreativ erarbeiten kann? Also mir gefällt sie gut. War meine Supervisionskarriere zu Beginn noch eine unbebaute Fläche, so bin ich mittlerweile schon ziemlich eifrig durchs Gelände gestiefelt. Statt großflächiger, unwegsamer Wildnis gibt's nun bereits eine Supervisions-Hauptstraße mit ein paar Nebenstraßen, zugegebenermaßen auch etliche Sackgassen, aber auch das eine oder andere Vorfahrts- bzw. Nachrangschild hab ich aufgestellt. Da gibt es Ampeln (die allerdings bisweilen noch sehr störanfällig sind) und Stoppschilder, die zu übertreten ich mich noch nicht getraut habe. Es stehen Wegweiser, von denen einige eine klare und erreichbare Zielrichtungen vorgeben, während andere nur vage andeuten, wohin der Weg vielleicht eventuell unter Umständen irgendwann mal führen könnte. Selbstverständlich habe ich mir auch ein paar Schleichwege ertrampelt und konnte auch nicht verhindern, etliche Umwege zu gehen. Und mit Sicherheit gibt es noch jede Menge unbebautes, reich bewachsenes Grünland, das sich zum weiteren kreuz und quer laufen eignet, auf dass neue Wege beschriftet werden.

Ich wandere also durch unbekanntes und mir bekanntes Gelände, meinen Methodenkoffer unterm Arm und meine Neugier im Gepäck und treffe bisweilen auf andere Supervisionspioniere, die ihrerseits eifrig Trampelpfade anlegen und dabei auch gelegentlich in kleinere oder größere Fallgruben tappen. KollegInnen, die eifrig und ungewollt Sackgassen anlegen und so vom „richtigen“ Wege abkommen.

Die gemeinsamen Lehrsupervisionen und Peergruppensitzungen bieten Gelegenheit, sich darüber auszutauschen, zu staunen und zu lernen. Aber genug der edlen Worte. Staunen und lernen Sie noch einmal mit mir:

1. Rotkäppchen

Vorstellungsgespräche, zum Beispiel, eignen sich HERVORRAGEND für unerwartete Wendungen. Und Stolpersteine liegen dabei herum, dass es nur so eine Freude ist. (Sofern man Steine liebt und aufmerksam genug, um nicht hinzufallen bzw. resolut genug, um wieder aufzustehen.)

Da macht sich beispielsweise eine Kollegin gutgelaunt auf den Weg zu einem Vorstellungsgespräch und ihre Welt scheint heil und ganz zu sein. Doch dann nimmt sie die falsche Abzweigung – nicht im metaphorischen, sondern im tatsächlichen Sinne diesmal – und kommt, wie das Rotkäppchen im Märchen, vom Wege ab. Und wie das im Märchen eben so ist, geschieht ein Unglück selten allein. Bei einem kurzen Zwischenstopp im nächstgelegenen Einkaufszentrum geht ihr Handy verloren. Die Suche danach gestaltet sich als erfolglos, bringt aber den Zeitplan gefährlich ins Wanken. Besser sie kündigt telefonisch eine eventuelle Verspätung an, was sich aber ohne Handy nicht unschwierig gestaltet. Danach folgt, ganz Gesetz der Serie, auf Chaos weiteres Chaos. Und als unser Rotkäppchen schlussendlich schweißgebadet und außer Atem und eben viel zu spät den vereinbarten Treffpunkt erreicht, fällt auch noch das Happyend ins Wasser und bestätigt damit, dass das Leben eben doch kein Märchen ist. Sie steht vor verschlossenen Toren. Die Teammitglieder sind längst nach Hause gegangen und, wie sich später herausstellt, an einem neuen Termin nicht weiter interessiert.

Was ist davon zu halten? Pech? Göttliche Vorsehung? Ein Racheakt des Universums? Zufall? Egal, was nützt's – in jedem Fall wurde hier eine Sackgasse in die Landschaft getrampelt. Und wer kann schon sagen, wozu solche Sackgassen im Laufe der Zeit noch gut sein könnten.

2. Gebetsstunde

Wahrscheinlich ist es in jedem Fall günstig, auch als SupervisorIn an eine höhere Macht, an eine höhere Weisheit zu glauben. Selbst wenn man deren Art, das eigene Schicksal zu lenken bisweilen äußerst fragwürdig findet, so hat man doch damit jemanden, den man im Bedarfsfall verantwortlich machen und die Schuld geben kann, immer noch darauf hoffend, dass das Ganze vielleicht doch irgendeinen Sinn ergibt.

Außerdem, lassen Sie das niemals aus den Augen: Gebete werden bisweilen auch erhört! So geschehen in folgendem Fall:

Wieder ein Vorstellungsgespräch. Und diesmal bringt es gleich zu Beginn ein inbrünstiges, aber stilles Gebet seitens der Supervisorin hervor: „Oh Gott, bitte lass diesen Kelch an mir vorüberziehen!“ So in etwa lautet ihre spontane Reaktion, als sie erstmals der potentiellen SupervisandInnen ansichtig wird. Eine chaotischere Truppe, desolater Räumlichkeiten, ein rüderer Umgangston ist ihr bisher noch nie begegnet. Bei aller Liebe, trotz all der mühsamen Suche nach ersten Supervisionsaufträgen und bei aller Neugier an ungewöhnlichen Gegebenheiten, manchmal gelangt man doch sehr rasch an seine persönliche Grenze und weiß, dass man mit dieser Art von Chaos nicht zurande kommen will! Unsere Supervisorin hat Glück im Unglück. Ihre Gebete werden tatsächlich erhört, ein Stoppschild wird in die Landschaft gestellt, neue Wegweiser tun sich auf und sowohl Team als auch Supervisorin nehmen andere Alternativen wahr und müssen künftig nicht gemeinsam um weiteren göttlichen Beistand beten.

3. Kaffeekränzchen

So abweisend manches Szenario auch wirkt, das genaue Gegenteil kann ebenfalls irritieren:

Eine bequeme Wohnzimmerlandschaft statt sachlicher Büromöbel, ein mit Essen und Trinken beladener Tisch, wo man sonst dezente Wassergläser und Arbeitsunterlagen vermuten würde, Kaffeeklatsch anstelle von konstruktiven Arbeitsgesprächen. Was, so frage ich Sie, täten Sie in so einem Fall? Wenn Sie Ihre SupervisandInnen glücklich in private Gespräche vertieft sehen und Sie

selbst nur insoweit miteinbezogen werden, als man Ihnen ein Glas und einen Teller in die Hand drückt und Sie auffordert, sich an den üppigen Speisen gütlich zu tun? Lassen Sie sich der Einladung folgend gemächlich in die Kissen fallen und langen kräftig zu oder versuchen Sie – ganz auf Spaßverderber- zu arbeitsbezogenen Themen überzuleiten?

Welches Verhalten wäre hier RICHTIG und welches FALSCH? Nein, diese Frage werde ICH NICHT beantworten. Wahrscheinlich wissen Sie eh genau, was zu tun ist. Allerdings gebe ich zu bedenken, dass ihre Entscheidung auch die FALSCHHEIT sein könnte. Sie haben sich fürs Essen entschieden und bringen das Vorstellungsgespräch mampfend und über den letzten Kinofilm plaudernd hinter sich? Nun gut, bravo! Damit haben Sie soeben nonverbal den Rahmen künftiger Supervisionen abgesteckt. Mal schauen, wie lange Sie das durchhalten. Was wird dieses Team Ihnen alles zu schlucken geben? Wie oft wird man bereit sein, Sie durchzufüttern? Und was wird zu tun sein, wenn das Team sich an die eigentliche Absicht erinnert und mit ernsthaften Schwierigkeiten rausrückt? Werden Konflikte dann in Form von Tortenschlachten ausgetragen? Müssen Sie aufpassen, dass niemandem der Bissen im Hals stecken bleibt und keiner sich übergibt? Also, naja ... ich gebe zu ... MEINE Variante erster Wahl wäre das nicht.

Andererseits könnte man sich hier mit dem Pochen auf konsequente ernsthafte Arbeitshaltung auch unbeliebt machen. Vielleicht sind diese SupervisandInnen TATSÄCHLICH völlig ausgehungert? Im eigentlichen wie auch im übertragenen Sinne. Bevor der eine oder andere völlig entkräftet zusammenbricht, sollten da besser mal die Grundbedürfnisse erfüllt werden dürfen.

Egal, wie Sie sich entscheiden, In jedem Fall bietet der überladene Tisch einen guten Gesprächseinstieg und viel „Nahrung“ für die Hypothesenbildung, die dann hinterfragt werden kann.

Für mich gibt es in solchen Situationen keine allgemeingültige Antwort. Jede Bewegung könnte Ihnen als Meisterstück oder als Fehler ausgelegt werden. Sie stehen an einer Kreuzung und diesmal stehen da halt keine Wegweiser, die Ihnen eine Richtung anempfehlen werden. Aber, nochmals zur Erinnerung: Fehler machen ist erlaubt! Umwege erhöhen die Ortskenntnis. Oder, wie es Dr. Karin Lindinger in ihrem Buch „Lass los und gewinne“ so schön formuliert: *„Falsch machen ist richtig. Gar nicht machen ist falsch!“*

Nun, was ich Ihnen hier so launig zum Besten gegeben und mittels schöner Worte auch noch als den ganz normalen und Sinn machenden Unsinn des Lebens diagnostiziert habe, finden wir selbstverständlich nicht nur unter SupervisorInnen wieder.

Unerwartetes, Unvorhergesehenes, vermeintliche Ordnung und dennoch ins Chaos führendes findet sich zu Hauff auch auf Seiten unserer SupervisandInnen und deren Organisationseinheiten wieder. Solcherlei Dinge sind quasi DAS TÄGLICH BROT der SupervisorInnen. Der Vollständigkeit halber möchte ich darum auch noch die Seite wechseln und die Situationen der SupervisandInnen kurz beleuchten.

Genau wie SupervisorInnen sich mit dem Scheitern ihrer Perfektionsansprüche auseinandersetzen müssen, stehen SupervisandInnen oft ratlos oder ärgerlich vor Situationen, die sie SO nie haben wollten. Ja, sie können Stunden damit verbringen, sich darüber zu wundern, zu ärgern und in Folge akribisch genau und trotzdem oft fruchtlos zu analysieren, wer nun was falsch gemacht hat bzw. künftig besser machen sollte. Zeitweilig sehen wir SupervisorInnen ihnen dabei fassungslos zu, wie sie jammern und damit gleichsam ohne Unterlass mit dem Kopf gegen eine meterdicke Wand rennen, in der Hoffnung, dass sich diese durch ausdauernde Beharrlichkeit in eine Türe verwandeln lässt.

Während ich – bestens vorbereitet und trotzdem leider voll daneben – zwei Supervisionsstunden mit allergischen Reaktionen zu kämpfen hatte ohne aufzugeben und andere trotz aller Mühe und

Vorausschau zu spät zu Terminen erscheinen oder nur mehr mit Gebeten weiterkommen, wundern auch SupervisandInnen sich kopfschüttelnd über Fallverläufe und Arbeitsvorgänge, deren Ergebnisse keinesfalls ihren Erwartungen entsprechen. Mit Staunen nehmen sie zur Kenntnis, dass Chefs oder Mitarbeiter, mit denen eben noch ein „vernünftiges Gespräch“ möglich schien, plötzlich ganz andere Seiten aufziehen und offenbar jegliche Kenntnis der Mitarbeiterführung, wenn nicht gar ihren gesamten Verstand in der Garderobe abgegeben zu haben scheinen.

In solchen und ähnlichen Fällen finde ich manche Lehrsätze aus Horst Michael Hanikas Buch „Das Chaos-Syndrom – warum Hierarchien nicht funktionieren, wie sie sollen“ hilfreich und schaffe es, mich durch deren saloppe und doch punktgenaue Formulierung in relativer Gelassenheit zu üben. (Wobei ich auch einem Yogakurs oder rituellen Waschungen oder speziellen Atemtechniken ein ähnliches Ergebnis nicht absprechen möchte, so Ihnen dieser Zugang lieber ist).

Horst Michael Hanika jedenfalls kommt zu weitgehender Akzeptanz und innerer Weisheit, indem er die These aufstellt, dass in Hierarchien Ordnung die Ausnahme und Chaos die Norm ist. *„Nicht nur das ändert sich, was man verändern will, sondern auch die Bedingungen, die man sich als Konstante gedacht hat“* stellt er fest und gibt den Ratschlag, dass man sich damit abfinden solle, dass es einen Zustand objektiver Normalität nicht gibt und somit auch keine objektiv richtigen Lösungen, die da hinführen (Hanika, 2005, p. 116). *„Die absolut perfekte Methode ist absolut unanwendbar!“*, lautet ein von ihm aufgestelltes Paradoxon. So gesehen können wir uns den Druck sparen, danach zu suchen und gemeinsam mit unseren SupervisandInnen gleich nach anderen Alternativen Ausschau halten.

Den Schritt, den Herr Hanika macht, bzw. das Resümee, das er für sich aus all dem zieht, lautet so: *„Nötig ist also vielmehr der Mut, Chaos nicht nur widerwillig zu akzeptieren, sondern freudig zu verinnerlichen, dass Chaos nicht ein Problem darstellt, das gelöst werden muss. Vielmehr ist es natürliche Umgebung und wichtigstes Grundmuster unseres Lebens, das wir in unser von Kategorien der Ordnung verstümmeltes Weltbild integrieren müssen.“* (a.a.O., p.196)

Schön gesagt, oder? Chaos als natürliche Umgebung und Grundmuster unseres Lebens. Nun, wenn dem so ist, dann können wir uns wohl spätestens hier und jetzt von den hehren Ansprüchen des Perfektionismus ein für allemal verabschieden, oder? Dann hat irgendwie immer alles seine Richtigkeit und keiner muss sich mehr mit Selbstzweifel, Ärger oder Peinlichkeiten plagen. Ich zum Beispiel habe dann – abgesehen von meinem perfektionistischen Ansprüchen – in meiner bisherigen supervisionären Laufbahn nichts falsch gemacht, sondern ganz im Gegenteil selbstlos dem chaotischen Grundmuster des Lebens den ihm gebührenden Platz eingeräumt, was wiederum Sie, werte Diplomarbeitsbeurteiler und –beurteilerinnen, beim Bewerten dieser Arbeit in gebührender Weise honorieren und hochschätzen werden. Bravo, liebe Renate! Weiter so! Auf ewig werde ich diesem von Ordnung und Perfektionsdrang verstümmelten Weltbild abschwören und mich in meiner Methodenwahl stets um größtmöglichstes Chaos bemühen! Jawohl!

.....

Ein Ziel zu erreichen ist wie eine Reise unternehmen. (...) Lassen Sie ein wenig Spielraum, etwas Platz für Ungewissheit, Raum, dafür, dass die Welt Sie überraschen kann.

(O’Connor, 2000, p. 54)

.....

Schauen wir von hier aus noch ein letztes Mal zurück auf all die brauchbaren und nützlichen, wie auch die fragwürdigen und eigenartigen Ergebnisse meiner Supervisorinnenwerdung. Blicken wir noch einmal hinter die supervisionären Kulissen, begeben Sie sich mit mir in den Backstagebereich

der schönen Worte und Taten. Lassen wir uns von kreativen Bühnenbildern und aufwändiger Kostümierung alleine nichts vormachen und überlegen wir – jeder für sich:

Ist das, was ich in dieser Abschlussarbeit und auch in meinen Supervisionen immer wieder mal großartig an Weisheiten von mir gegeben habe, denn nun auch in mein eigenes Leben eingeflossen? Nehme ich meine eigenen Ratschläge ernst? Habe ich verstanden, dass Glück nicht in der bedingungslosen Erfüllung aller Wünsche liegt, wie Erich Fromm das eingangs so treffsicher formuliert hat? Und SIE? Haben Sie in all den Zeilen etwas gefunden, was anregend und bereichernd für Ihren Alltag ist? Haben wir gleichsam zu tanzen begonnen in unserer Interaktion? War meine Lebendigkeit ansteckend, unser Dialog fruchtbar und werden wir uns alsbald in Freude trennen? Ich wünschte, Sie könnten mir diese Fragen jetzt beantworten. Ein wenig Rückmeldung, etwas Feedback täte nicht schlecht. Ich für meinen Teil jedenfalls bin zufrieden. Auch wenn ich weiß, dass ich nicht jederzeit all meine „Weisheiten“ für mich greifbar in der Tasche habe. Ernüchternd, aber wahr: es gelingt mir nicht, gleichsam über den Dingen zu stehen und mich fortan fehlerhaft aber gelassen an den eigenen Haaren aus jeglichem Sumpf zu ziehen. Und so sehr ich hoffe, dass diese Arbeit einige Anregungen in sich birgt, die auch für Sie nützlich sind, so habe ich doch auch nicht vor, mir selbst das Wasser abzugraben, indem ich eine Arbeit abliefere, die KEINERLEI Fragen mehr offen lässt und so jedwede weitere Supervisionstätigkeit überflüssig macht. Es ist NICHT mein Anliegen, dass Sie sich nach Lesen dieser fehlerhaften Lektüre glücklich von dannen hüpfen, sich künftig von jeglicher Ausbildung abwenden, gelernt haben, sich bei Bedarf ganz einfach mal selbst zu supervidieren und so meine eben erlernte Kompetenz nicht mehr für nötig erachten. Nein, meine Damen und Herren, so ist es nun auch wieder nicht! All den gescheitern Büchern und Erkenntnissen zum Trotz gibt es bei jedem von uns GARANTIERT noch irgendwelche blinden Flecken, die zu sehen sich lohnt und bei denen ein Außenstehender hilfreich zur Seite stehen kann. Daher scheuen Sie nicht, sich im weiteren Leben auch selbst mal ab und zu eine Supervisionsstunde zu gönnen, sei es nun bei mir oder einem bzw. einer meiner KollegInnen.

So und nun komme ich auch schon zum eigentlichen Schluss. Wahrlich, es geht dem Ende zu. Auch wenn ich noch nicht genau weiß, wie. Wie schließt man, nachdem man sich so viele Seiten lang über dieses und jenes verbreitert hat, das letzte Kapitel ab? Kann ich jetzt einfach schreiben: „So, das war’s. Mehr hab ich nicht zu sagen. Aus! Fertig! Basta! Ihr könnt jetzt das Buch zuklappen und euch anderen Dingen widmen“?

Hm. Das kommt mir jetzt doch irgendwie plump vor. In Romanen ist das einfacher, da bräuchte ich mir nun nur noch ein herzerreißendes Happyend überlegen und fertig. Aber hier? Welches Happyend habe ich denn anzubieten? Nun ja: die Arbeit ist fertig geschrieben. Darüber bin ich tatsächlich „happy“. (Sie vielleicht auch.) Wenngleich mir das Schreiben und die Plauderei mit Ihnen sehr viel Spaß gemacht hat und ich so gesehen ein wenig wehmütig bin.

Und weiter? Ich habe eine in jeder Hinsicht reichhaltige Ausbildung hinter mir. So wie man uns lehrte, nach Ressourcen und Potentialen unserer SupervisandInnen Ausschau zu halten und deren Eingebundenheit in komplexe Systeme (KlientInnen, Team, Arbeitgeber, Gesellschaft, Herkunftsfamilie...) im Blickfeld zu behalten, so hat das Lehrgangsteam auch auf UNSERE Stärken und Fähigkeiten geachtet und uns tatkräftig dabei unterstützt, all dies für unsere Arbeit nutzbar zu machen. Und so habe ich nun trotz all der „Pleiten und Pannen“ die vorgeschriebenen Praxisstunden erworben, um zum Abschluss der Ausbildung zugelassen zu werden. Auch das macht mich froh. Und ich habe die erforderliche Seitenanzahl erfolgreich überschritten (nun ja, ob das tatsächlich von Erfolg gekrönt ist, werden andere beurteilen). Auch meine Lehrsupervision läuft gut; es gibt einige Supervisionsaufträge für mich, die interessant werden könnten; das ein oder andere Seminar ist in Planung und es gibt Supervisionen, die gut im laufen sind. Ja, im Grunde ist das schon ein Happy End, nicht wahr? Demnach sind wir hier also tatsächlich am Ende angelangt.

Oder vielmehr am Anfang Aber eigentlich bin ich grade mitten drinnen! Im Supervidieren und im Supervisionieren und im visionären Kreieren meiner Zukunft.

Mit ein bisschen Glück bin ich letztendlich doch noch eine Supervisorin geworden. Und woran erkenne ich das? Daran, dass die Dinge nun laufen, wie sie laufen! Daran, dass ich mich fühle, wie ich mich fühle. Daran, dass mir diese Arbeit Spaß macht und meine Neugierde weckt – nicht immer und ausschließlich, aber eben doch. Und - schlicht und einfach - an meinem Diplom, das Sie mir jetzt bitte doch überreichen könnten, werte Auszubildner! Zur Not vergessen Sie eben einfach den Anfang dieser Arbeit, ja? Respektive all das, was ich über meine Zweifel und Skrupel gesagt habe!

Aber wer bin ich denn, Ihnen hier schon wieder irgendwelche Anweisungen geben zu wollen? Tun Sie einfach, was Sie wollen! Ich tue es ja auch. Ich schreibe, bzw. ich habe geschrieben und nun werde ich aufstehen, meinen Laptop zuklappen, mich recken und strecken, mich vielleicht später noch aufs Rad schwingen und ein bisserl die Beine vertreten. Es ist alles erzählt, was ich erzählen wollte. Danke all jenen, die mir zugehört haben. Ich wünsche Ihnen eine schöne Zeit! Lassen Sie ruhig mal von sich hören!

Literaturverzeichnis

Baecker, D.: Wozu Gesellschaft? Berlin 2007

Birkenbihl, V.: ABC-Kreativ – Techniken zur Kreativen Problemlösung. Kreuzlingen/München 2002/2007

De Bono, E.: De Bonos neue Denkschule. Kreativer denken, effektiver arbeiten, mehr erreichen. Frankfurt am Main 2002/2005

De Jong P. und I. K. Berg: Lösungen (er-)finden – Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie. Dortmund 2001

Flashback: [http://de.wikipedia.org/wiki/Flashback_\(Psychopathologie\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Flashback_(Psychopathologie)) vom 20.08.2009

Fromm, E.: Haben oder Sein. München 2005

Götz, W.: Die Entwicklungsphasen des Unternehmens. Vorlesung an der Universität Karlsruhe, 2005 http://www.iep.uni-karlsruhe.de/download/SS05_V08_150605.pdf

Hanika, M.H.: Das Chaos Syndrom. Warum Hierarchien nicht funktionieren, wie sie sollen. Wien 2005

Hesse, J. und H.C. Schrader: Marketing in eigener Sache – Ihr Erfolgsweg zum neuen Job. Frankfurt am Main, 2002

Huber A.: Existenzgründung für Frauen – Frauen gründen anders. München 2001

Kast, V.: Der Schatten in uns, die subversive Lebenskraft. Zürich/Düsseldorf 2000

Kiyosaki R.T. und S. L. Lechter: Rich Dad, Poor Dad – Was die Reichen ihren Kindern über Geld beibringen. München 2007

Klein, S.: Die Glücksformel – oder wie die guten Gefühle entstehen. Hamburg 2007

Lindinger, K.: Lass los und ... gewinne. München 2004

Milowiz, W.: Teufelskreis und Lebensweg – Systemisches Denken in der Sozialarbeit. Wien 1998

Mohr, B.: Reklamationen beim Universum – Nachhilfe in Wunscherfüllung. Aachen, 2001

Nöllke, M.: Kreativitätstechniken. München 2006

O'Connor, J.: Heute ist mein Tag. Außergewöhnliche Lösungen für alltägliche Probleme. Kirchzarten bei Freiburg 2000

O'Conner J. und J. Seymour: Neurolinguistisches Programmieren - Gelungene Kommunikation und persönliche Entfaltung. Freiburg 1992

Perfektionismus: [http://de.wikipedia.org/wiki/Perfektionismus_\(Psychologie\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Perfektionismus_(Psychologie)) vom 25.08.2009

Prior M.: Beratung und Therapie optimal vorbereiten. Heidelberg 2006

Reichel R. und R. Rabenstein: kreativ beraten – Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching und Supervision. Münster 2001

Schlippe A, J. Schweitzer: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Göttingen 2007

Schulz von Thun, F.: Miteinander Reden. Das „innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation. Hamburg 2007

Scrubs – Die Anfänger: http://de.wikipedia.org/wiki/Scrubs_%E2%80%93_Die_Anf%C3%A4nger vom 01.09.2009

Sher, B.: Ich könnte alles tun, wenn ich nur wüsste, was ich will. München 2008

Slade, N.: Der Glücksschalter. So nutzen Sie Ihr Gehirn zu 100 Prozent. Hamburg 2006

Smolka, H.: glücksabo juli - <http://www.glueckstraining.at>; www.meldestellefergluecksmomente.at vom 8.7.2009

Spiegelphänomene: <http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-15551/Beratung%20aus%20psychoanalytischer%20Perspektive.pdf> vom 20.08.2009

Strelecky, J.: The Big Five for Life. Was wirklich zählt im Leben. München 2009

Von Witzleben I. und A. A. Schwarz: Endlich frei von Angst. München 2007

Bücher

Arndt Ahlers-Niemann, Edeltrud Freitag-Becker (Hg.): Netzwerke – Begegnungen auf Zeit. Zwischen Uns und Ich. EHP (2011)

Vor längerer Zeit sagte mir ein 16jähriger in aller Ernsthaftigkeit: "Das stimmt, das habe ich aus dem Internet."

Die Hoffnung des jungen Mannes hat, scheint mir, mit jener zu tun: die Freitag-Becker und Ahlers-Niemann als Kernpunkt des Netzwerk-Booms benennen: „der Hoffnung, der Komplexität in Organisationen und Gesellschaft besser begegnen zu können.“ (S.13)

Das vorliegende Buch setzt auf Multiperspektivität in der Auseinandersetzung mit einem Prozess, der von den HerausgeberInnen als Mitglieder des NetzwerkRheinland erlebt und reflektiert, als BeraterInnen und Forschende in verschiedenen Veranstaltungen diskutiert und beleuchtet wurde. Das Buch „reicht von persönlicher Geschichte bis zu philosophischer Betrachtung, von mythischen Zugängen bis zu politischen Verstrickungen. Es verbindet Erlebtes, Konkretes und Reflektiertes mit wissenschaftlichen Erkenntnissen, subjektiven Erfahrungen und persönlicher Netzwerkkompetenz. Es mutet, wie auch Netzwerke selbst, dem Leser einiges zu, belebt aber durch diese Zumutungen eigene Erfahrungen und lässt gedankliche Verbindungen entstehen.“ (S.18)

Nicht zuletzt gibt es den virtuellen Netzwerken Raum, in denen die unmittelbare Erfahrung von Wirkung des eigenen Tuns im persönlichen Kontakt undurchschaubarer und - in einer unfreiwilligen ironischen Drehung - letztlich als "objektiver" – wie bei unserem 16jährigen – oder auch persönlicher empfunden wird, wo man sich gleichzeitig als geschützt und mit anderen verbunden erleben kann.

Diese Perspektive birgt die Gefahr des Sich-Ausliefern an soziale Netzwerke oder sie zu verweigern, statt deren Möglichkeiten zu analysieren und zu überlegen, wie und v. a. wofür sie zu nutzen wären. Für letzteres bietet Antje Schrupps Beitrag kluge und nachvollziehbare Überlegungen. Der Widerspruch zwischen Kontakt und Verbindlichkeit einerseits und struktureller wie persönlicher Offenheit andererseits, das wird beim Lesen des Buches sehr deutlich, gilt nicht nur für virtuelle sondern ebenso für soziale Netzwerke.

Die strukturelle Unabgeschlossenheit und Offenheit, die Netzwerke auf den ersten Blick eignet, macht sie zur idealen Projektionsfläche für Hoffnungen, gleichzeitig dazugehören - und profitieren - zu können, ohne den Preis der Abhängigkeit zahlen zu müssen.

Von unterschiedlichen Perspektiven nähern sich Verena Bruchhagen und Ulrich Beumer diesem Widerspruch.

Aufschlussreich fand ich Frank Überalls Beitrag "Vom Kölner Klüngel lernen". Präzise und unaufgeregt skizziert er die Entwicklungslinie, die von sozialem Zusammenhalt und Kooperation, zu Netzwerke und ihrem weniger geliebten Geschwister Lobbying zu Korruption und zur Entwicklung einer "Korruptionsethik" führt.

Es ist selten, dass BeraterInnen eigene Erfahrungen zur kritischen Überprüfung zur Verfügung stellen. Das zeichnet die Modelle pragmatischer Nutzung, die Edeltrud Freitag-Becker, Beatrice Conrad und Barbara Baumann vorstellen, aus. - Freitag-Becker in ihrer persönlichen Auseinandersetzung mit der Entwicklung eines BeraterInnen-Netzwerks, Conrad die Arbeit mit Führungskräften und Baumann mit dem Modell des Mentoring.

Üblicherweise schätze ich Rezensionen, die kommentieren, was in einem Werk fehlt, nicht besonders. Wenn ich diesmal selbst eine Ausnahme mache, so weil m.E. gerade unter dem Aspekt

der oben beschriebenen Multiperspektivität jene der Kybernetik und der Chaosforschung hier noch wesentliche Beiträge hätten liefern können. Aber das Nachdenken über Netzwerke ist so ungeschlossen wie jedes Buch und dieser Aspekt sei somit der Zukunft überlassen.

Ein Buch, das mich die "Entwicklungsdynamik, Gestaltbarkeit und Unberechenbarkeit kooperativer Netzwerke" in dieser Weise weiterdenken lässt, hat die Lektüre jedenfalls mehr als gelohnt und sein Versprechen, Zumutung und Anregung zugleich zu sein, eingelöst.

Die Perspektiven sind vielfältig, teilweise widersprüchlich und öffnen so den Raum für die Leserin, die ihre eigene Position in diesem Ideen-Netzwerk einnehmen muss, um davon zu profitieren. Das Buch tut, was es beschreibt. Und was lässt sich Besseres dazu sagen?

Michaela Judy

Halbherziger Konstruktivismus

Walter Milowiz

Glaserfeld, Maturana, Von Foerster und Roth haben uns eindrücklich vor Augen geführt, dass wir nicht in der Lage sind, unsere Eindrücke, unser (inneres) Bild von der Welt irgendwie mit einer möglicherweise vorhandenen äußeren Welt zu vergleichen. Wie sollte das auch gehen: Was immer wir tun könnten, es würde doch immer wieder nur auf einen Vergleich unserer Eindrücke, unseres (inneren) Bildes mit unseren Eindrücken hinauslaufen. Ob es jenseits dieses inneren Bildes noch etwas gibt, könnten wir nur dadurch feststellen, indem wir aus uns heraustreten und von außerhalb schauen.

Diese radikale Feststellung gibt auch vielleicht gar nicht so viel her, wie es auf den ersten Blick erscheint, denn was macht es denn schon für einen Unterschied, ob die Welt sich außerhalb oder innerhalb meiner Vorstellungswelt abspielt, ob die Naturgesetze außerhalb oder innerhalb meiner Eindrücke gelten. Wenn es gegebenenfalls die äußere Welt halt nicht gibt, so ist eben meine Vorstellung diese Welt. Na und?

Absurd aber wird es, wenn ich zwar sage, dass ich nichts über eine äußere Welt wissen kann, trotzdem aber zu wissen glaube, dass es außer mir noch andere Menschen gibt.

Und erklären Sie mir jetzt bitte nicht, dass, wenn ich annehme, dass die anderen Menschen nur Teil meiner Vorstellung sind, dies die mögliche Komplexität meiner Vorstellung überfordern würde. Ich kann ja logischerweise andere Menschen sowieso nur soweit (für) wahr nehmen, wie ich sie in meiner Vorstellungswelt unterbringen kann, und zwar egal, ob sie außerhalb meiner Vorstellung auch noch existieren oder nicht.

Das heißt: Aus dem radikal-konstruktivistischen Paradigma folgt ganz eindeutig, dass wir über die Existenz anderer Menschen außerhalb unserer Vorstellungswelt ebenso wenig wissen wie über Sterne, Atome oder die Lufttemperatur.

Auch die Idee, dass die Naturwissenschaften uns etwas über besagte Außenwelt sagen können, ist natürlich Unsinn: Oder gilt die Aussage, dass wir nicht in der Lage sind, unsere Eindrücke, unser (inneres) Bild von der Welt irgendwie mit einer möglicherweise vorhandenen äußeren Welt zu vergleichen, für Mikroskop, Thermometer und den „Large Hadron Collider“ bei CERN in der Schweiz nicht?

Natürlich gilt sie. Wir wissen es nicht, und wir werden es wohl nie erfahren, denn Jede/r, der es uns sagen könnte, muss erst mal in unserer Vorstellungswelt existieren, damit wir ihn hören können. Und dann gibt es wieder keinen Beweis, dass diese/r Jemand außerhalb meiner Vorstellungswelt auch existiert.

Und die Menschen, die, diese Zeilen, wenn sie sie lesen, für Unsinn halten, haben schon einen reservierten Platz in meiner Vorstellungswelt.

Termine

24.4.-27.4.2013	Sechste Konferenz des Projektes STEP - Systemic social work Throughout Europe in Luzern http://www.asys.ac.at/step
08.5. - 11.5.2013	Organisation 3: Seminar des Lehrganges "Systemische Supervision" an der VHS Rudolfshheim Wien
24.05.2013	Tagesseminar "Erickson'sche Hypnotherapie & hypnosystemische Entwicklungen" mit Gunther Schmidt in Wien http://www.green-field.at/pdf/SEMINAR_Gunther_Schmidt_24Mai2013.pdf
13.06.2013	AG Literatur im ASYS-Büro: Wir besprechen Wittgenstein: Tractatus Logico-Philosophicus.
18.9. -21.9.2013	Interaktion 3: Seminar des Lehrganges "Systemische Supervision" an der VHS Rudolfshheim Wien
28.9.2013	ASYS-Sommerfest mit Mini-Tagung
Ab 22.10.2013	Komplexität spüren: Supervisionsgruppe mit M. Judy http://www.asys.ac.at/diversity/aktuelle_veranstaltungen.html
31.10. - 2.11. 2013	Systemische Grundlagen 1: Startseminar der neuen Lehrgänge „Systemisches Aufbaudiplom für Sozialarbeit und soziale Berufe“ und „Systemische Supervision“ an der VHS Alsergrund, Wien http://www.asys.ac.at/fortbildung/inhalte_termin_e_sv.htm
15. - 16.11.2013	Alternative Theorien: Seminar des Lehrganges "Systemische Supervision" an der VHS Rudolfshheim Wien
27.11. – 30.11.2013	Sensitivity-Training: „Horchen Sie aus sich heraus“ mit M. Judy, A. Tippe Bildungshaus St. Magdalena, Linz-Urfahr Information und Anmeldung: beratung@oe263.com
9.1. - 11.1.2014	Abschlußseminar des Lehrganges "Systemische Supervision" an der VHS Rudolfshheim Wien
5.2 - 8.2.2014	Interaktionstraining: 2. Seminar der neuen Lehrgänge „Systemisches Aufbaudiplom für Sozialarbeit und soziale Berufe“ und „Systemische Supervision“ an der VHS Alsergrund, Wien http://www.asys.ac.at/fortbildung/inhalte_termin_e_sv.htm



Quelle unbekannt