

BASYS

Berichte des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision

Thema: Angst, Verlust und Trauer

Inhalt

Worte der Redaktion	1
Protokoll der Generalversammlung	3
Systemische Supervision und das Phänomen Angst	6
Ent-angsten im Rahmen eines Schemas Sozialtherapeutischer Interventionsplanung (SSI)	23
Systemische Supervision und das Phänomen Trauer und Verlust am Arbeitsplatz	28
Bücher.....	59
Feuilleton.....	62
Mittun bei ASYS?	63
Termine	64





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

DSA Renate Fischer

Verleger 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 der Redaktion

Liebe Kolleg*innen,

diese Ausgabe ist quasi ein Heimspiel für mich. Kein Zögern und Zaudern. Kein Hinausschieben und Walter bzgl. des Abgabetermins vertrösten, nein diesmal brenne ich darauf, euch auf das neue Heft einzustimmen. Ginge es um einen Beratungskontext und nicht um unsere Vereinszeitschrift, so müsste ich das aktuelle Editorial allerdings wegen Befangenheit abgeben. Das Wesen der Befangenheit - ich hab's jetzt schnell mal gegoogelt - besteht ja in der Hemmung einer unparteiischen Entscheidung durch unsachliche psychologische Motive*. Ja, ja und ja, trifft alles auf mich zu. Also Vorsicht, werte Leser*innen, Unparteilichkeit könnt ihr vergessen. Denn dieser Ausgabe bin ich in ganz besonderer und zudem auch noch ungewöhnlich vielfältiger Weise verbunden. Was bei den Themen Angst, Verlust und Trauer nun möglicherweise so manche Augenbraue fragend hoch gehen lässt. Ist ja nicht gerade die lustigste Seite im Leben, um die es hier geht. Allerdings eine der lehrreichsten, sofern man die Challenge annimmt, die einem das Leben mit dieser Thematik bisweilen vor die Füße wirft. Ihr könnt mir glauben, ich weiß, wovon ich spreche. Ich habe diese Battle schon oft ausgefochten, öfter als mir lieb ist. Und nicht immer bin ich erfolgreich vom Platz gegangen, aber noch jedes Mal hab' ich was Wichtiges daraus gelernt.

Aber konzentrieren wir uns vorerst auf das Wort Heimspiel. Wie immer beginnt das BASYS der ersten Jahreshälfte mit dem Protokoll der Generalversammlung, das ich in meiner Funktion als Schriftführerin Jahr für Jahr für den Verein schreiben darf. Und wie auch in vergangenen Zeiten kann man sich sicher sein, dass ich bei der Versammlung im nächsten Jahr, wenn nach Einwänden zum Protokoll des Vorjahrs gefragt wird, wieder lauthals und voller Enthusiasmus feststellen werde, dass dies Protokoll einwandfrei und wahrhaft formvollendet geschrieben wurde. Selbstverständlich ist so eine Aussage alles andere als unparteilich und deshalb von durch und durch unsachlichen psychologischen Motiven geprägt. Nichtsdestoweniger ist das aber über die Jahre auch zu einem Ritual

geworden. Und da mir der Rest des Vorstands immer noch gewogen zu sein scheint, lässt man mir diese Prahlerei ein aufs andere Mal mit einem Lächeln auf den Lippen durchgehen und stimmt mitunter sogar lautstark in meine Lobpreisungen ein. Was dann wiederum mich zum Lachen bringt und bei allen verlässlich eine Stimmung wachruft, die dem anderen Ende der Fahnenstange namens Angst und Verlust, deutlich mehr an Gewicht verleiht.

Und das, liebe Kollege*innen, ist wohl eine der wichtigsten Lehren, die ich in meinen ausgefochtenen Battles zum Thema gelernt habe: die Momente zu nützen, in denen man einen Scherz oder ein Lächeln in Reichweite hat. Ein wenig Wohlgefühl verbreiten in den Zeiten, in denen einem das gerade nicht allzu schwerfällt. Um dann bewusst wahrzunehmen und zu genießen, was vom Gegenüber an positiver Rückkoppelung zurückkommt. Damit lassen sich die Batterien nämlich gut füllen, auf dass man in Notzeiten energetisch nicht an der Nulllinie starten muss.

Wie man seinem Gegenüber indes hilfreich zur Seite stehen kann, wenn das Batterie aufladen mal nicht so leicht gelingt, damit befassen sich im vorliegenden Heft unter anderem zwei unserer Lehrgangsabsolventinnen. Carina Holzer hat sich in ihrer Abschlussarbeit viele lohnenswerte Gedanken zur systemischen Supervision und zum Phänomen Angst gemacht und beschreibt neben dem theoretischen Hintergrund auch sehr anschaulich zwei Fallbeispiele aus ihrer supervisorischen Praxis. Brigitte Mayr widmet sich hingegen mit Passion dem Phänomen Verlust und Trauer am Arbeitsplatz und stellt in ihrer Abschlussarbeit der systemischen Supervision die systemische Trauerbegleitung gegenüber. Wie sich die Schnittmenge daraus in der Praxis nützen lässt, lässt sie die Leser*innen anhand von Fallbeispielen und Reflexionen über ihren eigenen Weg zur Supervisorin sehr gut nachvollziehen. Und da wir ja beim Thema Heimspiel sind, möchte ich nicht unerwähnt lassen, dass mit diesen beiden Beiträgen gleich zwei Arbeiten im Heft sind, deren Entstehungsgeschichte ich als Diplomarbeitbetreuerin begleiten durfte. Ganz klar parteilich und voller

Stolz und Überzeugung erkläre ich also beide Texte ebenso für wahrhaft formvollendet und erwarte mir von euch, werte Leser*innen, dafür selbstverständlich breiteste Zustimmung und als Draufgabe bitte auch noch ein kleines Lächeln auf den Lippen.

Denn das Lächeln brauchen wir mehr denn je in dieser Zeit, stimmt's? Obwohl Walter und ich das keineswegs so geplant hatten, liegen wir mit der Themenwahl diesmal ja leider ziemlich am Puls der Zeit. Angst, Verlust und Trauer... die Zeitungen sind voll davon. Die Gespräche sind voll davon. Hilfreich ist es da, sich dem Thema bisweilen auf sachliche Weise zu nähern. So, wie beispielsweise auch Melanie Zeller es tut. Als eines unserer neuesten Mitglieder stellt sie in ihrem spannenden Artikel das Ent-angsten im Rahmen eines Schemas Sozialtherapeutischer Interventionsplanung in den Mittelpunkt. Sie erinnert daran, bei den Blicken, die wir auf Einzelne werfen, nicht das umgebende System und dessen Umwelt außer Acht zu lassen und bringt so wohlthuende Worte wie Angstreduktion und Selbstakzeptanz ins Spiel. Melanie Zeller lädt mit ihren Zeilen zur Differenzierung ein und dazu, Anstöße zur Veränderung in Gang zu setzen. Eine reichhaltige Palette also, die in eine Richtung weist, die Hoffnung und Empowerment zulässt.

Eine reichhaltige Palette haben wir diesmal aber auch bei den Buchrezensionen. Gleich voran wird uns von Klaus Wögerer mit Angsten und Ent-Angsten von Christoph Thoma eines der spannenden Bücher nähergebracht, aus denen auch Melanie Zeller in ihrem Beitrag zitiert. Dieses Buch steht übrigens auch in meinem Bücherkasten ... naja, Heimspiel eben. Danach

haben wir auch einen Blick in das äußerst umfassende Werk über Systemische Sozialarbeit von unserem Mitglied Johannes Herwig-Lempp geworfen - das hat das Zeug zu einem Standardwerk! Und um noch ein letztes Mal die Metapher des Heimspiels zu bemühen, freue ich mich - schon wieder parteilich, unsachlich und psychologisch motiviert - über die letzte unserer Rezensionen. Bernhard Lehr hat Klaus Kimbacher und mir die Ehre erwiesen, eine Rezension über unser erstes gemeinsames Buch „Hinter den Kulissen...“ zu schreiben. Vielen Dank, lieber Bernhard und hoffentlich ein weiteres Lächeln all jenen, die ihre Nase in unser Buch stecken werden.

Last but not least auch noch ein herzliches Danke an Klemens Fraunbaum für das Bildmaterial, das er uns aus seinem Praxisalltag zur Verfügung gestellt hat und anhand dessen ihr euch im Feuilleton einen Angst- oder Freude-schauer über den Rücken laufen lassen könnt. Erstaunlich, wie nahe diese Emotionen manchmal beieinander liegen können, nicht wahr?

Unser Workshop beim diesjährigen Spätsommerfest widmet sich dem Thema Scham und wir freuen uns, Martin Fellacher für die Gestaltung gewonnen zu haben, auch er ein Vereinsmitglied. Den Besuch - oder besser ein Mitmachen - möchte ich euch ganz besonders ans Herz legen!

In diesem Sinne wünsche ich allen einen erholsamen und vielleicht sogar schaurig-schönen Sommer und hoffe, die einen oder anderen von euch spätestens beim Vereinsfest wieder persönlich zu sehen.

Renate Fischer

Protokoll der Generalversammlung

des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision

14.3.2022; 16:00 - 17:00, ASYS-Büro

Eingeladen waren alle Mitglieder des Vereins. Stimmrecht (aktiv und passiv) haben nur die ordentlichen Mitglieder.

Anwesend: Walter Milowiz, Michaela Judy, Christian Reininger, Klaus Kimbacher, Klaus Wögerer, Renate Fischer

Per Zoom zugeschaltet: Melanie Zeller, Bernhard Lehr

16:00 Beschlussfähigkeit wird festgestellt

Tagesordnung:

1. Anträge zur Tagesordnung
2. Protokoll der letzten Generalversammlung
3. Bericht des Kassiers und der Rechnungsprüferin
4. Jahresbericht des Vorstands
5. Entlastung des Vorstands
6. Neuwahl des Vorstands:
Wahlvorschlag:
Generalsekretär: Walter Milowiz
Stellvertreter: Christian Reininger; Kassier: Klaus Kimbacher; Kassier-Stellvertreter: Bernhard Lehr; Schriftführerin: Renate Fischer; derzeit noch ohne Stellvertreterin
7. Mitgliedsbeiträge
8. Bericht der Lehrgangseleitungen
9. Spätsommerfest 2022
10. Sonstige Aktivitätenplanung ab 2021 (Instant Coaching)

Ablauf:

1. Anträge zur Tagesordnung

Keine

2. Protokoll der letzten Generalversammlung

Keine Einwände zum letzten Protokoll

3. Bericht des Kassiers und der Rechnungsprüferin

Klaus Kimbacher berichtet über die finanzielle Situation des Vereins.

Michaela Judy und Klaus Wögerer haben die Kassaprüfung vorgenommen und die Kassaführung für in Ordnung befunden. Vielen Dank an den Kassier, den Kassier-Stellvertreter und die Rechnungsprüfer_in für die geleistete Arbeit.

4. Bericht des Vorstands über das Vereinsjahr 2021

Aktuelle Mitgliederzahl Verein: 42

Wir freuen uns über die neu dazugekommen Mitglieder:

Melanie Zeller, Psychotherapeutin in Wien

Daniela Laßnig, Psychologin in Linz

Leo Käfer, Psychotherapeut in Wien

Alexandra Lidl, Sozialarbeiterin in Wien

Beatrix Resatz, Staatsanwältin und Supervisorin in Eisenstadt

Neue Lehrgangsabschlüsse:

- Expertenlehrgang und MSc-Lehrgang: Carina Holzer
Expertenlehrgang: Alexandra Lidl, Thomas Neuhauser, Brigitte Mayr, Beatrix Resatz

Herzliche Gratulation!

Laufende Lehrgänge im Jahr 2021:

LG 2018 FH Eisenstadt in Kooperation mit AIM: MSc Systemische Supervision & Coaching

LG 2020 Feldkirch in Kooperation mit PINA: Systemische Supervision & Coaching

Lehrgänge in Planung:

- LG 2022 FH Eisenstadt in Kooperation mit AIM mit 3 Abschlussmöglichkeiten: MSc Systemische Supervision & Coaching; Akademische*r Systemische*r Supervisor*in & Coach; Zertifizierte systemische Beratung
- LG 2023 Feldkirch in Kooperation mit PINA: Systemische Supervision & Coaching

Die ASYS-Lehrtrainer*innentreffen

fanden im Februar und im November 2021 statt.

Arbeit in der ÖVS:

Vielen Dank an Michaela Judy und Klaus Wögerer!

Abschluss des BAC-Projektes von Christian Reininger und Walter Milowiz:

„Zirkularität als Analysekonzept in der Diagnoseerstellung und Interventionsplanung“ an der FH St. Pölten (11 Student_innen)

Das jährliche Sommerfest

wurde in diesem Jahr zur Fachtagung zum 25 Jahres-Jubiläum von ASYS und widmete sich dem Thema „Angewandte Zirkularität in der Sozialarbeit“. Die Ergebnisse des BAC-Projekts gleichen Namens an der FH St. Pölten wurden von den Studierenden anschaulich präsentiert. Die Tagung fand am 12.6.2021 im mehrstufigen Hybridmodus an zwei Standorten in Wien, sowie in Linz und Feldkirch und per Zoom statt.

BASYS:

unsere Zeitschrift erschien wie jedes Jahr zweimal und wurde wieder von Walter Milowiz und Renate Fischer ehrenamtlich redigiert und herausgegeben. Die Herbstausgabe stand als umfangreiches Themenheft unter dem Motto „Zirkularität in der Sozialarbeit“

Homepage und Facebook:

Der Verein dankt Klaus Kimbacher und Klaus Wögerer für die Facebookbetreuung. Die neugestaltete Homepage des Vereins ging 2021 online. Großer Dank an Klaus Wögerer für sein Engagement. Vielen Dank auch an Walter Milowiz und an alle Vereinsmitglieder, die sich durch Bild, Text und Korrekturlesen an der Homepageerstellung beteiligten.

Die Arbeitsgruppe Literatur

existiert seit Vereinsgründung und traf sich auch 2021 regelmäßig.

Tätigkeit an Hochschulen:

Alle Trainer des ASYS- Lehrtrainer_innenteams: Klaus Wögerer, Klaus Kimbacher, Sabine Maurer, Michaela Judy, Renate Fischer, Walter Milowiz, Klemens Fraunbaum, Bernhard Lehr (FH Burgenland). Andreas Reiter und Christian Reininger, diese zwei noch im Probestatus, Johannes Herwig-Lempp (Hochschule Merseburg), Christian Reininger (Kolleg für Sozialpädagogik, ARGE Bildungsmanagement, FH St. Pölten, FH Wien), Manuela Hausegger (FH

Campus Wien, FH Dornbirn), Doris Stephan (FH Campus Wien), Walter Milowiz (FH St. Pölten)

Auslandsaktivitäten:

Michaela Judy und Walter Milowiz haben im Frühjahr 2021 wieder im Masterstudiengang Organisationsberatung der EH Ludwigsburg ein Seminar über Diversity geleitet. Dieses wurde über Zoom durchgeführt. Weiters haben die beiden ein Organisations-training sowie ein kurzes Workshop über Systemische Ethik im Rahmen eines von Elisabeth Alder-Würrer geleiteten Supervisionslehrganges der ukrainischen Gesellschaft für Supervision per Zoom durchgeführt.

Neue Bücher von unseren Mitgliedern:

- Johannes Herwig-Lempp (2022), Systemische Sozialarbeit. Haltungen und Handeln in der Praxis, Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht)
- Renate Fischer und Klaus Kimbacher(2021): Hinter den Kulissen. Ein Coaching-Roman. Wien (Pilum Literatur Verlag)

5. Entlastung des Vorstands

Der Antrag auf Entlastung des Kassiers und Entlastung des Vorstandes wird einstimmig angenommen.

6. Neuwahl des Vorstands

Wahlvorschlag:

Generalsekretär: Walter Milowiz; Stellvertreter: Christian Reininger;

Kassier: Klaus Kimbacher, Kassier-Stellvertreter: Bernhard Lehr

Schriftführerin: Renate Fischer; immer noch ohne Stellvertreterin

Der Wahlvorschlag wird einstimmig angenommen.

Vielen Dank an Michaela Judy und Klaus Wögerer für die Rechnungsprüfung und ihr Engagement für den Verein.

7. Mitgliedsbeiträge

Da nach ca. 15 Jahren eine Anpassung an den Kostenindex notwendig wird – insbesondere die Druck- und Portokosten sind gestiegen – wird der Antrag auf Erhöhung der Mitgliedsbeiträge gestellt und in Folge einstimmig angenommen.

Die neuen Mitgliedbeiträge erhöhen sich:
Für

- fördernde Mitglieder von € 20,00 ab 2022 auf € 30,00 pro Jahr,
- für ordentliche Mitglieder von € 25,00 ab 2022 auf € 50,00 pro Jahr,
- für die Eintragung auf der ASYS-Website von € 10,00 ab 2022 auf € 15,00 pro Jahr.

Walter Milöwiz wird dies in einem Rundmail bekanntgeben, Klaus Kimbacher in den nächsten Wochen die Rechnungen per Mail versenden. Wir hoffen auf allgemeines Verständnis für diese Maßnahme.

8. Bericht der Lehrgangseleitungen

Der Masterlehrgang an der FH Eisenstadt wurde 2021 beendet. Es gibt bereits eine Teilnehmerin, die den Masterlehrgang erfolgreich abgeschlossen hat. Die Frist zur Abgabe der Abschlussarbeiten läuft noch bis September 2022.

Der Start des nächsten Zertifikatslehrgangs „Zertifizierte systemische Beratung“ und Expertenlehrgangs „Akademische/r systemische/r Supervisor/in & Coach“ an der FH Eisenstadt wurde von Februar auf September 2022 verschoben. Es gibt einige Anmeldungen. Die Anmeldefrist läuft aber noch. Lehrgangseleitung: Klaus Wögerer

Der nächste Lehrgang für „Systemische Supervision und Coaching“ in Kooperation mit PINA Vorarlberg ist für 2023 geplant. Lehrgangseleitung: Klaus Wögerer

Erneut vielen Dank an Michaela Judy und Klaus Wögerer für die unermüdliche Arbeit, die mit der Planung und Durchführung der Lehrgänge einhergeht.

9. Spätsommerfest 2022

Termin: 01.10.2022, 14:00 - 21:00

Ort: voraussichtlich ASYS-Büro am Paulinensteig. Ev. mit Außenstellen und Zoom-Zuschaltemöglichkeiten.

Start 14:00 mit einem Workshop von Martin Fellacher zum Thema „Scham“.

Einladung und Programm werden per Mail vor dem Sommer ausgeschickt.

10. weitere Aktivitätenplanung 2022

Das Buchprojekt

das sich dem Konzept der Zirkularität im Wiener Modell der systemischen Beratung und Supervision beschäftigen wird, wächst und gedeiht.

Instantcoaching:

Start: 17.3.2022 durch Michaela Judy; Informationsabend per Zoom.

Weitere vierteljährliche Termine sind geplant.

Nächstes BASYS-Themenheft

erscheint im Frühjahr zum Thema ANGST. Einsendeschluss für Beiträge und Rezensionen: 31.03.2022

Homepage:

Die Vereinsbibliothek soll mit Rezensionen verlinkt auf der Homepage sichtbar werden. Walter Milowiz wird im Internet Rezensionen suchen und verlinken.

Rückmeldungen, Anregungen, Ideen, Links und Artikel der Vereinsmitglieder werden von Klaus Wögerer gerne entgegengenommen.

Sonstiges:

Michaela Judy bedankt sich für die Hilfe der ASYS-Mitglieder, die sich an der Spendenaktion der ÖVS für die Ukraine beteiligen bzw. bereits beteiligt haben.

Termine der Trainertreffen 2022:

13. und 14. März 2022 Wien Paulinensteig
13. und 14. November 2022 Linz

f.d.P. Renate Fischer

Systemische Supervision und das Phänomen Angst

Carina Holzer

Diplomarbeit zum Abschluss des Lehrganges Akademische/r systemische/r Supervisor/in und Coach an der Fachhochschule Eisenstadt. Dez. 2020

Kurzzusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit wird das Thema „Systemische Supervision und das Phänomen Angst“ behandelt. Früher wurden Menschen mit großen Ängsten als überängstlich oder auch bänglich bezeichnet. Seit Jahrhunderten beschäftigten sich Philosophen, Ärzte, Psychiater und Psychoanalytiker mit Studien von Ängsten. Meine Diplomarbeit beginne ich jedoch mit einem Zitat eines sehr mutigen Mannes, der von 1918 bis 2013 lebte und in seiner Heimat gegen Rassentrennung kämpfte. Nelson Mandela. Sein Zitat „Ich habe gelernt, dass Mut nicht die Abwesenheit von Angst ist, sondern der Triumph über sie. Der mutige Mensch ist nicht der, der keine Angst hat, sondern der, der diese Angst überwindet“ bringt auf den Punkt, womit ich mich in meiner Arbeit auseinandersetzen werde.

In Supervisionssettings tritt häufig das Thema „Angst“ auf und zieht sich wie ein roter Faden durch mehrere Klientensitzungen. Um dieses Phänomen näher betrachten zu können, arbeite ich in den folgenden Kapiteln mit Möglichkeiten und Grenzen, die im Zusammenhang mit diesem Phänomen stehen.

Mein Ziel ist es, die Ängste der SupervisandInnen so professionell wie möglich zu bewirtschaften, um ihre Handlungsfähigkeit in beruflichen Settings aufrecht zu erhalten bzw. wieder aufzubauen.

In den folgenden Seiten werden zum einen theoretische Definitionen präsentiert, zum anderen persönliche Erfahrungen mit dem Phänomen angeführt. Im Fokus steht jedoch der systemische Zugang zum Thema, welcher sehr praxisbezogen behandelt wird.

Um einen übersichtlichen Einblick in das systemische Arbeiten einer Supervisorin/ eines Supervisors zu erhalten, wird allerdings ein besonderes Augenmerk auf die Aufgabenbereiche dieses Berufes gelegt. Die anschließend angeführte teilnehmende Beobachtung und der Methodenpool sollen SupervisorInnen Inspiration zum Experimentieren geben.

Abstract

This thesis is concerned with the topic „Systemic supervision and the phenomenon of fear“. In the past, people with great fears were called over-anxious or fearful. For centuries, philosophers, doctors, psychiatrists and psychoanalysts have been studying anxiety. However, this paper starts with a quotation from a very courageous man who lived from 1918 to 2013 and fought against racial segregation in his home country – Nelson Mandela. His quote, “I learned that courage is not the absence of fear, but triumph over it. The courageous person is not the one who is not afraid, but the one who overcomes this fear” sums up what I will examine in my thesis.

In supervision settings, the subject of “fear” often arises and runs like a common thread through several client sessions. To be able to take a closer look at this phenomenon, the following chapters will give an insight into the possibilities and limits associated with it.

My aim is to manage the supervisees’ fears as professionally as possible, to maintain or rebuild their ability to act in occupational settings.

The following pages present theoretical definitions on the one hand, and personal experiences with the phenomenon on the other. However, the focus is on the systemic approach to the topic, which is treated in a very practice-oriented manner.

In order to get a clear insight into the systemic work of a supervisor, special attention is paid to the areas of responsibility of this profession. The participatory observation and the pool of methods offered subsequently are intended to give supervisors inspiration to experiment.

Vorwort

Die Gründe für die Themenwahl meiner Diplomarbeit sind begründet durch mein persönliches Interesse, persönliche Erfahrungen, aber im Besonderen durch die kontinuierliche Konfrontation des Angstthemas in Supervisionseinheiten.

Da mich das Thema seit der Geburt meiner Tochter immer wieder beschäftigt und ich als Supervisorin von Angst in diversen Konstellationen höre, habe ich beschlossen mich genauer mit der Thematik aus systemischer Sicht auseinanderzusetzen.

An dieser Stelle möchte ich mich bei einigen Personen bedanken, die mich beim Entstehen dieser Diplomarbeit unterstützt haben. Mein herzliches Dankeschön gilt in erster Linie meiner Diplomarbeitbetreuerin DSA Renate Fischer, die immer wieder Zeit fand, mich beim Schreiben dieser Arbeit zu unterstützen.

Ein großes Dankeschön geht auch an die StudienkollegInnen des Msc Lehrgangs Supervision und Coaching, ohne die ich nicht den Mut gefunden hätte, dieses schwierige Thema zu bearbeiten. Nicht zuletzt möchte ich meinen Dank an den Autor des Buches „Teufelskreis und Lebensweg“, Walter Milowiz aussprechen, da sein Werk mein Fundament für die systemische Betrachtung meines Themas war.

Weiters danke ich meiner gesamten Familie, aber besonders meinen Kindern Samuel und Lena, meinem Ehemann Andi und meinen Eltern für die Geduld, die sie mir immer wieder entgegengebracht und mich immer wieder positiv unterstützt haben.

Eisenstadt, im März 2020 Carina Holzer

Angst

Von Geburt an wird der Mensch gefährlichen Situationen ausgesetzt. Er reagiert darauf mit Angst – einem Zustand, der von einfacher Furcht bis zur nackten Panik reicht. Doch nicht in jedem Fall ist diese Reaktion sinnvoll. Fest steht aber, dass wir ohne Angst nicht der Mensch und die Menschheit wären, die wir sind.

Wer kennt nicht noch die Sprechgesänge aus frühen Kindertagen wie: „Angsthase, Pfeffernase morgen kommt der Osterhase und bringt dir faule Eier!“? Sie gingen durch Mark und Bein, als einem sowieso schon das Herz in die Hose

gerutscht ist. Als letzter noch oben auf der hohen Mauer stehend, musste man sich nun überlegen, ob man springt oder nicht? Nehme ich es in Kauf, über Wochen gehänselt zu werden, oder gehe ich das Risiko ein, mir weh zu tun? In Hinblick auf die Evolution muss man sich alles andere als schämen, vor etwas Angst zu haben. Es war durchaus sinnvoll, dass unsere Vorfahren beispielsweise vor einem wild gewordenen Bären Reißaus genommen haben. Ohne Angst wäre die Menschheit schon längst untergegangen. Das Spektrum von Dingen oder Ereignissen vor denen sich Menschen fürchten ist individuell verschieden. Dennoch gibt es Überschneidungen von grundlegend existenziellen Ängsten die auf unseren Ursprung in früher Vorzeit zurückgehen. Ängste sind wichtig, da sie das Überleben sichern.

Dass das Gefühl der Angst überhaupt entsteht, ist genetisch festgelegt. US-Forscher der Rutgers University in Piscataway, New Jersey, fanden das Gen Stathmin, welches angeborene als auch erlernte Angst steuert. Zusammengefasst ergaben die Studienergebnisse, die das Team um Gleb Shumyatsky 2005 im Fachjournal „Cell“ veröffentlichte, dass Mäuse, denen dieses Gen fehlte, in den Untersuchungen regelrechte Draufgänger waren.

Bei der Angstentstehung im Körper spielen unterschiedliche Gehirnbereiche eine Rolle. Das emotionale Zentrum des Gehirns, die so genannte Amygdala scheint aber nach dem bisherigen Erkenntnisstand der Knotenpunkt bei der Angstentstehung zu sein. Ein Angst erzeugender Reiz wird in der Amygdala verarbeitet und setzt eine Kaskade in Gang, die über Hormonausschüttungen wie unter anderem Adrenalin, Cortisol und Dopamin zu den Angst prägenden Körperreaktionen und dem nach überstandener Angst anschließenden Wohlgefühl führt.

Herzrasen, steigender Blutdruck, flache beschleunigte Atmung, Schweißausbruch und Pupillenverengung sind einige davon. Manch einer macht sich sogar tatsächlich vor Angst in die Hosen. Die Angst steht einem meist auch ins Gesicht geschrieben, was sich durch extreme Blässe oder Rötung bemerkbar machen kann. In Angst und Schrecken versetzt hat man weit aufgerissene Augen und unwillkürliche Kieferbewegungen, die mitunter sogar die Zähne

klappern lassen. Man zittert wie Espenlaub, denn die Muskeln befinden sich in erhöhter Anspannung, um schnell reagieren zu können. Die Enge, die im Brustkorb verspürt wird und das Gefühl, einem wird die Kehle zugeschnürt, finden sich auch in der Herkunft des Wortes „Angst“ wieder. „Angustus“ bedeutet im Lateinische „eng“ und „angere“ bedeutet „zuschnüren“.

All diese Reaktionen gehen einher mit dem eigentlichen Nutzen des Angstzustandes: der extremen Aufmerksamkeits- und Leistungssteigerung in die der Körper versetzt wird. Denn er muss auf die drohende Gefahr blitzschnell richtig reagieren, um das Überleben zu sichern. Flucht oder Angriff? Erstarrung oder Drohung? In Hinblick auf eine existenzielle Bedrohung ist der Körper durch die Angst in Bereitschaft höchster Leistungsfähigkeit. Mit der Angst im Nacken läuft es sich beispielsweise schneller, da Atmung, Kreislauf und Wahrnehmung durch die Hormonausschüttung stark verändert und stimuliert werden.

Manchmal leistet die Angst dem Körper aber keinen Energieschub, sondern führt sogar zu dessen Immobilisierung: man ist dann gelähmt vor Angst oder wird sogar ohnmächtig. Die Erstarrung zur Salzsäule ist aber bezogen auf unsere Vorfahren gar nicht die schlechteste Form der Verteidigung. Denn viele Raubtiere reagieren auf Bewegung. Beispielsweise bei Insekten oder Mäusen tritt in manch brenzlicher Situation die so genannte Schreckstarre auf, ein unwillkürlicher Totstellreflex, mit dem der Feind ausgetrickst wird.

In der zivilisierten Welt heute zeigen sich existenzielle Bedrohungen nur noch selten in Form von wilden Tieren, die es auf uns abgesehen haben. Dafür haben andere Ängste Einzug in unser Leben gehalten. Zum Beispiel Lampenfieber oder Prüfungsängste, die uns zwar heute nicht unmittelbar das Leben retten, aber im besten Fall zu einer Leistungssteigerung führen und somit durchaus auch positive Effekte für uns haben können. (Vgl. <https://www.welt.de/wissenschaft/article1958002/Warum-Angst-fuer-den-Menschen-so-wichtig-ist.html>)

Begriffsbestimmungen

Wie in wissenschaftlichen Arbeiten von Bedeutung, sollen auch hier im Theorieteil Definitio-

nen mehr Klarheit bringen und das Lesen der anschließenden Kapitel erleichtern.

Definition von Angst

Angst/Ängstlichkeit: „mit Erregung und Verzweiflung verbundenes Gefühl. Angst gilt als eine der ursprünglichsten Triebkräfte und dürfte (evolutionstheoretisch) als Gefahrenschutz-Instinkt entwickelt worden sein. Angst ist von Furcht abzugrenzen; letztere wird meist als objektspezifisch angesehen (Furcht vor...). Angst ist hingegen weitgehend unspezifisch.“ (WISWEDE, Sozialpsychologie – Lexikon, 2004, S.21)

Der Begriff Angst versus Befürchtungen/ Furcht

Unter Angst wird ein Zustand verstanden, der mit einem negativen Gefühl der Anspannung einhergeht und sich auf eine Bedrohung in der Zukunft richtet. Die Art der Bedrohung bleibt aber im Allgemeinen eher vage. Der Begriff Furcht dagegen ist reserviert für eine starke emotionale Reaktion auf eine wahrgenommene, tatsächliche Bedrohung. Diese Bedrohung ist definierbar, wie z.B. eine riesige Spinne.

Die zwei Seiten der Angst

Die gesunde Angst

Im Allgemeinen gibt es bestimmte Situationen, die häufig Angst auslösen, wohingegen andere kaum ängstigend sind. Im Sinne der sogenannten „preparedness“ sind Ängste vor großen Höhen, engen Räumen, großen Hunden und Spinnen weit verbreitet. In der Evolution des Menschen sind diese Ängste ein wichtiger Bestandteil, um Gefahren zu vermeiden. Auch die natürliche Sorge bei körperlichen oder psychischen Beschwerden kann dazu beitragen, rechtzeitig den Arzt oder Psychologen aufzusuchen, um diese Symptome abklären zu lassen und frühzeitig mit einer geeigneten Behandlung zu beginnen. (Vgl. <https://www.welt.de/wissenschaft/article1958002/Warum-Angst-fuer-den-Menschen-so-wichtig-ist.html>)

Die krankhafte Angst

Etwa jeder 5. Mensch hat Ängste, die das Leben einschränken und die Lebensqualität beeinträchtigen. Dazu gehören besonders Existenzängste, Angst unheilbar krank zu sein, Angst vor Kontrollverlust und Hilflosigkeit, Angst vor Einsamkeit und sozialer Isolierung, übermäßige Schüchternheit bis hin zur Angst

vor sozialen Situationen, Angst nicht zu funktionieren oder nicht zu genügen, Angst Fehler zu machen, Angst vor Tieren, Angst vor Menschenansammlungen und öffentlichen Plätzen, Höhenangst und Platzangst. Diese Ängste sind gekennzeichnet durch übermäßige körperliche Unruhe und Anspannung, kombiniert mit belastenden, negativen Gedanken.

So kann ein Teufelskreis der Angst entstehen, bei dem zum Beispiel Herzrasen zu Angst vor einem Herzinfarkt führt und dadurch in weiterer Folge das Herzrasen zunimmt. In einer psychophysiologischen Spirale (Körper-Psyche-Kopplung) werden körperliche Anspannung und negative Gedanken weiter aufgeschaukelt, bis eine Panikattacke entsteht.

Wenn bereits ein oder mehrmals solche Panikattacken aufgetreten sind, dann ist das Risiko für ein weiteres Auftreten erhöht. Es entwickelt sich eine Sensibilisierung und negative Erwartungshaltung. Im Sinne der „sich-selbst-erfüllenden-Propheseiung“ schaukelt sich die Angst dann noch weiter auf. (Vgl. <https://www.welt.de/wissenschaft/article1958002/Warum-Angst-fuer-den-Menschen-so-wichtig-ist.html>)

Der Psychologe und Psychotherapeut Milowiz spricht dann von der Verselbständigung von Dysfunktionalitäten, bei welcher sich die Prozesse so weit aufschaukeln, dass ein verbaler oder emotionaler Interaktionsversuch kaum mehr möglich ist. (Vgl. MILOWIZ 2009, S. 41)

Um diese Interaktionsebene besser zu verstehen, folgt in den nächsten Zeilen ein kurzer Exkurs in das Erlernen von Interaktionsmustern.

Menschen erleben oft erstaunlicherweise immer wieder ähnliche Beziehungen in ihrem Leben. Pawlow (1972) erklärt dies anhand der Lernfähigkeit der Menschen. Für ihn lernt ein Mensch, wenn er in von Sinnesreizen oder Bedürfnissen geprägten Lebenssituationen Reaktionen zeigt und handelt. Tritt eine Änderung der Situation auf, so findet eine Assoziationsverknüpfung bzw. -verstärkung zwischen der Ausgangssituation und der neuen Reaktion statt. Die Wahrscheinlichkeit ähnliche Umstände zu erfassen, in der die Person wieder vergleichbare Reaktionen zeigen kann, wird größer. (Vgl. MILOWIZ, 2009, S. 77)

Die verschiedenen Gesichter der Angst

In den folgenden Unterkapitel erfahren die LeserInnen mehr über die verschiedenen Gesichter der Angst.

Die generalisierte Angst

Betroffene mit einer generalisierten Angststörung leiden unter einer anhaltenden, diffusen Angst, die mit vielfältigen Befürchtungen verbunden ist. Das kann die Angst um ein Familienmitglied ebenso sein wie die Angst vor Krankheit oder Angst vor finanziellen Nöten. Viele Betroffene berichten auch von körperlichen Beschwerden wie Herzklopfen, Schweißausbrüche und Beklemmungsgefühle sowie psychische Symptome wie Ruhelosigkeit, Konzentrations- und Schlafproblemen. (Vgl. FABIAN 2013, S. 10)

Die spezifische Angst

Sie kennzeichnet die kontinuierliche und damit auch vorhersehbare Furcht vor einem bestimmten Objekt (z. B. einer Ratte) oder einer speziellen Situation (z. B. Enge). Diese Art der Phobie beginnt meist schon in der Kindheit. Es gibt eine große Anzahl von Phobien, die zu dieser Kategorie gehören. Im Folgenden werden einige angeführt. (Vgl. FABIAN 2013, S. 10)

Höhenangst

Diese Phobie kennt man auch unter dem Namen Akrophobie. Sie bezeichnet die Angst von einer bestimmten Entfernung vom Boden.

Flugangst

Aviaphobie beschreibt die Angst vor dem Fliegen. Die Symptome können schon Tage vor dem Abflug auftreten, aber auch kurz davor.

Prüfungsangst

Viele Menschen sind vor und in Prüfungssituationen aufgeregt – derartige Empfindungen sind völlig normal. Prüfungsangst wird erst dann zum Problem, wenn sie die Leistungsfähigkeit wesentlich beeinträchtigt, z.B. in Form von Blackouts und verursachten Leidensdruck.

Verlustangst

Ähnlich wie bei der Prüfungsangst haben viele Menschen schon auf irgendeine Weise Verlustängste verspürt. Problematisch wird es nur, wenn sie das tägliche Leben stark beeinflussen und Beziehungen und andere Systeme steuern.

Angst vor dem Sterben

Die Thanatophobie wird in der Psychologie als spezifische Phobie, nicht aber als eigene Krankheit geführt. Ängste treten zumeist als Begleiterscheinung einer psychischen Erkrankung wie Depression oder posttraumatischer Stressbelastung auf. (<https://www.gesund.at/psyche/thanatophobie/>)

Entstehung von Angst

Bei Angst bildet sie vor allem Kortisol, das auch als Stresshormon des Körpers gilt. Die Nebennierenrinde wird nicht durch Nervenimpulse angesteuert, sondern durch Botenstoffe aus der Hirnanhangdrüse. Adrenalin, Noradrenalin und Kortisol sorgen dafür, dass der Körper optimal mit der Gefahrensituation umgehen kann.

Emotionen entstehen im limbischen System, einem stammesgeschichtlich alten Teil des Gehirns. Die hormonellen und vegetativen Reaktionen auf das Gefühl der Angst und die automatisch ablaufenden Verhaltensprogramme in Folge dienen dazu, das Überleben zu sichern. (<http://was-angst-macht.de/static/was-passiert-im-koerper/>)

Um das Kapitel Angst abschließend historisch zu unterstreichen, beende ich es mit einem Zitat aus dem Buch „Hirnforschung

Das limbische System

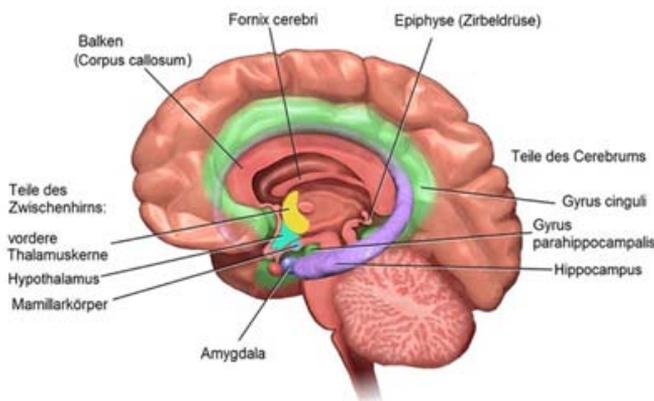


Abbildung 1: Das limbische System

für Neu(ro)gerige“.

„Die Menschen sollen wissen, dass aus keiner anderen Quelle Lust und Freude, Lachen und Scherzen kommen als daher, von wo auch Trau-

er und Leid, Unlust und Weinen stammen. Und damit vor allem unterscheiden wir das Hässliche und das Schöne, das Schlechte und Gute, das Angenehme und das nicht Angenehme.“ SPITZER & BERTRAM, 2013, S.26)

Die Supervision

Im zweiten Kapitel angelangt, geht es mir in erster Linie darum die Supervision in den Fokus zu nehmen. Es ist mir ein Anliegen in dieser Diplomarbeit die systemischen Begriffe so gut wie möglich herunterzubrechen, dass die vorliegende Arbeit leicht und verständlich zu verstehen ist. In diesem Sinne werde in den nächsten Unterkapitel nicht nur den Begriff „Supervision“ erklären, sondern auch auf Ziele, Aufgaben und Inhalte des systemischen Arbeitens eingehen.

Was ist Supervision?

Aufgrund der großen Nachfrage in meinem Umfeld (Was ist Supervision eigentlich?, Was machst du da genau?) präsentiere ich nun einige Statements, Antworten und Definitionen zu „Supervision“.

- Supervision stammt von den lateinischen Wörtern „super“ und „vision“, welche so viel wie „über“ und „beobachten/sehen“ bedeuten.
 - Eine allgemeine Definition lautet: das Einnehmen einer hilfreichen Vogelperspektive.
 - In einer Supervision hat man die Möglichkeit über den Beruf zu reflektieren.
 - Supervision ist Beratung im beruflichen Kontext.
 - Im Fokus steht das Lernen durch Erfahrung.
 - Supervision ermöglicht die Perspektive zu ändern.
 - Supervision gibt Raum um gehört zu werden.
 - Supervision ermöglicht Probleme zu bewirtschaften oder auszuhalten.
- Supervision ist eine Beratungsform für Einzelne, Gruppen und Teams, in der das professionelle Handeln im Mittelpunkt steht.

In weiterer Folge wird Supervision aus der Sicht der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS) präsentiert.

Supervision...

- ist ein arbeitsfeldbezogener und aufgabenorientierter Beratungsansatz für MitarbeiterInnen und Führungskräfte, die professionell oder in geregelter Ehrenamtlichkeit arbeiten.
- ist eine Methode, mit der das berufliche Handeln zielgerichteter und zufriedener gestaltet werden kann.
- wird von Fachkräften aus Sozialarbeit, Pädagogik, Erwachsenenbildung, Medizin, Psychologie, Seelsorge, Justiz, Verwaltung, Medien und Wirtschaft, Forschung und Technik in Anspruch genommen.
- wird von Fachleuten durchgeführt, die für die komplexen Aufgabenstellungen speziell ausgebildet sind.

(<https://www.supervision.at/contents/3391/supervision-aus-der-sicht-der-oesterreichischen-vereinigung-fuer-supervision-oevs->, 25.11.2020)

Welche Aufgabe habe ich als Supervisor/Supervisorin?

Der Supervisor/ die Supervisorin versucht, das Verständnis für die Situation zu erweitern.

Durch seine/ ihre Impulse werden vernachlässigte Aspekte in den Blick genommen.

Der Supervisor/ die Supervisorin fördert die gemeinsame Erforschung und Reflexion der Abläufe im Team und regt zu direkter Kommunikation an.

Er/ sie nutzt die in der Gruppe vorhandenen Erfahrungen für die Reflexion schwieriger Situationen und ermöglicht so die Weitergabe wertvoller beruflicher Kompetenzen.

Der Supervisor/ die Supervisorin arbeitet unter Einhaltung strenger Vertraulichkeit.

Ziele der Supervision

Supervision dient der Bewusstmachung und Entwicklung von Konzepten, die dem beruflichen Setting zugrunde liegen. Sie kann genutzt werden, um geplante strukturelle Veränderungen zu begleiten. Im Fokus liegen vor allem die Entwicklung und Erhaltung der beruflichen Kompetenz und Identität der Mitarbeiter. Super-

vision hat das Ziel Qualitätssicherung sowohl für den Einzelnen, als auch für die Organisation zu ermöglichen.

Wann ist Supervision sinnvoll?

Supervision kann genutzt werden, um akute Probleme, im Sinne von Störungen des Arbeitsablaufes der Mitarbeiter zu beheben. Meines Erachtens macht Supervision besonders viel Sinn, wenn sie prophylaktisch die berufliche Arbeit dauerhaft begleitet. Dank kontinuierlicher Supervisionssettings hat man die Option Probleme wahrzunehmen und auf Uneinigigkeiten einzugehen. Die präventive Arbeit hat oft zur Folge, dass sich keine größeren Konflikte mehr entfalten können, da sie im Anfangsstadium erfasst und behandelt werden.

Was zeichnet systemische Supervision aus?

In diesem Unterkapitel biete ich den LeserInnen einen Einblick in die systemische Grundhaltung, um den systemischen Aspekt meiner Arbeit zu verdeutlichen.

Der Kern systemischen Arbeitens ist die systemische Grundhaltung. Sie nimmt Menschen in ihren Systemzusammenhängen in den Blick und strebt eine kooperative, gleichberechtigte Beziehung zwischen Klientensystemen an. Diese bedeutet den Menschen als autonomes Wesen zu verstehen, als Experten seiner selbst, seiner Lebensgeschichte und der Beziehungen, in denen er lebt. (Vgl. MILOWIZ, 2009, S. 99)

Aber was versteht man eigentlich unter einem System? Sowohl der Einzelne, als auch Familien, Gruppen und Organisationen werden als Systeme gesehen, die in ihren biologischen, psychischen und sozialen Funktionen nach einem funktionalen Gleichgewicht streben. Droht ein System aus dem Gleichgewicht zu geraten, so versucht es, diese Homöostase wieder herzustellen. Diesen Anpassungsprozess betrachten wir als einen Lösungsversuch, der unter Umständen dysfunktional sein kann, wenn der größte Teil der Energie auf die Auseinandersetzung mit der Beziehung selbst angewendet wird“ (MILOWIZ, 2009, S. 87) und so zu Verhaltensweisen, Denk- und Kommunikationsmustern führt, die individuell, familiär oder gesellschaftlich als Problem empfunden werden. Man spricht dann von Symptomen, die innerhalb des Systems, die auf Dauer zu Konflikten,

Erstarrungen, Ausstoßungsprozessen oder Erkrankungen führen können.

„Dauerhafte Beziehungskämpfe, das heißt, dysfunktionale Beziehungen sind schädlich.“ ... „sie verhindern den Blick auf den Rest des Daseins.“ (MILOWIZ, 2009, S. 99)

Das Besondere an der systemischen Supervision ist, dass sie immer kontextbezogen ist. Systemische SupervisorInnen nehmen die Wechselwirkung zwischen Person, Rolle, Funktion, Auftrag und Organisation in den Blick. Ziel ist die Erweiterung der Denk- und Handlungsmöglichkeiten. Durch das Einnehmen einer Außenperspektive auf individuelle, fachliche und institutionelle Fragen werden Interaktionen, Muster und Prozesse sichtbar.

Teilnehmende Beobachtung

Im Zuge der qualitativen Analyse war es mir wichtig mich auf eine Methode der Feldforschung zu beschränken. Ich entschied mich für die teilnehmende Beobachtung, weil ich aufgrund mehrerer Erfahrungssituationen mit Interviews der festen Überzeugung bin, dass das Verhalten von z.B. Führungskräften in einer teilnehmenden Beobachtung besser analysiert werden kann, als in einem Interview. Die teilnehmende Beobachtung eröffnet einen direkten Zugang zu Handlungen, die womöglich als selbstverständlich erachtet und nicht in Interviews verbalisiert werden.

Teilnehmende Beobachtung bezeichnet eine Methode der Feldforschung in den Sozialwissenschaften. Sie strebt an, Erkenntnisse über das Handeln, das Verhalten oder die Auswirkungen des Verhaltens von einzelnen Personen oder einer Gruppe von Personen zu gewinnen. (https://de.wikipedia.org/wiki/Teilnehmende_Beobachtung)

Ich entschied mich für die Beobachtung, bei der den SupervisorInnen die Anwesenheit des Forschers bekannt ist. Diese Entscheidung basiert auf dem Aufbau eines Supervisionssettings, da meine Erfahrungsberichte hauptsächlich von Einzelsupervisionen handeln. Charakteristisch an der offenen teilnehmenden Beobachtung ist, Atmosphäre herzustellen und aufrecht zu erhalten.

Wenn wir das Satzglied „Teilnehmende Beobachtung“ betrachten, spielt „teilnehmen“ hier-

bei eine große Rolle. Es bedeutet vor allem, „die emotionale Distanz vorübergehend aufzugeben“. Hierzu passend ist Milowiz Ansatz, welcher wie folgt lautet: „Wenn Sie sich dringend veranlasst fühlen, zu helfen oder sonst wie einzugreifen, dann ist auch das ein Anlass, sich entsprechende Gedanken zu machen: Wie würde ein normaler Mensch reagieren, wenn ständig irgendjemand in sein Leben eingreift und ihm alle Initiative entreißt?“ (MILOWIZ, 2009, S.99). Die Beobachterrolle hat den Vorteil, dass der Beobachter/ die Beobachterin an bestimmten Handlungsabläufen teilnimmt und diese später in der Auswertung dementsprechend aus dem eigenen Erleben interpretieren kann. (ROSENTHAL, 2005, S. 107).

In meinen Supervisionen erfahre ich, dass Angst im beruflichen Leben eine besonders große Rolle spielt. Diese psychische Belastung hat zur Folge, dass Leistungsdruck und Stress steigen und professionelles Handeln und Denken kaum mehr möglich sind. Dies kann zu Panik und Phobien auf psychischer und körperlicher Ebene führen und schränkt dann die Handlungsstrategien auf das Minimalste ein. Klienten sehen oft nur noch wenige Auswege: Flucht, Kampf oder in der Opferrolle zu verweilen.

In den folgenden Unterkapiteln berichte ich über zwei Supervisionen, welche vom Thema „ANGST“ geprägt und geleitet wurden. Ich lege mein Augenmerk auf Situationen, in denen SupervisorInnen aufgrund von Ängsten oder Befürchtungen in ihrem Handeln blockiert wurden.

Die systemische Betrachtungsweise der teilnehmenden Beobachtung

Um die Fallbeispiele aus systemischer Sicht analysieren zu können, ist es notwendig im Vorfeld einen Einblick in die systemische Betrachtungsweise der teilnehmenden Beobachtung zu geben. Man spricht in diesem Fall von Settings, in denen der Beobachter/ die Beobachterin Teil des Systems ist. Das bedeutet, dass in diesen Systemen die Subjektivität mit einbezogen wird. Vorhersehbar ist, dass der Beobachter/ die Beobachterin das Systemverhalten durch sein eigenes Verhalten ändert. An dieser Stelle spricht man von Kybernetik zweiter Ordnung. Ein herausragender Vertreter dieser Denkrichtung ist Heinz von Förster. Diese Systeme sind

geprägt von zirkulären Ursache-Wirkungsbeziehungen und von Rückkopplungen. „Und, wie schon Watzlawick (1976) nachzulesen, diese anderen Tänzer können nicht umhin, darauf zu reagieren. Ja, das Wahrnehmen selbst bedingt ja schon eine Reaktion.“ (MILOWIZ, 2009, S. 30)

Dokumentation

Die einfachste Art Geschehen schnell festzuhalten, sind kurze Feldnotizen. Bei diesen handelt es sich nicht um ein allgemeinverständliches Protokoll; es sind kurze Notizen, die sich die Beobachtenden während des Geschehens machen, um wichtig Erscheinendes nicht zu vergessen (GEHRAU 2002, S.88). Die Notiz ist in meiner ausgewählten Methode das wichtigste Instrument, das nicht nur die ausgesprochenen Gedanken und das Verhalten festhält, sondern auch die selektive Herangehensweise des Supervisors/ der Supervisorin dokumentiert. Die Aufgabe des Forschers ist das Erlebte sehr zeitnah zur Beobachtung zu notieren. Aus konstruktivistischer Sicht wäre es interessant, wenn mehrere Forscher an dieser Beobachtung teilnehmen würden. Die verschiedenen Blickwinkel und Selektionen würden das Reflektieren der Fälle sehr spannend und lehrreich machen. Hier verweise ich auf die von Tom Anderson in den 1980er Jahren entwickelte Methode, namens „Reflecting Team“.

Ziel dieser Methode ist es, einen Freiraum für die Entwicklung vielfältiger Perspektiven und angemessener Ideen und Lösungsmöglichkeiten zu schaffen, in dem die Integrität der TeilnehmerInnen gewahrt bleibt und das Annehmen von Vorschlägen erleichtert wird. Dazu begeben sich die beteiligten Systeme in einen gemeinsamen Prozess von abwechselnd gerichteter und ungerichteter Kommunikation. Praktisch nehmen hierbei drei bis vier Mitglieder eines Teams eine reflektierende Position ein. Sie verfolgen z.B. das Beratungsgespräch zwischen dem Supervisor/ der Supervisorin und eines Teammitgliedes, indem sie in unmittelbarer Nähe sitzen. Sie beteiligen sich nicht aktiv am Gespräch, hören jedoch aufmerksam zu. Eine vorgegebene Sitzplanung ist von Vorteil (reflektierendes Team sollte nicht in Richtung Interviewer sehen, sodass die volle Konzentration dem Gehörten gilt). Nach einer gewissen Zeit werden die Positionen gewechselt. Die Mitglieder des Reflecting Teams

denken jetzt laut über den von ihnen beobachteten Gesprächsprozess nach (ungerichtete Kommunikation). Sie führen einen „Metalog“, also ein Gespräch über das Gespräch. Das vorher beobachtete System hört nun seinerseits zu. (Vgl. HERWIG-LEMPP, 2016, S. 252)

Fallbeispiele

Im Anschluss präsentiere ich Dialoge aus realen Supervisionssettings, in denen das Phänomen immer wieder eine Rolle spielte. (allerdings mit fiktiven Namen)

Aufgrund der empfohlenen Seitenanzahl der vorliegenden Diplomarbeit. Beschränke ich mich auf zwei Fallbeispiele.

Im Anschluss der Beobachtungen führe ich einen Methodenpool an, aus dem ich in Supervisionen zurückgreife und der LeserInnen ein Angebot an verschiedenen Methoden bieten soll.

Fallbeispiel 1

Supervisionssetting: Einzelsupervision

Fiktiver Name: Justin

Alter: 35

Beruf: Lokführer bei der ÖBB

Durchgeführte Supervisionen: 6

Datum: 3.3. 2019 (3. Supervision)

Anliegen

Im Vorfeld fasse ich kurz seine bis zu der 3. Supervision bestehenden, aber auch entstandenen Anliegen zusammen.

Justin wirkt nach außen hin selbstbewusst und sicher. Jedoch als er mir sein Anliegen schildert, bemerke ich erst, wie unsicher und ängstlich dieser junge Mann ist. Er beginnt mit den Händen zu spielen, bewegt seine Zehen auf und ab und stottert, wenn er Erinnerungen abrufen möchte.

Er ist seit 15 Jahren Lokführer bei der ÖBB. Zu Beginn der Supervision erzählt Justin sehr ausführlich über seine beruflichen Erfahrungen und über die Firma selbst. Er repräsentiert seine Firma voller Energie und Überzeugung. Das einzige Problem ist der Schichtdienst, den er seit 8 Jahren meistert. Er leidet unter Schlafstörungen und hat Konzentrationsschwierigkeiten. Aufgrund dessen würde er gerne den Job wechseln. Als das Thema Berufsveränderung im Raum steht, spricht er über seine Ängste,

die mit der eventuellen Umstrukturierung seines Lebens in Zusammenhang stehen.

Was ist während der SV passiert?

SV: Was kann ich für dich tun? Lass mich in deinen Beruf hineinschnuppern.

Justin: Ich bin seit 15 Jahren Lokführer bei der ÖBB, eigentlich mein Traumberuf, denn als ich mich bewarb, konnte ich es kaum erwarten Menschen sicher von einem zum anderen Ort zu bringen. Der ÖBB-Konzern ist einer der größten Arbeitgeber des Landes und bezahlt auch recht gut. (...) Ich liebte meinen Job und lebte auch für ihn. Doch seit einiger Zeit machen mir die Nachtschichten zu schaffen. Früher war ich danach auch immer müde und erschöpft, aber ich regenerierte mich schnell im Laufe des Tages. Heute habe ich das Gefühl, dass ich in einem Hamsterrad der Erschöpfung laufe. (...) Ich komme irgendwie nicht mehr raus. Wann hatte ich das letzte Mal das Gefühl, ausgeschlafen zu sein? Ja, wenn ich beurlaubt bin, aber auch erst nach eineinhalb Wochen normalem Schlafrhythmus. Ich suche schon seit Monaten, nein Jahren nach einer Lösung. Besser gesagt gemeinsam mit meiner Freundin, Lisa. Und der einzige Ausweg, mein Lichtblick, ist eine berufliche Veränderung, die geregelte Arbeitszeiten tagsüber ermöglicht.

SV: Wow, Justin. PAUSE. Deine ausführliche Geschichte gibt mir einen guten Überblick über dein Anliegen. In deinem Kopf muss es ja strudeln. Was du in deinen jungen Jahren schon alles geschafft hast, du gehst seit Jahren tüchtig arbeiten und nimmst deine Funktionen ernst. Die Schichtarbeit ist eine große Herausforderung für deinen Körper, physisch, aber auch psychisch. Ist dir bewusst, was du in deinem beruflichen Leben schon alles gemeistert hast?

Justin: Naja. Ich gehe brav arbeiten. Sonst...?

SV: Justin, du lebst für deinen Beruf. Ich höre heraus, wenn du etwas liebst, dann gibst du alles. Wenn du ein Ziel hast, dann strengst du dich an es zu erreichen. Du bist lösungsorientiert und schaut auf dich. Wie hast du das bis jetzt geschafft?

Justin: Ich war schon immer sehr eifrig, das hat mir meine Mama weitergeben. Sie unterstützt mich schon ein Leben lang. Meine Freundin fängt mich oft auf und schafft es sehr oft mich

wieder zu motivieren. Doch genau das ist mein weiteres Problem. Ich habe Angst sie zu verlieren, wenn es so weitergeht.

SV: Das heißt, so wie du es schilderst, dass 2 Frauen dein positiver Pol im Leben sind und dich sehr unterstützen. Das hört sich sehr nach Rückhalt und starker Familie an.

Justin: Ja. Auf jeden Fall. Ich liebe meine Freundin über alles und sie steht auch immer hinter mir. Ich will sie auf keinen Fall enttäuschen. Deshalb habe ich ja solche Angst, das Falsche zu tun. Meiner Mutter ist alles recht. Hauptsache ich bin glücklich.

SV: Was willst du? Was macht dich glücklich? Wenn du dazu bereit bist...schließe deine Augen und versetze dich in deine Zukunft. Ich gebe dir 5 min Zeit.... PAUSE

(Der Supervisand lässt sich auf die Methode ein und lehnt sich mit geschlossenen Augen zurück)

SV: Justin, was siehst du?

Justin: Meine Freundin und ich mit einem Kind.

SV: Wo ist deine jetzige Arbeit?

Justin: Nicht da.

SV: Wie fühlt sich das an?

Justin: Gut.

SV: Nenne eine Eigenschaft. Wie zum Beispiel: Weich, hart, kratzig, stark, ...

Justin: Ok. Es fühlt sich sehr warm an.

SV: Wonach riecht dieses Bild, das du gerade vor dir hast?

Justin: Ich weiß nicht warum, aber nach Rosmarin.

SV: Magst du dieses Gewürz?

Justin: Ja. Besonders gern zu Steaks. (Lachen)

SV: Wonach schmeckt diese Situation?

Justin: süß

SV: Meine letzte Frage, Justin. Was hörst du?

Justin: Nichts. Und das ist schön und gut.

SV: Dankeschön, dass du mitgemacht hast. Komm wieder langsam in die Realität zurück. PAUSE. Wie geht's dir jetzt?

Justin: Es war ein angenehmes Erlebnis gerade. Muss es aber sickern lassen.

SV: Das soll es auch. Bis zu unserem nächsten Termin. In 3 Wochen. Ist das für dich in Ordnung?

Justin: Ja. Auf jeden Fall. Danke.

Methoden

1. Zusammenfassen des Anliegens
2. Positives Konnotieren
3. Wahrnehmen und Raumgeben des Problems
4. Ressourcenorientierte Frage: Wie hast du das alles geschafft?
Die Vorteile dieser Frage sind, dass das Gespräch in einem positiven Kontext geführt wird und der Klient sich auf Möglichkeiten, bereits vorhandene Ressourcen und hilfreiche Menschen in seinem Umfeld konzentriert.
5. Hypnosystemische Methode: Der hypnosystemische Ansatz wurde von Gunther Schmidt (Leiter des Milton-Erickson-Institut, Heidelberg), Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapeut entwickelt. In der hypnosystemischen Arbeit nutzt man alle Sinneskanäle (Das Sehen, Hören, Riechen, Schmecken, Tastsinn). Man arbeitet mit Visualisierungen, mit inneren Bildern, Veränderungen der Körperhaltung, mit den verschiedenen Seiten ihres Ichs, mit Metaphern und Symbolen, Aufstellung des Problems/der Lösungen im Raum und mit Fokussierungsübungen. (Vgl. <https://www.zalokar.at/methoden/hypno-systemische-beratung-coaching/>)
6. Aufgabe bis zum nächsten Termin: Auseinandersetzung mit den Gefühlen, die die Übung entfaltetete

Wirkungen

Mein Ziel war es in erster Linie, dass durch die oben angeführten und ausgeführten Methoden die Konzentration auf seine angesprochenen Ängste nachlässt, damit er seine Gedankenknäuel etwas lösen und sich in weiterer Folge für einen eventuellen Perspektivenwechsel öffnen kann.

Die Möglichkeit, sich nur auf die Wahrnehmung im Hier und Jetzt zu beschränken, lässt Empfinden zu, ohne diese umgehend mit Bewertungen zu verbinden. Es ermöglicht Perspektivenwechsel. Dem Klienten wurde aufgrund der Zusammenfassung ein Ordnen seiner Gedanken ermöglicht. Weiters lässt sich Justin auf die Frage „Wie hast du das alles geschafft?“ ein

und kann den Fokus auf Menschen, die ihn in seinem Umfeld unterstützen, legen.

Wie in Milowiz`Buch „Teufelskreis und Lebensweg“ sehr gut dargelegt, stellt der systemische Ansatz keinen grundsätzlichen methodischen Anspruch. Das Grundprinzip des systemischen Denkens besagt, dass alles als wirksam zu betrachten ist, was dazu geeignet erscheint, stabilisierte oder eskalierende Systeme zu „lösen“. (MILOWIZ, 2009, S. 120) Dank der Hypnosystemische Methode kann der Supervisand sein Ziel nicht nur aussprechen, sondern auch fühlen, schmecken, riechen, sehen und hören. Mir ist aufgefallen, dass Justin sich nach dieser Methode nicht nur verbal über seine positive Stimmung geäußert hat, sondern auch körperliche Veränderungen aufwies. Er zog die Mundwinkel in die Höhe (also er lachte), atmete ruhig und bewegte, im Vergleich zum Beginn des Settings, nicht die Füße.

Resümee

- Damit sich die LeserInnen in Ansätzen vorstellen können, wie sich die Prozesse der oben genannten Supervision weiterentwickelte, erwähne ich in einer stichwortartigen Kurzzusammenfassung Interventionseffekte.
- Es folgten 3 Settings im Abstand von jeweils 4 Wochen.
- Während der 5. Einheit schlug ich Justin vor einen Psychologen/ eine Psychologin aufzusuchen, um ein Burnout ausschließen zu können. (die psychologische Abklärung war mir sehr wichtig, um weitere Interventionsschritte setzen zu können)
- Die Psychologin/ der Psychologe bestätigte ihm, dass er psychisch gesund sei. Sie/Er riet ihm außerdem aus der Schichtarbeit auszutreten.
- In der vorletzten Einheit berichtete der Supervisand von einem Jobangebot, das er einige Tage vor der Sitzung annahm. Er entschied sich für „keine Schichtarbeit“ und „weniger Lohn“.
- Zitat von Justin „Ich muss zwar an vielen Ecken sparen, aber ich lebe. Diese Zeit, die ich nun zur Verfügung habe und die Nächte, in denen ich endlich wieder durchschlafen kann, geben mir so viel.“

- Die Kombination aus meiner Beratung und dem psychologischen Gespräch brachten den Supervisanden dazu seine Sichtweise zu ändern. Dies ermöglichte ihm die Vogelperspektive einzunehmen, um Lebensthemen zu ordnen und die Prioritäten seines Lebens wahrzunehmen.
- Rückblickend sah ich nicht nur eine tolle Entwicklung seitens des Supervisanden, sondern nahm ich einen Lernprozess rund ums Thema „Grenzen in Supervision und Coaching“ wahr. Mein Fazit: Der Verweis an weitere Beratungsstellen ist kein Zeigen der Schwäche oder einer Unkenntnis, sondern kann die Entwicklung der Supervision immens ankurbeln.

Fallbeispiel 2

Supervisionssetting: Einzelsupervision

Fiktiver Name: Evi

Alter: 34

Beruf: Pädagogin an einer Mittelschule

Durchgeführte Supervisionen: 2

Datum: 4.10. 2019 (2. SV)

Anliegen

Evi arbeitet seit 2 Jahren als Lehrerin an einer Mittelschule. Als Junglehrerin fühlt sie sich sehr gut im Kollegium aufgenommen, jedoch die 4.Klasse, die sie seit einem Jahr unterrichten darf, macht ihr zu schaffen. Da sie 12 Stunden in der Woche mit dieser Klasse arbeitet, belastet sie die respektlose Beziehung zwischen den Schülern und ihr sehr. Hinzukommt, dass der zuständige Klassenvorstand keine Unterstützung anbietet und sie mit Ignoranz begegnet. Weiters bekräftigt er die Schüler und Schülerinnen hinter Evi`s Rücken, indem er zu ihnen hilft anstatt zu seiner Kollegin. Sie schildert über Auswirkungen wie Erschöpfung, Wutausbrüche, Überforderung und Angstzustände, wenn sie nur an die Klasse denkt.

Evi wandte sich sehr spontan an mich, weil sie auf einmal das Gefühl hatte, nicht mehr zu funktionieren. Sie konnte die Klasse ohne Angstzustände nicht mehr betreten. Als sie mir dies schilderte, entschied ich mich sie in ihrer Schule zu besuchen und ihr vor Ort, im Besprechungszimmer, Supervision anzubieten. Es war

ein etwas anderes Setting als sonst, weil das Problem so akut und nahe war.

Was ist während der Supervision passiert?

SV: Liebe Evi, was ist los? Erzähl mir alles genau!

Evi: (mit Tränen in den Augen) Ich kann nicht mehr, es ist einfach nur mehr schlimm. Ich will nicht mehr in diese Klasse. Sie hassen mich. Es geht einfach nicht mehr. Ich weiß nicht mehr weiter.

SV: Evi, das hört sich nicht gut an. Du musst dich schlimm fühlen. Stimmt das?

Evi: Ja, ganz schlimm. Ich kenne mich nicht mehr. Ich kann nicht mehr so sein, wie ich einmal war.

SV: Wer warst du? Wie warst du?

Evi: Ich war so ein positiver Mensch und so eine motivierte Lehrerin. Ich empfand mich auch als sehr empathisch. Und jetzt habe ich keine Energie mehr. Ich will gar nichts mehr. Und habe Angst.

SV: Verstehe ich, dass du nicht mehr kannst. Wovor hast du Angst?

Evi: Dass ich mein Gesicht verliere. Dass ich die Klasse nicht mehr führen kann. Denn ich bekomme schon Angstzustände, bevor ich sie betrete. Ich habe Herzrasen. Seit ich diese Probleme mit den Kindern habe, verspüre ich Nervenzuckungen an den Beinen. Das geht nicht so weiter.

SV: Da gebe ich dir Recht. Es geht dir nicht gut. Ich bewundere einerseits deinen Körper, dass er dir jetzt schon so viele Signale schickt, dass es dir schlecht geht, aber andererseits bin ich erstaunt über deine Psyche, welche die Warnzeichen wahrnimmt und handeln will. Wer unterstützt dich im Kollegium?

Evi: Es gibt KollegInnen, die haben immer ein offenes Ohr für mich, aber der Klassenlehrer der Problemklasse, von dem ich die größte Unterstützung bräuchte, ignoriert meine Anliegen.

SV: Evi, was wäre dein Wunsch, wenn du einen frei hättest. Was würdest du ändern? Denk in Ruhe nach, dann lass mich mitträumen.

...Pause (ca. 5 min) ...

Evi: Ich würde gerne die Kinder so drehen, mich zu respektieren und zu mögen. Den besagten Klassenlehrer würde ich gerne

die Augen öffnen und ihm sagen, dass er niemanden etwas Gutes tut, wenn er die Kinder gegen andere LehrerInnen aufhetzt. Und ich würde gerne einen Neustart in der Klasse versuchen.

SV: Das sind gute Ideen. Systemisch gesehen kannst du dein Umfeld leider nicht ändern, aber du kannst an vielem arbeiten und verschiedenes ausprobieren, um weiterhin zu funktionieren. Du hast vorher davon gesprochen, dich verstecken zu wollen und davon, dass du Angst hast dein Gesicht zu verlieren. Ich habe eine Idee, wie du dich ein bisschen verstecken kannst, du experimentieren kannst und keine Angst haben musst, dass dich wer nicht mag oder akzeptiert.

Bist du bereit für ein Spiel?

Evi: Ja bitte, lass mich hören. Nun bin ich neugierig.

SV: Im Zuge meiner Ausbildung hatte ich die Möglichkeit, aber auch das Vergnügen in verschiedene Rollen zu schlüpfen und um Reaktionen und Wirkungen wahrzunehmen. Anfangs sehr skeptisch spielte ich mich und war überwältigt über meine Freude am Spielen. Es ist so ein besonderes Gefühl, „nur“ eine Rolle darzustellen und sich nicht damit identifizieren zu müssen. Es entspannt und ermöglicht neue Perspektiven. Aber das Beste daran sind die Wirkungen des Gegenübers, wie Erstaunen, Skepsis, Starrheit, Unsicherheit oder auch Begeisterung.

Gut, nun habe ich dir vieles von mir erzählt. Nun zu dir! Du hast mir vorher sehr genau deine Rolle als motivierte, sehr positiv denkende empathische Lehrerin geschildert. Welche Rolle könntest du dir nie vorstellen zu spielen?

Evi: Die Rolle eines Menschen, der andere ignoriert und nicht auf Gefühle eingeht.

SV: Perfekt. Genau den Menschen spielst du, wenn du die Klasse betrittst. Nein, schon bevor du die Klasse betrittst. Versetz dich schon beim Stiegensteigen, wenn du Richtung 4a gehst in deine Rolle und versuche sie durchzuziehen, bis du den Raum wieder verlässt. Vermeide dich zu rechtfertigen. Du hast nur 3 Dinge zu tun. Bleibe bei dir. Zieh

dein Ding durch. Und nimm die Wirkungen der SchülerInnen wahr. Trau dich!

Evi: (lacht) Das wird schwierig, aber ich finde die Idee so toll. Ich versuche das wirklich.

SV: Es ist schwierig. Schauspielern ist nicht einfach. Aber vergiss nicht, es ist nur eine Rolle und ein Experiment. Ein Spiel. Und Spiele sind meines Wissens immer lustig.

Evi: Danke. Ich würde mir gern einen nächsten Termin ausmachen, dass ich dir alles genau schildern kann.

SV: Gerne...

Methoden

- Reframing: „Da gebe ich dir Recht. Es geht dir nicht gut. Ich bewundere einerseits deinen Körper, dass er dir jetzt schon so viele Signale schickt, dass es dir schlecht geht, aber andererseits bin ich erstaunt über deine Psyche, welche die Warnzeichen wahrnimmt und handeln will.“ Unter Reframing oder der Umdeutung versteht man das Einnehmen einer neuen Perspektive und somit auch eine neue Bewertung oder Interpretation einer Situation, eines Verhaltens oder einer Person. Alles, was wir wahrnehmen (= „alles“), nehmen wir in einem Rahmen (Bezugsrahmen, Wahrnehmungsrahmen, ...) wahr. Dieser Rahmen ist subjektiv und kann geändert werden. (Vgl. www.viel-coaching.at) Laut Milowiz geht es hier um die Umbewertung einzelner Themen, welche normalerweise als schwierig oder sogar als verrückt etikettiert werden. Der Berater/ die Beraterin versucht interessiert auf den Inhalt einzugehen, um gemeinsam mit Thema weiterzuarbeiten. (Vgl. MILOWIZ, 2009, S. 121)
- Die Persönlichkeit als Werkzeug: Hier beziehe ich mich auf ein Modul des Masterlehrgangs „Supervision und Coaching“, welcher mit „PERSÖNLICHKEIT ALS WERKZEUG“ betitelt war und mich anscheinend sehr prägte. Aufgrund eigener positiver Erfahrungen, entschloss ich mich eine der gelernten Übungen anzubieten. Das Ausprobieren einer Rolle

ermöglicht einen eventuellen Neustart in Bezug auf die Beziehung zwischen ihr und den SchülerInnen. Das Verstecken hinter der Rolle könnte die Verletzungsgefahr (psychisch gesehen) verringern.

Wirkungen

Ich versuchte in erster Linie die schlimme Situation anzunehmen, indem ich wiederholte wie niederschmetternd sich das Anliegen anhört. Evi wirkte danach etwas entspannter. (sie lehnte sich zurück und atmete nicht mehr so hektisch) Weiters ging ich auf die von ihr angesprochenen Ängste ein, da ich daran interessiert war, was sie genau darunter versteht. Sie hatte die Möglichkeit über ihre Symptome und Erfahrungen damit zu sprechen. Der Ausflug in meine Erfahrungswelt mit Rollen steigerte ihre Neugier und lenkte sie vom eigentlichen Problem ab. Sie war offener für Neues und wirkte sehr interessiert. (große Augen, ein Lächeln, fing an sich Notizen zu machen)

Abschließend zeigte sie sich etwas skeptisch gegenüber der ausgewählten Rolle, aber fieberte schon der nächsten Supervisionssitzung entgegen.

Resümee

Auch an dieser Stelle, nach der ausführlichen Analyse des 2. Fallbeispiels, möchte ich anhand einer Kurzzusammenfassung auf Effekte einzelner Interventionen, die in weiteren Settings von mir wahrgenommen wurden, hinweisen.

- Da in diesem Fall nur 2 Supervisionen stattfanden, beziehe ich mich nun auf eine Rückmeldung, die mir telefonisch 2 Wochen nach der letzten Supervision, gegeben wurde.
- Zusammengefasst war die Supervisorin sehr stolz auf sich, das oben angeführte Experiment durchgeführt zu haben. Sie berichtete von Schweißausbrüchen und Unsicherheit, aber auch von Neugierde und Freude. Sie entdeckte die Lust am Spielen und erwähnte immer wieder, was für ein interessantes Gefühl es war, in eine Rolle zu schlüpfen und zu wissen, „nur“ eine Schauspielerin zu sein. Im weiteren Verlauf des Gesprächs bedankte sie sich mehrmals für den kleinen Tipp, der Großes bewirkte.

- Das Besondere an diesem Gespräch war, dass nicht einmal das Thema „Angst“ fiel.
- Wichtig anzumerken ist, dass das Ausprobieren verschiedener Rollen in festgefahrenen Beziehungen nicht einfach ist. Es erfordert großen Mut. Eine Voraussetzung zur Umsetzung dieser Methode ist, dass der Supervisor/ die Supervisorin bereits offen für eine Veränderung, für etwas Neues sein muss. Die Entwicklung bis dahin, kann lange andauern. In diesem Fall nahm ich das Streben nach Transformation wahr und experimentierte. Und darauf bin ich stolz.

Theoretischer Hintergrund

Unser „diagnostischer“ Ansatz in der Wiener Schule der Systemischen Sozialarbeit zielt darauf ab, Verhalten, das in kritische Fallverläufe führt, als Rückkoppelungsschleifen von negativen Reaktionen zu interpretieren: Versucht die Tochter sich zu entziehen, und reagieren die Eltern darauf mit Kritik, und versucht die Tochter dann, sich dieser Kritik zu entziehen, worauf die Eltern wieder mit Kritik antworten, dann ist eine solche Rückkoppelungsschleife entstanden. Sie steht für ein Drehbuch, in dem Verhalten vorhersagbar wird, weil es sich gegenseitig bedingt und verursacht.

Erkennt man das Muster, findet man diese gegenseitigen Abwehrhaltungen, dann lässt sich daraus ableiten, was aus supervisorischer Sicht gemacht werden kann, um Änderungen zu ermöglichen. Das Verhalten der Betreuungsseite bzw. der sozialen Umwelt der indizierten Klienten wird dabei als mitkonstituierender Teil des Problems betrachtet: Weder ist das Verhalten der Tochter unabhängig und unbeeinflussbar, noch das der Eltern, sondern jedes ist eine Reaktion auf das andere.

Bezogen auf das Anliegen meiner Supervisorin reagieren die Kinder auf ihre Forderung mit Blockaden und Arbeitsverweigerung. Evi kann dieses Verhalten nicht nachvollziehen und blockiert ebenfalls, indem sie mit neuen und strengeren Disziplinversuchen die Klasse betritt. Was passiert? Die Klasse verspürt diesen neuen Druck und protestiert. Um diese Dauerhaftigkeit des Systems näher zu erläutern, präsentiere ich den Prozess anhand folgender Illustration.

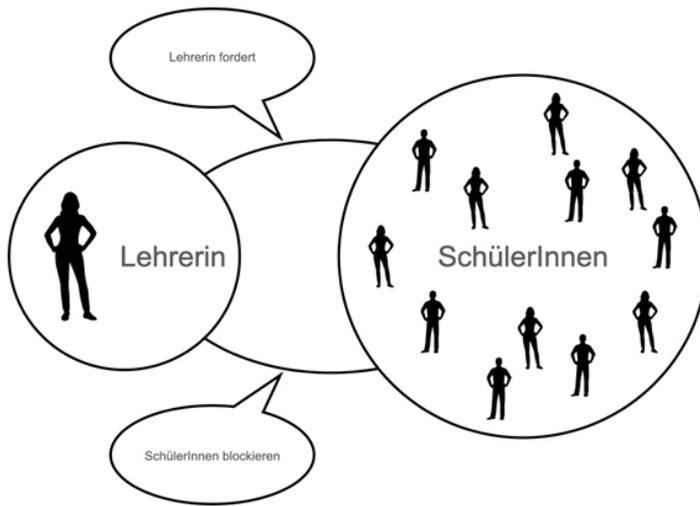


Abbildung 2: Dauerhaftigkeit des Systems

„So wie Henne und Ei ist ein Teilphänomen immer in der Lage, das andere herzustellen, welches wieder das erste herstellt. Damit sich das System aufrechterhalten kann, muss es in der Lage sein, seine inneren Interaktionen immer wieder auf das Gewohnte zurückzuführen.“ (MILOWIZ, 2009, S. 37)

Angst aus systemischer Sicht

Systemisch Angst zu betrachten heißt, dass man sich nicht nur auf das Phänomen konzentriert, sondern ein ganzes System in den Blick nimmt. Aus systemischer Sicht manifestiert sich am Problemträger eine Störung, die ihre Ursache im Gesamtsystem in einem gestörten Ablauf hat. Mir ist ein Anliegen nicht nur meine Definition von systemischem Arbeiten mit Ängsten aufzuzeigen, sondern auch die von Thoma und Schumacher. (vgl. Lieb 2014: 4-5)

Vorerst biete ich den LeserInnen ähnlich wie am Ende des 4. Kapitels eine modifizierte Abbildung zur Dauerhaftigkeit des Systems. Im vorliegenden

Beispiel wird die Angst als System visioniert.

Angst aus MEINER systemischen Sicht

Wenn Angst in Supervisionen immer wieder zum Thema wird, sehe ich es als Phänomen und arbeite damit. Um es systemisch betrachten zu können, arbeite ich mit verschiedenen Methoden, welche ich immer wieder variere oder adaptiere. Das alleinige Hinschauen auf etwas, das einem vielleicht schon Wochen, oder sogar Monate belastet, bewirkt bei den KlientInnen Entlastung. Durch das Beschreiben und Etikettieren der Angst konnte ich mehrmals beobachten,

dass das Thema begreifbarer wird. Klienten erleben, welchen Platz dieses unkontrollierbare Gefühl in ihrem Leben einnimmt. Weiter ist es von Vorteil Fragen in den Raum zu stellen, welche einen Sichtwechsel ankurbeln. (Wie zum Beispiel: Was ist die Ursache dieser Angst?, Wovor hat Sie Ihre Angst früher geschützt?, Hat die Angst eine aktuelle Funktion?) Durch die Auseinandersetzung der angeführten Fragen

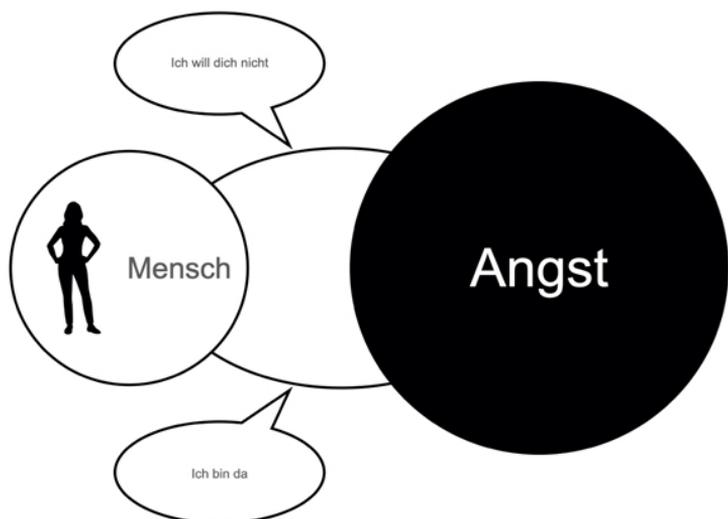


Abbildung 3: Angst aus systemischer Sicht

kann sich ein Gewinn und meines Erachtens etwas Positives aus der Belastung herauskristallisieren. Mein Ziel ist es, alle positiven Aspekte der Angst gemeinsam mit dem Supervisor/der Supervisorin zu erkennen und darauf aufzubauen. Aus systemischer Sicht ist mein Zugang diese Angst zu würdigen und mit ihr zu arbeiten. Während dem Verfassen dieser Zeilen fällt mir eine Aussage eines Speakers einer sehr interessanten Veranstaltung zum Thema „Wut“ ein. Dieser sagte folgende Worte: „Nimm die Angst bei der Angst und sei ihr Havar!“ Diese Metapher begleitet mich seit 2 Jahren und ist für mich nicht nur erheiternd, sondern auch bereichernd. Sie ist für mich das Fundament für die Arbeit mit Ängsten. Akzeptiert, würdigt, hört, sieht, fühlt man die Angst und lässt diese Prozesse auch wirklich zu, so hat man die Chance sie in Griff zu haben. Sieht man sie nicht als Feind, sondern als Begleiterin, hat man systemisch gesehen große Schritte getätigt. Diese „Transformation“ zeigt den KlientInnen, wie viel Macht er über seine Gedanken hat und wie viel Kontrolle er besitzt. Aufgrund der stundenlangen Auseinandersetzung mit diesem umfassenden Thema, ist es mir in Supervisionen, in denen Angst mehrmals im Mittelpunkt steht, ein Anliegen, es theoretisch zu beleuchten und historische Inputs einzubauen. Diese heruntergebrochenen Schilderungen erleichtern in vielen Fällen das Umdenken oder erinnern sie an Kindheitserlebnisse, die wiederum neue Anknüpfungspunkte eröffnen. Wie Sie beim Lesen meiner Zeile sicher schon erahnen konnten, habe ich Freude am Arbeiten und Experimentieren mit dem Thema.

Angst aus der systemischen Sicht Thomas und Schumachers

Aus Thomas und Schumachers Sicht sind Menschen Bedeutungswesen. Sie sind stets auf der Suche nach Erklärungen und dem Sinn von Erfahrungen. Eine Form der Bedeutungswesen ist laut Schumacher die Angst. Hier steht die Gefahr als Bedeutung im Fokus. Ob und wie Ängste entstehen hängt davon ab, wie man mit realen Gefahren umgeht. Spricht man von Angststörungen handelt es sich nicht um reale Gefahren (z.B. zu ertrinken), sondern um fiktive. Es ist aber gut möglich, dass reale Gefahren Fantasievisionen eröffnen und triggern.

Schumacher fokussiert sich auf die Beziehung des Patienten zu seiner Angst. Er ist davon überzeugt, dass Klienten Kontrolle über die Angst gewinnen wollen. Er versucht Situationen, welche Angstdimensionen triggern könnten zu vermeiden. Das Ziel „Weg mit der Angst“ ist aber kontraproduktiv, weil Angst Teil des Lebens ist und dieses Ignorieren und Verschieben des Problems dazu führt, dass im Endeffekt auch Angst vor der großen Angst entstehen könnte. (vgl. Lieb 2014: 4-5)

Die Angst als Begleiterin in Supervisionen

Die Angst vor unterschiedlichsten Situationen, Dingen oder Gefühlen in Supervisionssettings ist ein Phänomen, das ich seit Beginn meiner Lern- und Lehrsupervisionen beobachten konnte. Ich stelle mir öfters die Frage, warum das Thema Angst in meinen Beratungssituationen oft im Fokus steht. Ist es, weil ich mich aus persönlichen Gründen unbewusst darauf konzentriere und dank Selffulfilling prophecy Prozessschritte zu dem Phänomen voraussehe oder zulasse? Hat es mit der schwierigen Zeit der Pandemie zu tun, die die Emotionswelt der KlientInnen, aber auch mich beeinflusst? Oder sind die in Beratungen präsentierten Befürchtungen, Gefühle, Sorgen, Scheuen und Bedenken überhaupt Ängste?

Im Zuge des Verfassens der vorliegenden Arbeit, der ausführlichen Literaturrecherche, des persönlichen Experimentierens und der Beschäftigung mit den oben angeführten Fragen, bin ich zur folgenden Conclusio gekommen.

Wie schon zu Beginn der Arbeit erwähnt, kann „Angst“ zur Erhaltung unseres Lebens und zum Schutz vor wirklichen Gefahren sehr hilfreich sein. Dieser Blickpunkt wird oftmals vergessen. Aus diesem Grund könnte das umfassendere Wissen über das Phänomen „Angst“, also über das Grundwissen hinaus, zu der Erkenntnis führen, dass man hilfreiche Aspekte nutzen kann. Eventuell ermöglicht man dem Klienten/der Klientin die selbstzerstörende Funktion der Angst in den Hintergrund stellen zu können.

Fakt ist, dass obwohl die Angst ein wichtiges, lebenserhaltendes Gefühl ist, wir danach streben, es zu vermeiden oder wenn möglich schnell davon zu fliehen. Wie aus Erfahrungsberichten einzelner SupervisorInnen kennengelernt, versuchen Menschen diese Gefühle kleinzureden.

Aber sind es die Menschen (WIR) nicht von Klein auf gewohnt, das zu tun? Floskeln wie „Du brauchst keine Angst haben“, „Geh, warum hast du denn Angst?“, oder die schlimmste „Du bist ein Bursch, die haben keine Angst!“ sind sicher geläufig. Die genannten Sprüche sollen beruhigen, jedoch unterdrücken sie meines Erachtens wichtige Alarmsignale des Körpers. Angesichts der von mir aufgestellten Hypothese stelle ich die Frage „Seit wann spüren wir Angst?“

In Bezug auf diese Frage möchte ich von meinem damals fünfjährigen Sohn berichten. Samuel spielt seit dem vierten Lebensjahr bei einem burgenländischen Fußballverein. Er besucht drei Mal wöchentlich motiviert und voller Freude das Training. In der Wintersaison wird die U7-Mannschaft in einer Sporthalle trainiert. Alleine schon die Information, dass das Training eine gewisse Zeit in der Halle stattfinden wird, löst bei ihm Unwohlsein aus. Er schildert über die Enge der Gänge, die von der Garderobe bis zum Turnsaal reichen, die Dunkelheit, die den Weg nach unten unübersichtlich macht und die Angst vom alleine sein, obwohl er mit Freunden hinuntergeht. Im November letzten Jahres ist es wieder soweit und wir in der Garderobe. Bereits umgezogen, läuft er mit seinen Fußballkollegen los. Richtung Halle, durch die Gänge. Nach zwei Minuten kommt er mir schweißgebadet und weinerlich wieder entgegen. Auf meine Frage „Was ist los?“ antwortet er wie folgt: „Mama, ich stehe auf einmal da und kann nicht mehr gut denken. Ich habe das Gefühl, dass ich mich nicht mehr bewegen kann. Wenn ich wieder bei dir bin, sehe ich wieder alles.“

Ich interpretiere das Gefühlschaos meines Sohnes so, dass er das Wort „Angst“ als Begriff verwendet, der keinen Gegenstand repräsentiert. Stattdessen erläutert er seine persönlichen Erfahrungen, sein Gefühl. Dieses Erlebnis ist für mich ein kleiner Beweis, dass man schon sehr früh verschiedene Ängste erleben und beschreiben lernt.

Das Gefühlsleben, ein durch entwicklungs-geschichtlich sehr alte Gehirnteile getragene Prozess, ist offensichtlich auf die volle Entwicklung des Gehirns nicht angewiesen. (BUTULLO 2015, 1. Kapitel)

Obwohl man anscheinend schon als Kleinkind die Gefühle beschreiben und schildern kann, haben Erwachsene beim Beschreiben des Phä-

nomens „Angst“ ein Problem. Es spielen sicher viele Faktoren eine große Rolle, auf welche ich noch näher eingehen könnte, aber dies würde in diesem Fall den Diplomarbeitsrahmen sprengen. Wie auch der Name des Kapitels verrät, begleitet mich das Thema nicht nur im privaten Rahmen, sondern auch in beruflichen Settings, als Supervisorin. Ich konnte in den letzten zwei Jahren beobachten, dass KlientInnen Ängste durch ihr Leben tragen. Auffällig ist, dass diese kaum benannt und im Zuge dessen kaum begreifbar sind. Dank meiner persönlichen Erfahrung und der teilnehmenden Beobachtung und einiger Erfahrungsberichte von SupervisionskollegInnen, komme ich zu folgender Interpretation. Ängste sind die ersten Begleiter von Menschen, auf die tatsächlich Verlass ist. Im Laufe der Jahre wird aus der ursprünglich überlebenswichtigen Begleitung eine Belastung oder Überforderung.

Zusammenfassung

Zusammenfassend ist zu sagen, dass es mir ein Anliegen war, meine persönlichen Erfahrungen mit dem Phänomen Angst, Erfahrungsberichte aus Büchern und Inhalte meiner teilnehmenden Beobachtung zu integrieren und in einer verständlichen Form den LeserInnen näherzubringen.

Es war mir wichtig, einen Einblick in die Theorie, in die teilnehmender Beobachtung, aber auch in meine persönliche Konfrontation mit dem Thema zu geben.

Angst ist ein Gefühl und ein körperlich-seelischer Gesamtzustand, den Menschen loswerden und überwinden wollen. Die Lebensqualität leidet unter Gefühlen der Angst und viele denken, dass ein Leben ohne Ängste wesentlich leichter und lebenswerter wäre. Ähnliche Gedanken kreisten auch in meinem Kopf herum. Doch im Zuge des Schreibens der vorliegenden Arbeit erkannte ich, dass Angst eine Begleiterin ist, die mir nicht nur in gefährlichen Situationen, sondern auch im privaten Alltag oder im beruflichen Setting helfen kann. Nehme ich sie und auch ihre körperlichen Symptome wahr, kann ich mit ihr arbeiten und habe die Möglichkeit sie zu bewirtschaften. Bei belastenden Angststörungen, die das Leben stark beeinträchtigen, ist es auf jeden Fall notwendig die Symptome psychologisch abklären zu lassen.

Als Fazit meiner Diplomarbeit lässt sich feststellen, dass aufgrund der Konzentration auf das Phänomen Angst in Supervisionen, tatsächlich vermehrt das Thema Angst im Vordergrund stand. Handelt es sich um einen Zufall oder um eine selffulfilling-profecy? Diese Frage stelle ich in den Raum, um ein wenig zum Nachdenken anzuregen.

Abschließend möchte ich den LeserInnen noch Folgendes auf den Weg geben: der Satz „Nimm die Angst bei der Hand und sei ihr Freund/ ihre Freundin!“ hat bei mir vieles bewirkt. In erster Linie machte ich das Thema zu meiner Diplomarbeit, dann leistete ich große Persönlichkeitsarbeit. Im Endeffekt entwickelte ich mich zu einer Supervisorin, die nicht nur ein breiteres Spektrum zur Theorie und Praxis des Themas erlangte, sondern dank der Reflexionen und Beobachtungen professioneller mit der Bewirtschaftung von Angstproblemen umgehen kann.

Literaturverzeichnis

Online:

<https://www.welt.de/wissenschaft/article1958002/Warum-Angst-fuer-den-Menschen-so-wichtig-ist.html>

<https://www.gesund.at/psyche/thanatophobie/>
www.zalokar.at/methoden/hypno-systemische-beratung-coaching/

www.viel-coaching.at

Bücher:

BELANDI, N. (2020). Supervision und Coaching für Soziale Arbeit für Pflege für Schule. Lambertus- Verlag.

BUTOLLO, Willi (2015): Die Angst ist eine Kraft. Über die aktive und kreative Bewältigung von Alltagsängsten. Herbig Verlagsbuchhandlung

FABIAN, Egon (2013): Die Angst. Geschichte, Psychodynamik, Therapie: Waxmann Verlag

GEHRAU, Volker (2002): Die Beobachtung als Methode in der Kommunikations- und Medienwissenschaft. VVK Verlagsgesellschaft

HERWIG-LEMP, Johannes (2016): Ressourcenorientierte Teamarbeit. Systemische Praxis der kollegialen Beratung. Vadenhoeck & Ruprecht GmbH

KATELE, Gina (2012): Umarme deine Angst. Und verwandle sie in positive Lebenskräfte. Kösel-Verlag

LIEB, Hans (2014): Störungsspezifische Systemtheorie. Konzepte und Behandlung. Störungen systemisch behandeln. Carl-Auer Verlag

MILLOWIZ, Walter (2009): Teufelskreis und Lebensweg. Systemisch denken im sozialen Feld. Vandenboeck & Ruprecht GmbH

SPITZER, Manfred, BERTRAM, Wulf (2013): Hirnforschung für Neu(ro)gierige. Braintertainment 2.0. Schattauer GmbH

VOLZ, Hans-Peter, STIEGLITZ, Rolf- Dieter (2010): Generalisierte Angststörung. Krankheitsbild. Komorbiditäten. Psycho- und Pharmakotherapie: Schattauer GmbH

Ent-angsten im Rahmen eines Schemas Sozialtherapeutischer Interventionsplanung (SSI)

Melanie Zeller

Klinische Soziale Arbeit (KSA) bewegt sich an der Schnittstelle von Sozialer Arbeit und Gesundheitswesen und hat dabei Menschen in Multibedarfslagen im Fokus.

Ein grundlegendes Prinzip der KSA besteht darin, Bedarfslagen immer bezogen auf die betroffene Person und deren Umwelt zu bearbeiten. Der doppelte Fokus der KSA blickt auf das Individuum und dessen Umfeld. Mit dieser bifokalen Perspektive der Individualorientierung und der System-/Umweltorientierung entsteht ein mehrdimensionales Bild, das eine umfassende Interventionsplanung ermöglicht.

Ausgangslage

Aufbauend auf einer Tabelle von „sociotherapeutic tasks“ nach Helmut Pauls (2013) entwickelten Saskia Ehrhardt und Melanie Zeller ein Schema Sozialtherapeutischer Interventionsplanung (SSI). Saskia Ehrhardt und Elisabeth Steiner (2021) nehmen unter anderem in „Klinische Soziale Arbeit in Österreich“ Bezug auf sozialtherapeutische Interventionen. Als Indikation für sozialtherapeutische Interventionen kann grundlegend „von einer komplexen Verflechtung sozialer und gesundheitlicher Herausforderungen“ (Ehrhardt, Steiner, 2021, S.72) ausgegangen werden.

Das übergeordnete Ziel ist die „Förderung bzw. Sicherung der sozialen Teilhabe“ (ebd. S.72).

In diesem Artikel steht der sozialtherapeutische Umgang mit dem Phänomen der Angst im Fokus, daher werden sozialtherapeutische Intervention zusätzlich entsprechend der Darstellung von Maren Bösel und Silke Gahleitner (2020) „Soziale Interventionen in der Psychotherapie“ berücksichtigt. Hier wird der enge „Zusammenhang zwischen

sozialen Problemen und seelischer Erkrankung“ (vgl. ebd. S. 17) dargelegt. Die (notwendige) enge Verknüpfung von Psychotherapie und der sozialen Dimension wird hervorgehoben.

Walter Milowiz (2009), ein Vertreter der Wiener Schule systemischen Denkens, fasst in „Teufelskreis und Lebensweg“ zusammen, dass Interventionen auf „relevante Veränderungen im Interaktionsmuster“ (ebd. S.218) rekurren. Während in nicht systemischen Settings verkürzt mit dem Begriff „Problem“ gearbeitet wird, differenziert eine systemische Perspektive ein Interaktionsmuster, das sich bereits eingespielt und fixiert hat, sowie den Austausch von negativer Bewertung beinhaltet (vgl. ebd., S.218). Systemische Interventionen werden entsprechend der Formulierung nach der systemischen Psychotherapeutin Karin Neumann als „Dialogbeitrag in der Absicht einer Veränderungsanregung bzw. Unterschiedserzeugung“ (Neumann, 2006, S.14) verstanden.

Fragestellung

Der vorliegende Artikel möchte sich vor dem geschilderten Hintergrund einer mehrteiligen Fragestellung widmen:

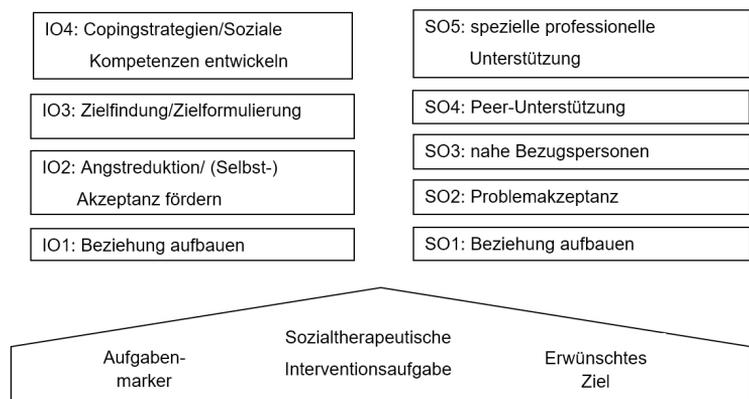


Abbildung 1: Schema Sozialtherapeutischer Interventionsplanung

1. Wie kann der Bedarf an angstreduzierenden Aufgaben auf einer Individualebene erkannt, ein entsprechendes Ziel benannt und mit einer adäquaten Intervention umgesetzt werden?
2. Wie kann dabei die System-/Umweltebene im Blick behalten werden und
3. einem Verständnis von Intervention entsprechend dem Wiener Modell systemischen Denkens gefolgt werden?

In diesem Schema Sozialtherapeutischer Interventionsplanung beinhaltet eine erste Aufgabe einen gelingenden Beziehungsaufbau. Entsprechend einem mehrperspektivischen Verstehen und Verstanden-werden wird der Blick sowohl individualorientiert als auch auf System/Umwelt gerichtet. Individualorientierung auf Ebene eins wird in dem Schema mit IO 1 abgekürzt. In der Grafik wird mit SO 1 eine Systemorientierung auf der ersten Ebene bezeichnet (vgl. Zeller, 2021).

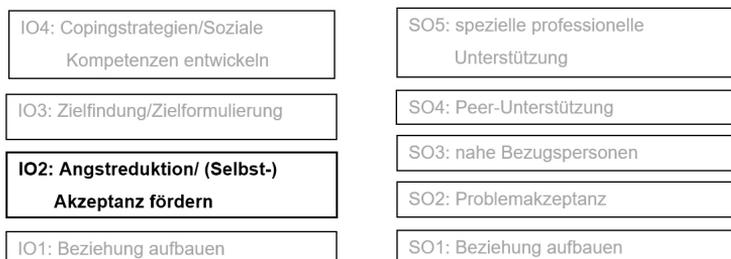


Abbildung 2: Individualorientierung 2 (IO2) - Angstreduktion im Fokus

Nach dem ersten Beziehungsaufbau wird der Fokus individualorientiert, ohne System/Umwelt aus dem Blick zu verlieren, auf angstreduzierende und (Selbst-)Akzeptanz fördernde Aufgaben; Zielfindungsthemen; Copingstrategien und soziale Kompetenzen gelegt. In einem weiteren beziehungsweise parallel verlaufenden Schritt kann der Fokus von der Individualorientierung auf System/Umwelt gerichtet werden, wo Klient*innen beispielsweise beim Beziehungsaufbau mit Personen im sozialen Umfeld unterstützt werden können. Weitere Aufgaben beinhalten Problemakzeptanz beziehungsweise Umgang mit Diagnosen. Auf weiteren Ebenen wird zuerst auf die Unterstützung von nahen Bezugspersonen, von Peers und dann auf weitere spezialisierte Professionen fokussiert.

Jeder Überschrift ordnet der deutsche Psychologe und psychologische Psychotherapeut Helmut Pauls (2013) Aufgaben und sozialtherapeutische Interventionen zu, die zu einem gewünschten Ziel führen können. Aufgabenmarker, als task

marker bezeichnet, sind mögliche Herausforderungen, Bedürfnisse der Klient*innen, die Klinische Sozialarbeiter*innen als diese erkennen könnten. Diese task marker eröffnen möglicherweise ein Ziel, das als end state bezeichnet wird und von Klient*in und Klinische*r Sozialarbeiter*in angestrebt wird. Um den end state zu erreichen, werden sozialtherapeutische Interventionsaufgaben angedacht, die als Vorschlag dienen und jedenfalls in den entsprechenden Kontext gesetzt und auf Klient*innen abgestimmt werden.

Lassen wir nun den Blick etwas länger auf dem Bereich Individualorientierung 2: „Angstreduk-

tion“ ruhen. Hier setzt Pauls „Angstreduktion und (Selbst-)Akzeptanz fördern“ (Pauls, 2013, S.189) als Überschrift für Aufgaben, sozialtherapeutische Interventionen und gewünschte Ziele. Pauls beschreibt, dass sich als Aufgabe beispielsweise ein Klient mit einem ängstlichen, vermeidenden Verhalten und/oder einer geringen Selbstwertschätzung zeigen könnte. Zusätzlich äußert oft das soziale Umfeld Geringschätzung und mangelnden Respekt gegenüber diesem Klienten. Zielmarker, die eine Lösung der Aufgaben anzeigen, wären beispielsweise ein verringertes Angstniveau sowie erhöhte Selbstwertschätzung, Selbstakzeptanz und Akzeptanz der eigenen Problematik beziehungsweise der eigenen Bedarfslage. Sozialtherapeutische Interventionsaufgaben könnten darin liegen Akzeptanz und Empathie zu realisieren, sowie Ängste und Selbstwert anzusprechen. Dabei kann auf personale Ressourcen fokussiert, psychoedukativ beraten und begleitet werden.

Die lösungsorientierte systemische Familientherapeutin Insoo Kim Berg geht in ihrem Werkstattbuch „Lösungen (er-)finden“ davon aus, dass beim Problem-Lösen der Fokus auf Diagnose und Intervention liegt (vgl. Berg, 20147, S.27). Dies erfordere eine hohe Genauigkeit der Bewertung von Aufgaben, Interventionen und Zielen. Berg betont daher den Fokus auf das Lösungs-Finden zu legen. Dabei stellt „der kleine Schritt“, der im Befriedigenderen (als gegenwärtig) steckt, in sich einen Anreiz zu Veränderung dar.“ (Berg, 20147, S.21).

Es braucht einen kleinen Schritt, um Veränderung anzustoßen, beziehungsweise um in Bewegung zu kommen und Veränderung in die gewünschte Richtung einzuleiten. Wird nun das Ziel eines verringerten Angstniveaus angestrebt, so ist „weniger Angst haben“ schwerer zu erreichen als im Vergleich dazu „eine höhere Selbstwert-schätzung haben“. Eine ähnliche Vorgehensweise schlägt der systemische Psychotherapeut Christoph Thoma (2009) vor. „Allein das Nachdenken über ‚keine Angst haben‘ erzeugt stets die Dichotomie und Leitdifferenz ‚keine Angst/ Angst‘ und aktiviert erneut den Angstkreislauf! (Thoma, 2009, S.35)“ Ein Umgang mit Angst ist jedoch erlernbar und dabei ist der Fokus auf Erhöhung des Selbstwertes hilfreich.

Die Aussage von Klient*innen Angst zu haben, eröffnet folgende Überlegung: Angst hat viele Gesichter. Somit könnte sie auch Arme und Beine haben. Angst könnte eine Gestalt, eine Person sein. Diese kann genau beschrieben, personifiziert, externalisiert, bearbeitet und eventuell weggeschickt werden. Diese Intervention der Externalisierung kann angeboten werden, sobald sich Angst als herausforderndes Thema und task marker präsentiert. Wird beispielsweise eine Aussage getroffen, wie: „die Angst sitzt mir im Nacken“, kann dies aufgegriffen werden. Die Beziehung der Klient*innen zu „ihrer“ Angst ist vielfältig, beweglich und veränderbar. Angst wird von einem Objekt zu einem Subjekt, mit dem wir in Beziehung sind und mit dem gearbeitet werden kann.

In Bezug auf die Fragestellung kann der Bedarf an angstreduzierenden Aufgaben in der Kommunikation thematisiert und mit Externalisierungen auf mehr Selbstwert als end state fokussiert werden. Dem Umgang mit dem Phänomen, das sich als Angst zeigt, wird mit einer

lösungsorientierten Intervention begegnet, um sich einen kleinen Schritt Richtung Selbstwert-schätzung zu nähern.

Nicht immer ist eine Personifizierung der Angst möglich. „Angst“ ist eine verknappte Bezeichnung für das Phänomen „vor etwas Angst zu haben“. Der phänomenologische Prozess kann differenziert betrachtet werden, denn eine sinnliche Erfahrung ruft ein körperliches Phänomen hervor. Was beobachtet die Person, wenn sie ihren Zustand als „Angst haben“ beschreibt. Was sind biologische, psychologische und soziale Beobachtungen? Christoph Thoma gibt dazu ein Beispiel für eine Frageweise der/des Gesprächsführenden:

Wenn Sie diese Atemnot bemerkt haben und begonnen haben schneller zu atmen, welche Gedanken schießen Ihnen dann durch den Kopf? Wie wirkt sich das auf die Atmung aus? Was tun Sie dann? Was [tut] Ihre Frau? Wird's dann besser? Was sagt dann Ihr Kopf? Usw. (Thoma, 2009, S.43)

Angst wird durch diese Zwischenschritte zu einem Bündel von Interaktionen, das Thoma als Angsten bezeichnet (vgl. eda. S.43). Wie beschreibt die Person ihr „Angsten“? Die Beobachtungen können grafisch auf Papier dargestellt und zeitlich geordnet werden. Dadurch wird die Beschreibung auf einer Metaebene eröffnet und Klient*innen in dem Moment eine emotionale Distanz ermöglicht. (vgl. Thoma, 2009, S.43f) Thoma bietet eine Grafik an mit einem „Gutgeh-Bereich“ und einem „Schlechtgeh-Bereich“, in dem die ausdifferenzierten Phänomene eingetragen werden. Der Fülle an Angsten-Interaktionen kann danach differenziert begegnet und in kleinen Schritten in Richtung Ent-angsten gegangen werden. Durch die Darstellung der Phänomene werden Schwankungen sichtbar und diese als normal beziehungsweise wahrscheinlich erkennbar. Mit dem Erkennen von Bewegung in Befindlichkeiten wird Normalität und eine gewisse Rückfallprophylaxe impliziert. Ent-angsten kann mal mehr und dann auch weniger gelingen.

Die Verlaufskurven des entstandenen „Angsten/ Ent-angsten-Zyklus“ (ebd. S.46) werden in einem weiteren Schritt analysiert, interpretiert und in Bezug auf vier weiterführende Möglichkeiten reflektiert. „1) ‚Es‘ ändert sich nichts. [...] 2) ‚Es‘

wird schlimmer. [...] 3) ‚Es‘ wird besser. [...] 4) ‚Es‘ tritt nie wieder auf“ (ebd. S.46). Klient*innen erhoffen sich oft die vierte Möglichkeit, da ein erneutes Auftreten als Rückfall gewertet und Hoffnung verloren wird. Daher ist Variante drei mit dem Ansatz „es wird besser“ eher anzustreben. „Variante drei ist die einzige der vier Varianten, die dem erneuten Auftreten des Symptoms ein Abseits des Angstens und damit Hoffnung erlaubt“ (ebd. S. 47).

Bezogen auf die Fragestellung, wie der Bedarf auf einer Individualebene an angstreduzierenden Aufgaben erkannt werden kann, könnten beispielsweise mit Klient*innen Multibedarfslagen besprochen und nach möglichen emotionalen Verhinderungen beim Lösen der Themen gefragt werden. Wenn das Phänomen der Angst eingebracht wird, kann es als Angsten aufbereitet werden. Ein entsprechendes Ziel wäre möglicherweise eine höhere Selbstwertschätzung. Wird der Ansatz von Insoo Kim Berg auf das Schema Sozialtherapeutischer Interventionsplanung (SSI) angewendet, so wäre ein erster kleiner Schritt über Angsten und Ent-angsten psychoedukativ zu informieren. Um ein Ent-angsten und ein Muten als Ziel zu erreichen, kann ein Angsten/Ent-angsten-Zyklus nach Thoma angeleitet werden.

Überlegungen zum SSI wurden im Wintersemester 2021/22 von Studierenden des Masterstudienganges Klinische Soziale Arbeit im Rahmen einer Gruppendiskussion formuliert. Im Rahmen dessen wurde das Schema als hilfreiche Orientierung für Klinische Sozialarbeiter*innen erkannt und über mögliche Grenzen und Erweiterungen reflektiert.

In der ursprünglichen Darstellung des SSI sollte eindeutiger dargestellt werden, dass die Vorgehensweise nicht linear abläuft. Der Blick wird nicht ausschließlich von der ersten zur vierten oder fünften Ebene gerichtet. Vielmehr ist es notwen-

dig laufend auf die Beziehung zu schauen. Die gesprächsführende Person bewegt sich flexibel im SSI und hat das Schema als Rahmen zur Orientierung. Eine weitere Anwendungsmöglichkeit wäre das Schema bei einem Gespräch ausgedruckt und für Klient*in und gesprächsführende Person gut sichtbar hinzulegen. Damit wäre es allen Gesprächsbeteiligten möglich, darauf Bezug zu nehmen, beispielsweise welches Ziel sie gerade im Blick haben

Mitzudenken ist, dass die Fokussierung auf eine Ebene Bewegung auf anderen Ebenen zur Folge hat, die nicht explizit gesteuert werden kann. So wird sich ein Ent-angsten und Muten auf der Individualorientierung 2 auf die Beziehung zwischen Klient*in und gesprächsführender Person auswirken. Möglicherweise gestaltet sich die Zielfindung, umsetzbare Copingstrategien und soziale Kompetenzen anders als zu Beginn des Gesprächs. Ein anderer, eventuell höherer Selbstwert wirkt sich ebenfalls auf die Zusammenarbeit mit der System/Umwelt aus. Damit bestätigt sich, dass, wenn man an einem Phänomen oder seiner Umwelt relevante Veränderungen vornimmt, sich alle Teile verändern. „Eine gezielte Steuerung ist zwar nicht möglich“ (Milowiz, 2009, S.218), jedoch ein Anstoßen von Veränderung. Dies ist ausreichend als Hilfe zur Selbsthilfe, weil „es die Fixierung des bisherigen Ablaufes durchbricht“ (ebd. S.218).

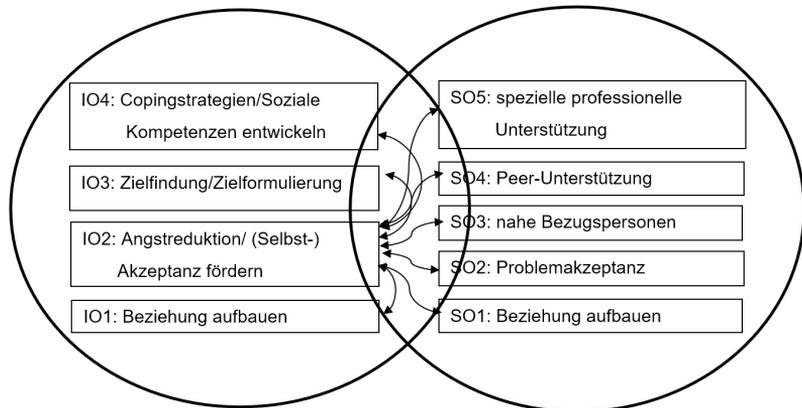


Abbildung 3: Auswirkung auf alle Ebenen

Fazit

Als Antwort auf die Ausgangsfrage kann an dieser Stelle folgendes zusammengefasst werden.

Ein Schema Sozialtherapeutischer Interventionsplanung (SSI) ist hilfreich, um bei Gesprächen, wie z.B. in der Klinischen Sozialen Arbeit, eine Orientierung zu geben. Der Bedarf an angst-reduzierenden Aufgaben auf einer Individual-ebene kann beispielsweise an unsicheren Formulierungen von Klient*innen erkannt werden, wo die gesprächsführende Person nachfragt. Dem Verständnis von Intervention entsprechend dem Wiener Modell systemischen Denkens folgend, wird auf mögliche Ziele geblickt. Ein entsprechendes Ziel wäre eine Veränderung dieses Zustandes in Richtung einer höheren Selbstakzeptanz. Interventionen dazu könnten ein Ausdifferenzieren des Phänomens Angst in Angsten und in weiterer Folge in Ent-angsten und Muten sein. Bei der Vorgehensweise entlang des SSI wird die System-/Umweltebene laufend im Blick behalten. Dazu kann es beispielsweise hilfreich sein, das Schema gut sichtbar aufzulegen. Klient*in und gesprächsführende Person bewegen sich im SSI und stoßen damit Veränderungen auf allen Ebenen an.

Literatur

- Berg, Insoo Kim; De Jong, Peter (20147) Lösungen (er-)finden. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie. Dortmund: Verlag modernes lernen
- Bösel, Maren; Gahleitner, Silke (Hg) (2020) Soziale Interventionen in der Psychotherapie. Interdisziplinarität und interprofessionell denken und handeln. Stuttgart: Kohlhammer
- Ehrhardt, Saskia; Steiner, Elisabeth (2021) Sozialtherapie als Behandlungsansatz in der Klinischen Sozialen Arbeit. In: Steiner, Elisabeth; Ehrhardt Saskia (Hg.) Klinische Soziale Arbeit in Österreich. Wien: facultas
- Milowiz, Walter (2009) Teufelskreis und Lebensweg. Systemisch denken im sozialen Feld. Göttingen: Vandenhoeck&Ruprecht
- Neumann, Karin (2006) Lexikon der systemischen Interventionen. Psychotherapeutische Techniken in Theorie und Praxis.
- Pauls, Helmut (20133) Klinische Sozialarbeit. Grundlagen und Methoden psycho-sozialer Behandlung. Weinheim: Beltz Juventa
- Thoma, Christoph (2009) Angsten und Ent-angsten. Systemische Kurztherapie bei Angstdynamiken. Amstetten: Iskam-Eigenverlag
- Zeller, Melanie (2021) Psychotraumatologie und Resilienz im doppelten Fokus der Klinischen Sozialen Arbeit. Die Entwicklung eines Schemas Sozialtherapeutischer Interventionsplanung auf Individual- und Systemebene. In: Steiner, Elisabeth; Ehrhardt, Saskia (Hg.) Klinische Soziale Arbeit in Österreich. Wien: facultas

Systemische Supervision und das Phänomen Trauer und Verlust am Arbeitsplatz

Brigitte Mayr

DIPLOMARBEIT zum Abschluss des Lehrganges Akademische/r systemische/r Supervisor/in und Coach an der Fachhochschule Eisenstadt Dez. 2021

Abstract

Es geht um die Darstellung und Nachvollziehbarkeit sowie die Beschreibung der Entwicklung als SupervisorIn.

Beschrieben werden die verwendeten Methoden, die in das Feld, wo unter anderem dieses Phänomen des Verlustes stattfindet, mitgenommen werden.

Daraus ergeben sich das Forschungsinteresse und die Forschungsfrage: „Wie kann systemische Supervision unter Verwendung von Elementen der Trauerbegleitung bei Trauer und Verlust am Arbeitsplatz hilfreich intervenieren?“

Welche theoretischen Landkarten können auf dem Phänomen Trauer beobachtet werden und wo ist der theoretische und praktische systemische Blickwinkel? Wie kann man auf der kausalen Ebene die verschiedenen Theorien erklären und wie beschreibt man diese Arbeit auf der aktionalen Ebene?

Es geht um die Schnittmenge von systemischer Trauerbegleitung versus systemische Supervision und Coaching. Es wird versucht herauszuarbeiten bzw. herauszufinden, wo der Unterschied und wo die Verbindung dieser beiden Theorien zu finden ist. Wie kann man das umsetzen und nutzen? Dies ist eine Frage, die generell sehr interessant ist und einen beschäftigt. In dieser Arbeit werden unter anderem diese Fragen bearbeitet und dafür kommen zwei Fallvignetten zur Anwendung und werden entsprechend vorbereitet: die erste Fallvignette mit einer Person aus der mittleren Leitungsebene und die zweite Fallvignette mit einer Gruppe.

In dieser Arbeit sollen der eigene Lernprozess sowie die Entdeckung neuer Sichtweisen, Perspektiven und Handlungsräume dargelegt werden.

Phänomen Trauer und Verlust

Das Erleben von Verlust beschränkt sich nicht ausschließlich auf eine nahestehende und geliebte Person. Ein Verlust beinhaltet die Tatsache des Unwiederbringlichen sowie des „Nie Wieder“.

„Es ist nicht eine blinde Macht von außen, deren Spielball wir sind, sondern es ist die Summe der Gaben, Schwächen und anderen Erbschaften, die ein Mensch mitgebracht hat. Ziel eines sinnvollen Lebens ist, den Ruf dieser inneren Stimme zu hören und ihm möglichst zu folgen.

Der Weg wäre also: sich selbst erkennen, aber nicht über sich richten und sich ändern wollen, sondern das Leben möglichst der Gestalt anzunähern, die als Ahnung in uns vorgezeichnet ist.“ (Hesse, 1982, S. 90)

Verlust als Maß der Trauer

Wir leben in einer Welt, in der wir tagtäglich mit kleinen und großen Verlusten konfrontiert werden, dieses Geschehen beeinflusst unser Sein und Werden in dieser Welt.

Dieses Verlustthema betrifft das eigene Leben und Erleben sowie alle Menschen einmal mehr und einmal weniger stark und tief.

In meinem Berufsalltag begleite und berate ich seit einem Jahrzehnt Menschen, bei den für sie oftmals schwerwiegenden und tiefgreifenden Verlusten.

Trauer zeigt sich in unzähligen Abgleichungen mit der Wirklichkeit. Das Maß der Trauer ist der Verlust, der erlitten wird, bzw. die subjektive Einschätzung dieses Verlustes. Dieses Maß ist geprägt von vielen Faktoren, die das Leben einzig und unverwechselbar machen. Daher sind auch die Ausdrucksformen der Reaktion auf Verlust, also die Ausdrucksformen der Trauer, individuell und einzigartig.

„Mit dem Verlust der Normalität setzt der „Trauerfall“ ein. Das Herausfallen aus der Normali-

tät, aus dem, was einst sicher und Sinn gebend war, kann Menschen neugierig machen, kann spannender Aufbruch sein, kann aber – wie es in diesem Fall sichtbar wird – ebenso Trauer auslösenden Verlust darstellen, der als Bruch von allem, was selbstverständlich und sinnhaft schien, erfahren wird.“ (Müller, Brathuhn & Schnegg, 2013, S. 19)

Man weiß, dass es Trauer auch als Ausdruck einer tiefen Lebenserschütterung gibt, Trauer, die anscheinend ohne Grund einen Menschen am weiteren Leben hindert. Da wirken Verlusterfahrungen mit, die man oft nur erahnen kann, auch dem Trauernden selbst sind sie mitunter gar nicht zugänglich.

[Im Arbeitsfeld von Trauer und Verlust - mein Zugang zum Thema](#)

In meinem ursprünglich erlernten Beruf, dem der diplomierten Krankenschwester mit der Zusatzqualifikation Intensivpflege und später auch Palliativpflege, war ich immer wieder mit Verlustthemen verschiedenster Arten und Intensitäten konfrontiert. Diese Themen führten mich an meine eigenen Grenzen und an die meines Wissens. Darüber hinaus fühlte ich mich auch ein wenig hilflos im Umgang mit den Patienten und deren Angehörigen.

Ich erinnere mich an meine Arbeitsanfänge im Palliativteam, an die Geschichte eines jungen Ehepaares. Der Mann war der Patient, er hatte eine unheilbare Krebsdiagnose, sein Wunsch war es, von unserem Team betreut zu werden. Wir konnten einiges für ihn und seine besondere Schmerzsituation entlastend und unterstützend tun. Es war eine Tatsache, dass der Patient sich sukzessive von der Welt und allem in ihr darin für ihn Wichtigem verabschieden musste, es war aber auch eine Zeit des Abschiedes für die nahen Familienangehörigen, Freunde und Arbeitskollegen. Zeitgleich erfolgte eine psychosoziale Begleitung für die Ehefrau und seine Mutter. Bereits in dieser Phase hätte man aus meiner heutigen Sicht und meinem aktuellen Wissensstand diese Thematik im Sinne einer Partizipation an Hand der Trauertheorie anders handhaben können. Nach dem Tod des Patienten wurden jeweils beide Frauen für einen bestimmten Zeitraum in ihrer Trauer

er von unserem Team nachgehend begleitet. Aus heutiger Sicht war es eine sehr schöne und menschlich berührende Arbeit, aber es fehlte an Professionalität. Die Grenzen waren verschwommen und es war mehr eine warme, menschliche Begleitung, die für die Betroffenen (wahrscheinlich) hilfreich war, jedoch für die Begleiter anstrengend und von einem Gefühl von Unzulänglichkeit gegenüber der Thematik Trauer begleitet. Wesentliche Themen wie und was im Hier und Jetzt geschehen soll, damit ein neues Leben und eine Zukunft ohne den Verstorbenen gestaltet werden kann, haben gefehlt. Welche Traueraufgaben sind (dafür) zu erledigen, welche Ziele sind wichtig und wie will und kann der Trauernde diese Ziele erreichen und viele weitere Fragen blieben offen. Letztendlich war es für „uns“ Begleiter Zeit, sich aus dieser Betreuung und Begleitung zu verabschieden. Nun standen wir an unserem Arbeitsplatz den eigenen Trauergefühlen gegenüber und hatten dafür wenig Raum und Zeit sowie einen eher insgesamt mangelhaften Umgang damit.

Im Arbeitsfeld von Trauer und Verlust eine Verflechtung von Biographien oftmals nicht selten, dies geschieht sogar sehr häufig, weil Menschen lebenslange Verlusterfahrungen mit sich tragen und diese nicht einfach und irgendwann auf die Seite legen, so dass bei neuen Verlusten auch die alten wieder berührt werden. Das ist zu bedenken.

Mein Plan war es daher, Veränderung herbeizuführen. Ich hatte einige meiner Ausbildungen in der BRD im Palliativzentrum Bonn absolviert und so war es naheliegend, dort eine Ausbildung mit dem Titel „Trauer erwärmen“ - zur Begegnung mit und Begleitung von Menschen mit „Verlusterfahrungen“, zertifiziert durch, den Bundesverband Trauerbegleitung e.V., zu absolvieren. Danach begann ein neues Zeitalter für meine Berufsausübung als Trauerberaterin im Rahmen unseres Palliativteams. Ich berate und begleite Menschen und bin Wegbegleiterin auf ihrem Trauerweg. Das Angebot gilt für trauernde Angehörige, für Patienten (Verlust ihrer Gesundheit, ihrer Arbeit, Menschen...) sowie Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung in Zusammenarbeit mit den jeweils zugehörigen Betreuerinnen und Wohngemeinschaften. Ich

empfinde die Trauerbegleitung als eine Art „Geburtshilfe“ in ein neues Leben. Denn nach einem schwerwiegenden Verlust muss der Mensch „in ein neues Leben finden“. So wie es vorher war, wird es nie wieder sein. Die Trauerbegleitung setzt meist genau dort an: bei der Unterstützung und Begleitung, um diese Zeitspanne in der jeweils eigenen Art des Trauernden zu gestalten. Die Zeit zwischen dem „Alten“, das es nicht mehr gibt, und dem „Neuen“, das noch nicht gefunden oder erfunden ist. Hier werden Traueraufgaben (Ziele) vereinbart, damit Altes verabschiedet und Neues gefunden werden kann. In dieser Zeit spielen Gefühle eine starke Rolle sowie das Tempo des jeweiligen Menschen, sein soziales Umfeld, Lebensperspektiven, Arbeit, Gesundheit usw.

Gedanken zur Forschungsfrage

Die grundsätzliche Haltung der Trauerberatung ist, den trauernden Menschen auf „seinem“ Trauerweg mit „seinen“ jeweiligen Zielen zu begleiten, allerdings mit der jeweilig entsprechenden Trauertheorie verknüpft, um diese verantwortlich im Sinne des „Weiterkommens“ des zu Beratenden zu nützen. Diese Haltung ist mir auch jetzt als Supervisorin sehr hilfreich und so entstehen immer mehr Synergien aus den Welten der beiden Theorien.

Letztendlich hat mich die Trauerberatung zur Ausbildung zum/zur „Akademischen systemischen Supervisor/in und Coach“ geführt. Ich wollte mein „Handwerkszeug“ für die Trauerberatung und darüber hinaus erweitern und verstehen, wie die Theorien über Kommunikation, Verhaltensweisen, bewusstes und unbewusstes Denken und Handeln sowie Ereignisse in unserem Leben wirken und uns beeinflussen.

Lange Zeit bevor wir in diese schwierige Phase der Corona-Pandemie eingetreten sind, war für mich das Thema der Abschlussarbeit ziemlich klar. Dieses Thema hat immer wieder eine zentrale Bedeutung: in der Ausbildung, in meinen Überlegungen sowie in den Supervisionen. Die Bedeutung der Verlustthemen tritt in den Supervisionen immer wieder zutage: sei es der Verlust des Arbeitsplatzes, die Angst vor dem Verlust der Wertschätzung, gewohnte Arbeits-

weisen, von denen man sich verabschieden muss, und vieles mehr.

Somit ist der Titel meiner Abschlussarbeit und folgende damit einhergehende Forschungsfrage entstanden: „Wie kann systemische Supervision unter

Verwendung von Elementen der Trauerbegleitung bei Trauer und Verlust am Arbeitsplatz hilfreich intervenieren?“

Mit großem Interesse versuche ich, durch die intensive Auseinandersetzung mit diesem Thema, anhand von Literaturrecherchen, Analysen von durchgeführten Supervisionen, Reflexion meines eigenen Denkens und Handelns sowie teilnehmender Beobachtung, meine Erkenntnisse im Umgang mit den Supervisor*innen und deren Anliegen mit der Brille der systemischen Supervision und der Brille der Trauertheorie zu betrachten und so die entsprechenden Interventionen und Methoden stetig zu erweitern und in die tägliche Arbeit zu integrieren.

In meiner Rolle als Supervisorin erlebe und beobachte ich, welch großen Raum das Thema „Gefühle“ einnimmt und wie wichtig bei Verlustthemen die Benennung und Auseinandersetzung damit ist, um deren Auswirkung teilweise ins Bewusstsein zu heben.

Was macht ein Beratungsgespräch zu einem systemischen Beratungsgespräch?

Da ich bei allen Seminaren mitgeschrieben habe, fließen die Zitate meiner Mitschriften in die nachfolgenden Überlegungen, sowie Erkenntnisse und Erklärungen mit ein, um damit bedeutsame Schwerpunkte meiner Arbeit zu ergänzen. Die entsprechenden Textstellen werden als Seminar-Mitschrift in Kapitel 7 vor dem Literaturverzeichnis angeführt.

Kommunikation

Als Gespräch wird allgemein die verbale Kommunikation von Personen untereinander bezeichnet. Beim Gespräch gibt es die Rolle des Sprechers und die Rolle des Zuhörers, wobei die Rollen gewechselt werden können. Der Rollenwechsel erfolgt dabei nach inneren oder äußeren Gesprächsregeln. Dazu gehört der Gesprächsablauf. Es besteht aus einer Anfangsphase, der Gesprächsmitte und der

Endphase. Wir kommunizieren aber auch non-verbal und treten mit unserer Körperhaltung in der Art wie wir blicken und uns bewegen in die Interaktion mit unserer Umwelt. (vgl. Willemse & Ameln, 2018, S. 71 – 74)

„Jedes Verhalten kann als Kommunikation gedeutet werden. Verhalten, so Watzlawick, hat kein Gegenteil: Man kann sich nicht, nicht verhalten. Auch wenn Menschen nichts sagen oder nichts tun, sich in Schweigen hüllen, keine Aufmerksamkeit füreinander zeigen oder bei einem Termin (z. B. dem Abschied eines Kollegen oder dem Geburtstag eines Freundes oder von Verwandten) nicht erscheinen, kann diese scheinbare „Nicht-Kommunikation“ dennoch eine Botschaft beinhalten. Wir kommunizieren auch durch Schweigen oder Abwesenheit, durch das Nicht-Beantworten eines Briefes oder das Nicht-Einhalten einer Verabredung.“ (Willemse & Ameln, 2018, S. 64)

Merkmale einer systemischen Beratung

System

Menschliches Verhalten wird dann am besten verstehbar, wenn man danach sucht, wie sich Verhalten gegenseitig bedingt, nicht, wenn man über die Gedanken und Absichten der Menschen spekuliert.

Das also ist System: eine Idee, wie man die Welt betrachten könnte. Jeder kann sich nach seinen eigenen Ideen Systeme in die (in seine) Welt hineindefinieren. Je nach dem, was man miteinander als System definiert, wird auch entsprechend jeweils etwas anderes herauskommen. Man fragt, wo die Interaktionen stattfinden, die Energie und Aufmerksamkeit an sich ziehen und fasst alle Beteiligten zusammen zu einem „System“. (vgl. Willemse & Ameln, 2018, S. 25 – 29)

Interaktionen

Für Michaela Judy: „entsteht der Begriff des „Anderen“ an den eigenen Grenzen, an den eigenen Vorstellungen und den eigenen Erwartungen, sodass wir uns notwendiger Weise in jeder Interaktion daran stoßen“. (M. Judy, nach einer Mitschrift von Brigitte Mayr (im Folgenden B.M.) vom 22.03.2018)

Jede Interaktion beinhaltet notwendige Zuschreibungen aller Beteiligten, denn niemand kann über eine andere Person mehr wissen, als seine Wahrnehmung einer konkreten Interaktion ihm zur Verfügung stellt. Menschen haben keine Ahnung, wie ihr „Gegenüber“ tatsächlich denkt oder fühlt. Sie haben nur ein Wissen darüber, welche Gedanken und Gefühle durch „Interaktionsangebote“ in ihnen selbst ausgelöst werden, und sie können an sich selbst die Wirkung der Beziehungsangebote beobachten. (vgl. Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 128 – 130)

Walter Milowiz meint an dieser Stelle: „Mehr ist nicht möglich.“ (W. Milowiz, nach einer Mitschrift von B.M. vom 27.06.2018)

Soziale Wirklichkeit

Jede Zuschreibung hat Wirkungen und strukturiert das weitere Geschehen mit. Soziale Beziehungen werden sehr stark durch (Selbst-) Beschreibungen bestätigt, aufrechterhalten und schaffen so eine soziale Wirklichkeit. Diese sozialen Wirklichkeiten wiederum werden von unterschiedlichen Personen(gruppen) unterschiedlich angemessen oder unangemessen erlebt, was innere und äußere Konflikte erzeugt. (vgl. Milowiz, 1998, S. 54 – 55)

Für Walter Milowiz erscheint es aus konstruktivistischer Sicht: „jedenfalls einsichtig, dass Strukturen, die sich ständig ändern, uns nicht regelhaft und daher nicht fassbar erscheinen. Während der Sonderfall, dass sich aus irgendwelchen Gründen heraus, die Aktionen und Reaktionen regelmäßig wiederholen, auffällig und sichtbar wird. Der Normalfall ist durchaus das Chaos, nur in Ausnahmefällen spielen sich Zusammenhänge ein und bringen eine Regelmäßigkeit hervor. Der Mensch hat sich gezwungenermaßen damit beschäftigt, möglichst viel Regelmäßiges zu finden, denn Nicht-Regelmäßiges kann nicht erfasst werden und eine Erfassung von Zusammenhängen ist das Einzige womit wir etwas anfangen können.“ (W. Milowiz, nach einer Mitschrift von B.M. vom 28.06.2018)

Veränderung

Wesentlich für die systemische Beratung ist, dass ein als problematisch empfundenes Geschehen veränderbar wird bzw. verändert werden

kann. Es ist nicht die Ursache, die ein Verhalten fortsetzt, sondern der aktuelle Prozess der Wechselwirkungen.

Für M. Judy ist es allerdings eine mögliche Option: „die Beschreibungen der Welt so zu verändern, dass sich für die Klient*innen eine für sie akzeptable, veränderte Sichtweise auf sich selbst und die Welt erschließen kann. Es kann die Sicht auf die eigenen Interaktionsmuster sein, aber / oder auch deren Durchbrechung durch Interventionen, die (gar nicht) bewusst als solche wahrgenommen werden.

Offensichtlich ist, dass ein Geschehen, wenn es als problematisch empfunden wird, dadurch erst veränderbar wird

Veränderung bedeutet, dass nicht nur eine Änderung im eigenen Verhalten oder bei .“ (M. Judy, nach einer Mitschrift von B.M. vom 23.03.2018) den Rahmenbedingungen vonstattengeht, sondern auch eine „Änderung der eigenen Sichtweise“. Die Erkenntnis: „So ist es, aber ich kann es nicht ändern“ ist eine sehr relevante Veränderung einer Sichtweise.

Als Problem bezeichnet man mit W. Milowiz: „ein Geschehen, bei dem die Beteiligten eben dieses Geschehen als veränderungswürdig betrachten, die Änderungsstrategien aber nicht ein Aufhören, sondern eine Wiederholung oder Verstärkung des Geschehens bewirken. Jeder Kampf um die „richtige Sichtweise“ verstärkt die bisherigen Perspektiven.“ (W. Milowiz, nach einer Mitschrift von B.M. vom 27.06.2018)

Wechselwirkungen

Die/Der Supervisor*in fokussiert auf die Wechselwirkungen in den aktuellen Beziehungen und sucht auf der Grundlage der Gedanken und Gefühle, die Beziehungsangebote in ihr/ihm auslösen, nach den Interventionen, die eine Veränderung ermöglichen könnten. Dabei wird davon ausgegangen, dass Interaktionsformen dann veränderbar sind, wenn eine Person bzw. Personen, die eine relevante Rolle in dem Geschehen spielt/spielen, ihr Verhalten in Bezug auf die relevanten Kriterien ändert bzw. ändern. (vgl. Willemse & Ameln, 2018 S. 35 – 45)

Das heißt: „Systemisches Denken ist Denken in Zusammenhängen und Wechselwirkungen. Individuelles Erleben und Handeln ergibt aus

dieser Perspektive nur im Kontext des Systems Sinn, in das es eingebettet ist“. (Willemse & Ameln, 2018, S.58)

Zirkularität und Beziehungen

Kein Geschehen ist aus der Zirkularität, der aktuellen interaktionellen Bedingtheit, ausgenommen. Die Zirkularität beeinflusst unser Denken und Handeln, jeder bestimmt die Bedingungen für das Verhalten aller anderen mit. In manchen Fällen bestimmt zwar einer die Bedingungen mehr als umgekehrt, trotzdem kann man die Tatsache nicht auf eine berechenbare Ursache, deren Wirkungen und Beziehungen reduzieren.

Für M. Judy ist klar: „Man hat nichts anderes als die eigene Voreingenommenheit oder die eigenen Vorurteile, deshalb kann man die Welt nur durch die eigene Optik wahrnehmen, die man sich in langjährigen Interaktionserfahrungen mit anderen geschaffen hat.“ (M. Judy, nach einer Mitschrift von B.M. vom 22.03.2018)

In jeder Beziehung wird ein Teil der verfügbaren Energien für die Definition und Erhaltung der Beziehung angewendet. Wenn man davon ausgehen darf, dass optimale Beziehungen ein Minimum von Energie für die Beziehungsarbeit verbrauchen, wäre eine dysfunktionale Beziehung mit Michaela Judy definiert als: „Eine Beziehung, in der ein überwiegender Anteil der Energien für die Auseinandersetzung mit der Beziehung verbraucht wird“. (M. Judy, nach einer Mitschrift von B.M. vom 23.03.2018)

Perspektivenwechsel

Es ist wichtig, Klarheit darüber zu haben, dass die einzige Möglichkeit, Veränderungen zu bewirken, nur dadurch geschehen kann, dass man ein anderes, neues Verhalten zeigt. Für den/die Supervisor*in ist das Wissen und die Kenntnis von menschlichen Handlungen und deren Wirksamkeit bedeutsam, besonders dann, wenn sich für die Supervisand*innen ein Perspektivenwechsel oder ein neuer (Lösungs-) Ansatz oder Weg eröffnen soll. Der/Die Supervisor*in bekommt damit ein Handwerkszeug und eine Möglichkeit, die Supervisand*innen in diesem (erwünschten) Prozess zu begleiten: „Wenn ich jetzt meine Perspektive verändere, verändere ich auch meine Geschichte.“ Darüber hinaus ist es für mich als Supervisorin und für meine

Supervisand*innen bedeutsam, „eine gemeinsame Sprache“ zu finden.

Sprache

Hierbei erwähnenswert: Die sprachliche Anschlussfähigkeit ist ein wesentliches Steuerungselement in Beziehungen. Sprache/ Geschichten/ Theorien werden üblicherweise dann als bedeutsam empfunden, wenn sie an eigene Vorstellungen anknüpfen und eigene (Be-)Deutungen bestätigen. (vgl. Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 151 – 153)

„Sprache wurde niemals von jemanden erfunden, nur um damit eine äußere Welt zu internalisieren. Deshalb kann sie nicht als Mittel verwendet werden, mit dem sich eine solche Welt offenbar machen lässt. Es ist vielmehr so, dass der Akt des Erkennens in der Koordination des Verhaltens, welche die Sprache konstituiert, eine Welt durch das In-der-Sprache-Sein hervorbringt. Wir geben unserem Leben in der gegenseitigen sprachlichen Koppelung Gestalt – nicht, weil die Sprache uns erlaubt, uns selbst zu offenbaren, sondern weil wir in der Sprache bestehen, und zwar als dauerndes Werden, das wir zusammen mit anderen hervorbringen.“ (Maturana & Varela, 2009, S. 253 - 254)

Die Kernpunkte der Systemischen Sichtweise

Die Kernpunkte der systemischen Sichtweise beinhalten Folgendes:

- Die umfassende Zusammenschau aller an Interaktion beteiligten Geschehnisse
- Die zirkuläre Selbstherstellung und Selbsterhaltung von Prozessen
- Die Aufhebung der Trennung zwischen „unbeteiligten“ Beobachtern und Helfern einerseits und den beobachteten bzw. „geholfenen“ Systemen andererseits
- Die konstruktivistische Idee von beliebig vielen verschiedenen Möglichkeiten, die Welt zu sehen und zu beschreiben.
- Die bedingungslose Vermutung, dass jeder in jeder Situation nachvollziehbar und ehrenwert handelt und dass ggf. zum Verständnis der Handlung immer

nur Information über die Situation des Klienten fehlt.

(Milowiz, 1998, S. 1 - 2)

Der Begriff und die Bedeutung von „Wirksamkeit“ in der systemischen Supervision meint wirklich alle. Alle, die im Prozess mitbeteiligt sind, wirken auch mit.

Auch Beobachter*innen wirken immer mit an „Wirklichkeiten“, die sie beobachten, beschreiben und behandeln. In einem zweiten Schritt bildet diese Erkenntnis der Mitverflechtung aller an allen wahrnehmbaren Phänomenen die Grundlage, auf der Konstrukte von „Wir“ und die „Anderen“ zunehmend unmöglich, aber auch überflüssig werden. (vgl. Willemse & Ameln, 2018, S. 26 – 27)

„Wirklichkeit ist das Produkt wirksamer Unterscheidungen. Es ist prinzipiell möglich, Weltkomplexität auf ganz verschiedene Weise zu reduzieren. Wir sind in einem hohen Ausmaß persönlich verantwortlich für das, was wir als „wirklich“ oder „wahr“ ansehen. Die Entscheidung für ein Modell kann nämlich nicht aufgrund von „richtig“ und „falsch“ fallen, sondern aufgrund einer bestimmten Vorstellung von richtig und falsch. Deshalb sollte man prüfen, wie angemessen und wie ethisch vertretbar unterschiedliche Sichtweisen von Wirklichkeit sind.“ (Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 147)

„Wir erzeugen die Welt, in der wir leben, buchstäblich dadurch, dass wir sie leben.“ (Maturana, 1982, S. 269)

Systemische Trauerbegleitung versus systemische Supervision und Coaching

Trauerbegegnung und -begleitung

Trauer ist die Antwort auf einen Verlust. Trauern bedeutet Verlust-Verarbeitung von körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Lebenskonzepten, geliebten Menschen und von Lebensraum. Trauer ist Ausdruck von Beziehung. Sie ist ein doppelter Prozess: Dieser betrifft die Verlustorientierung und die Wiederherstellungsorientierung. Um in ein neues Leben zu finden, ist es notwendig, bestimmte Traueraufgaben nach

William. J. Worden zu erledigen. (vgl. Müller, Brathuhn & Schnegg, 2018, 2013, S. 16 – 17)

Traueraufgaben (William J. Worden)

- *Den Verlust als Realität akzeptieren.*
- *Den Schmerz verarbeiten.*
- *Sich an eine Welt ohne die verstorbene Person anpassen:*
 - * *externe Anpassung - die Auswirkungen des Verlusts auf die Bewältigung des Alltags,*
 - * *interne Anpassung – die Auswirkungen des Verlusts auf das Gefühl für das eigene Selbst und*
 - * *spirituelle Anpassung – die Auswirkungen des Verlusts auf die eigenen Überzeugungen, Wertvorstellungen und Annahmen über die Welt.*
- *Eine dauerhafte Verbindung zu der verstorbenen Person inmitten des Aufbruchs in ein neues Leben finden. (Worden, 2011, S. 45)*

Entwicklung als Prozess

Trauer ist ein Entwicklungsprozess auf somatischer, emotionaler, kognitiver, spiritueller und sozialer Ebene. Konflikte sind kein Merkmal einer pathologischen Trauer, sondern sie sind ein Bestandteil von gesunder Trauer. Faktoren, die den Trauerprozess zusätzlich beeinflussen können, sind Themen wie:

gesellschaftliche Tabus die aktuelle Lebenssituation betreffend sowie Themen aus der eigenen Lebensgeschichte oder Themen, die in der Beziehung zum Verstorbenen begründet sind.

Eine weitere Rolle spielen sozialen Faktoren:

Das können unzureichende soziale Netzwerke (z.B. nach einem Umzug, Vernachlässigung sozialer Kontakte während langjähriger Pflege eines Angehörigen) sein, sowie eine Perspektivenlosigkeit, ein gering empfundener sozio-ökonomischer Status oftmals verbunden mit einer drohenden Verschlechterung der Lebensbedingungen. Die Begleitumstände des Todes (z. B. plötzliche Todesarten, mit Gewalt verbundene

Todesarten usw.) beeinflussen gegebenenfalls den Trauerprozess zusätzlich.

Die Frage, wie war die Beziehung zwischen Trauernden und Verstorbenen, sowie die Lebensgeschichte und die aktuelle Lebenssituation der Trauernden, und die jeweilige Persönlichkeit der Trauernden (z. B. psychische Erkrankungen vor dem Verlust, Suchterkrankung usw.). spielen eine nicht unerhebliche Rolle im Trauerprozess.

Systemische Begleitung und Beratung soll Entwicklung fördern, indem sie nach dem Verlust einen Beistand leistet und Hilfestellung bei der Erledigung der Traueraufgaben gibt. Die Trauerbegleitung bietet angemessene Wertschätzung und Würdigung des Verlustes, sie gibt Raum und hält Spannungen aus. Sie gibt Information über den Trauerprozess und schließt persönliche und soziale Ressourcenarbeit mit ein. Die Erfahrungen werden in die Biographie integriert.

Rechenberg-Winter und Fischinger stellen fest, dass Ziel ist nicht das Lindern, Beschleunigen und Beenden des Trauerprozesses, sondern das Verharren und Intensivieren, um eine Somatisierung zu verhindern.

Veränderungen werden hinsichtlich Nähe und Distanz, Rollen und Funktionen, Grenzen und Räumen, Subsystemen, Koalitionen und Allianzen, Kommunikation nach innen und außen sowie hinsichtlich einer zirkulären Dynamik berücksichtigt.

Der Trauerprozess ist ein individueller Reifungsprozess, ein bis dahin gelebter Zustand ist nicht länger lebbar. (vgl. Rechenberg-Winter & Fischinger, 2018, S. 32 – 33)

„Robert Neimeyer fokussiert in seinem Begleitansatz besonders die in Frage gestellte Identität, die ein in seinen Grundannahmen erschütterter Mensch von sich entwickelt. Er unterstützt Trauernde in ihrer Auseinandersetzung um einen neu zu konstruierenden Gesamtzusammenhang der persönlichen Bezugswelt, in der Gegenwart, Vergangenes, und Zukunft einen sinnvollen Platz finden können.“ (Rechenberg-Winter & Fischinger, 2018, S. 71)

Supervision

„Supervision ist die professionelle Beratungsmethode für alle beruflichen Herausforderungen von Einzelpersonen, Teams bzw. Gruppen und Organisationen. Die Supervisorin / der Supervisor unterstützt Sie dabei, berufliche Handlungen zielgerichtet, effizient und erfolgreich zu gestalten. Ziel von Supervision ist es, im Einzelgespräch, im Team oder in der Gruppe berufliche Situationen zu reflektieren und die Teilnehmer*innen zu befähigen, die damit verbundenen Probleme und Herausforderungen konstruktiv zu bewältigen, Konflikte zu lösen und Veränderungsprozesse aktiv zu steuern.

Supervision bietet:

- Reflexion- und Entscheidungshilfe bei aktuellen Anlässen
- Unterstützung in herausfordernden oder belastenden Arbeitssituationen und Konflikten
- Klärung und Gestaltung von Aufgaben, Aufträgen, Funktionen und Rollen
- Begleitung bei Veränderungsprozessen und deren Bewältigung
- Innovative Lösungen bei neuen Herausforderungen
- Mobbing- und Burnout-Prävention

Supervision hilft sowohl der Einzelperson als auch der Gruppe/dem Team, neue Dimensionen und Möglichkeiten zu entdecken. Durch gezieltes Querdenken und oft überraschendes Fragen initiiert der/die SupervisorIn neue Antworten und Lösungen. Supervision ist eine spezifische Beratungsform, die in beruflichen Angelegenheiten begleitend und unterstützend von Menschen genutzt wird. Unter der Anleitung einer Supervisorin / eines Supervisors werden Fragen und Themen, die sich aus den Anforderungen des Berufs ergeben, reflektiert, geklärt und zukünftige alternative Handlungsmöglichkeiten erarbeitet.“ (Judy, April 2021, <https://www.oevs.or.at>)

Eine Supervision ist nach meinem Verständnis ein Balanceakt von „Aushalten“, „Sein Lassen“ und „Intervention“.

„Nicht das Problem macht uns die Schwierigkeiten, sondern unsere Sichtweise“ (V. Frankl).“ (Jenz, November 2021, <https://dieter-jenz.de/lc/nicht-das-problem-macht-die-schwierigkeiten-frankl/>)

Systemische Trauerbegleitung versus systemische Supervision und Coaching – eine Schnittmenge

Die beiden Autorinnen Petra Rechenberg-Winter und Esther Fischinger bieten mit ihrem Kursbuch für systemische Trauerbegleitung eine Grundlage und einen roten Faden für die nun folgende Feststellung einer theoretischen Schnittmenge von systemischer Trauerbegleitung und systemischer Supervision. (vgl. Rechenberg-Winter & Fischinger, 2018, S. 17 - 29)

Persönliche Perspektive

Die Supervision und die Trauerbegleitung betrachten sich ausschließlich aus einer persönlichen Perspektive. Die zu beobachtenden Erkenntnisse entstehen aus dem wechselseitigen Einwirken von Vorwissen, Kontext und Erwartungen.

Die Wahrheit ist also immer mein persönliches Verständnis dessen, was ich im Austausch mit meiner Umgebung aktuell wahrnehme, für wahr halte und mit dem ich mich von meinen Mitmenschen weniger oder mehr unterscheide. Es ist immer meine Interpretation der zu beobachtenden Phänomene.

Beziehungsgeschehen

Sowohl als Trauerbegleiterin als auch als Supervisorin habe ich es in Zeiten existenzieller Veränderungen, wie sie Verlustsituationen darstellen, mit einer massiven Irritation des bisher austarierten Gleichgewichts im Beziehungsgefüge zu tun. Es sind alle Systemmitglieder herausgefordert, sowohl individuell als auch gemeinsam den Verlust als eine neue Realität in ihrem Leben zu begreifen.

Keiner lebt für sich allein! Menschen leben eingebunden in diverse Systeme wie Familie, Nachbarschaft, Arbeitsumfeld, politische Partei oder Gemeinde. Entsprechend der jeweiligen Rollen und Funktionen, die Menschen „dort“

innehaben, nehmen sie ihre Mitmenschen wie sich selbst unterschiedlich wahr.

So beeinflussen sich nicht nur die Mitglieder eines Systems gegenseitig, einzelne Systeme wirken gleichermaßen im größeren Zusammenhang aufeinander und sind ihrerseits wiederum in geografische, kulturelle, politische und biografische Kontexte eingebunden.

Die systemische Supervision rückt das Beziehungsgeschehen in den Mittelpunkt, indem sie die Wechselwirkungen zwischen Person und Rolle, Funktion und Auftrag in den Blick nimmt. Die systemische Supervision umfasst auch immer den Aspekt einer Persönlichkeitsentwicklung in der Auseinandersetzung mit den eigenen Wahrnehmungen, Erwartungen, Vorstellungen, Stärken und Schwächen. Die systemische Denkweise ermöglicht der/dem Supervisor*in komplexe Systemzusammenhänge zu erkennen und anzuerkennen und versucht, diese nicht vorschnell, durch einfache Rezepte lösen zu wollen.

Eine Trauerbegleitung stellt das Beziehungsgeschehen ebenfalls in den Mittelpunkt, daher interessiert sich der/die Begleiter*in von Anfang an für die emotionalen und sozialen Vernetzungen der einzelnen Systemmitglieder. Bei welchen Menschen können sie sich Unterstützung, Zuspruch, Anregungen und Trost holen? Gemeinsam mit den Ratsuchenden erforscht sie die persönlichen Bedeutungen relevanter Beziehungen für die aktuelle Lebenssituation und bespricht mögliche Veränderungswünsche. Welche sozialen Ressourcen werden als hilfreich erlebt?

Wo finden unterstützende Begegnungen statt?

Was sollte beibehalten und was verändert werden?

Konstruktivismus

Es kommt auf die Blickrichtung meiner Betrachtung an, was ich sehe. Damit treffen wir auf eine der zentralen Grundannahmen systemischen Verständnisses, den Konstruktivismus.

Statt der Kategorien richtiger und falscher Wahrheit gilt – egal ob bei Supervision oder Trauerbegleitung - jede Realitätsicht als ernst-

zunehmend, da sie Aspekte aus einem persönlichen Blickwinkel benennt.

„Wir sehen die Dinge nicht, wie sie sind, sondern wie wir sind“ heißt es im Talmud.

Menschen strukturieren ihre Lebenswelt, erstellen und korrigieren ihre innere Landkarte, passen diese beständig ihren individuellen Erfahrungen an. Menschen betrachten durch die Brille ihrer persönlichen Kartografie ihre Umwelt und interpretieren das Verhalten ihrer Mitmenschen.

„Eine aus einer selbsterfüllenden Prophezeiung resultierende Handlung [...] schafft erst die Voraussetzung für das Eintreten des erwarteten Ereignisses und erzeugt in diesem Sinne recht eigentlich eine Wirklichkeit, die es ohne sie nicht gegeben hätte.“ (Watzlawik, 1982, S 92, zit. nach Rechenberg-Winter & Fischinger, 2018, S. 28)

Meine Vorannahmen und Vorurteile sind das Ergebnis meiner bisherigen Lebenserfahrungen und wie ich sie bewerte. In sie fließt die Realitätssicht meiner Familie, meiner Umgebung und meiner Kultur ein. Wir haben nie eine unbeeinflusste Wirklichkeit, immer ist unser Handeln von unserem Bild der Welt gesteuert. Das bedeutet: Wir könnten ohne unser Bild der Welt unmöglich unsere Vorannahmen und Vorurteile erkennen.

Für die systemische Supervision und für die Begleitung trauernder Menschen bedeutet dieses konstruktivistische Verständnis, dass es nie um richtig und wahr gehen kann, einzig um Möglichkeiten.

Bedeutsam ist der Rahmen, in dem jemand seine Geschichte erzählt, und die persönlichen sozialen Konsequenzen, die sich für ihn daraus ergeben.

Wechselwirkungen

Erfolgreiche Zusammenarbeit, also eine strukturelle Koppelung, entsteht immer dann, wenn es gelingt, einen wechselseitigen Bezug betroffener Bewusstseins- und Verhaltenssysteme herzustellen.

Interventionen sind Einladungen an die Begleiteten und Supervisand*innen, ihr Realitätsverständnis von ihrem persönlichen Hintergrund und entsprechend der Grundlage ihrer Kulturmuster

zu überprüfen und im Rahmen der aktuellen Möglichkeiten gegebenenfalls eigenverantwortlich zu verändern. Auf diese Weise eröffnet sich ein Entwicklungsfeld von gegenseitigem „Voneinander-Lernen“ und „Miteinander-Wachsen“. Menschliche Begegnungen sind nichtlineare dynamische Systemprozesse. Es lässt sich nicht voraussehen, welche kognitiven und emotionalen Erfahrungen und Begebenheiten für die einzelnen Beteiligten etwas auslösen.

Die Rückkoppellungsschleifen unserer Handlungen sind nicht prognostizierbar. Ein Systemteil bewegt sich und keiner der anderen Systemteile bleibt davon unberührt.

Zu jeder Zeit sind diese zirkulären Prozesse wirksam, im ständigen Reagieren wirken alle Teile aufeinander ein. Dieser Prozess wird solange fortgeführt, bis das „Mobile“ eine stabile, wiederum nur vorübergehende (Ruhe-) Position für das Gesamte austariert hat.

Zirkuläre Fragen

Systemische Trauerberatung thematisiert diese individuellen Bedeutungszusammenhänge und sozialen Realitätskonstruktionen. Dabei helfen zirkuläre Fragen, wie dynamische Systemprozesse zu verstehen sind:

„Wie denken Sie, erlebt ihre Frau diese Situation?“

„Was könnte Ihre Tochter dazu meinen?“

Und „Was denken Sie, denkt ihr Sohn darüber, wie ich Ihnen helfen könnte?“

Ungewöhnliche Fragen, die zu ungewöhnlichen Gedanken über individuelles, unterschiedliches Erleben und deren Wechselwirkungen im Beziehungsgeschehen einladen. In der systemischen Supervision dient die Methode des zirkulären Fragens darüber hinaus zur Lockerung von eingefahrenen Kommunikationsprozessen.

„Auf diese Weise wird Information sowohl gesammelt als auch sichtbar gemacht, sind Frage und Intervention kaum noch zu trennen. Beziehungsmuster werden deutlich, ohne dass man sich in inhaltliche Auseinandersetzungen verwickelt. Mit jeder zirkulären Frage wird auch ein Angebot zum Einnehmen einer Außenperspektive auf das eigene soziale System gemacht.“ (Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 255)

Systemisch vorzugehen bedeutet in diesem Zusammenhang, die veränderten Erfahrungen zu fokussieren. Was bedeutet die Neuverteilung ihrer Rollen und Funktionen für die Einzelnen und was außerhalb der Familie für den Freundeskreis, den Arbeitsplatz, die Arbeitskollegen? Wie wirken sie sich in den anderen Bezugssystemen aus?

Welche Entwicklungsaufgaben erkennen die einzelnen Systemmitglieder für sich, für ihre Rolle und Funktion?

Nähe und Distanz

Systeme, egal ob in Arbeitsteams, in der Familie, in einer Interessensgruppe oder in einem Verein regeln bei ihrer Rollenverteilung sehr differenziert, wie viel Nähe unter den einzelnen Mitgliedern als angemessen gilt und wer zu wem wie viel Distanz zu halten hat.

Auch zu ihrer äußeren Umgebung regeln Systeme Nähe und Distanz. Nach innen wie nach außen ist jedes System(mitglied) bemüht, zwischen Kontakt und Abstand, zwischen Verbundenheit und Rückzug, seinen Autonomiebedürfnissen einerseits und dem Beziehungswunsch andererseits in Einklang zu bringen. Für den Einzelnen bedeutet dieses Ausloten von Nähe und Distanz eine ständige Leistung als Individuum, das gleichzeitig sowohl ein Eigenwesen als auch ein Beziehungswesen ist und als solches von Natur aus nach Gemeinschaft strebt und darauf auch angewiesen ist. (Aristoteles).

Veränderungen

Veränderungen sind ein zentrales Merkmal aller Lebensrhythmusthemen: im Werden, Vergehen und Neuentstehen. Veränderungen durchziehen kontinuierlich jede Biographie und bringen neben dem Sich-neu-Gestaltenden immer auch Verluste mit sich, das gilt nicht nur für die Trauerbegleitung, sondern gleichermaßen auch für die Supervision.

Wenn Veränderungen lebensimmanent sind, dann sind Menschen auch entsprechend ausgestattet, diesen zu begegnen. Die Fähigkeit, die wir dazu benötigen, ist unsere Trauerfähigkeit: Trauer bedeutet Verlustbearbeitung von körperlichen und geistigen Fähigkeiten, von

Lebens- und Arbeitskonzepten, von geliebten Menschen und von Lebens- und Arbeitsraum. Damit verstehen sich Trauerprozesse als individuelle Reifungsprozesse und systemische Entwicklungszeiten. Ein bis dahin gelebter Zustand (Homöostase) ist nicht länger lebbar. Chaoszeiten, in denen wir uns herumgewirbelt fühlen wie Herbstblätter im Wind, müssen durchgestanden und mitunter schmerzhaft durchlitten werden, bis sich allmählich ein neues Gleichgewicht einstellt. Das kann nie das alte sein, ist es doch ein um all die Erlebnisse, Erfahrungen, Erkenntnisse und Veränderungen erweiterter, bisher noch nicht da gewesener Zustand, der seinerseits Ausgangspunkt für weitere Entwicklungen im System ist.

Systemische Supervision und systemische (Trauer) Beratung, beides ist genau betrachtet Prozess(mit)gestaltung einer gemeinsam entwickelten Choreographie im Begleitsystem zweiter Ordnung. Entsprechend seiner Haltung ladet der Supervisor mit seinen Interventionen die einzelnen Systemmitglieder ein, einen anderen Blickwinkel einzunehmen, neue Erfahrungen (miteinander) zu machen und ihre Interaktionen zu erweitern. Das systemische Handwerk verfügt dafür über eine breite und lang erprobte Palette von Methoden, um Entwicklungsprozesse durch die Veränderungen hindurch zu begleiten und zu (unter)stützen. (vgl. Rechenberg-Winter & Fischinger, 2018, S. 17-29)

4 Mein Verständnis über „Wesentliches“ in der Rolle der Supervisorin – eine gedankliche Vorbereitung auf den Supervisionsprozess

Die Grundlage ist die Entwicklung von Sichtweisen und Fertigkeiten in eine Richtung, die für die Supervisand*innen eine Chance für deren Entwicklung darstellen kann.

Wer bin ich?

Es werden immer auch die eigenen Lebensthemen berührt und damit gilt es, sich der eigenen Angst zu stellen. Wo erkenne ich meine eigenen Grenzen? Sie können dort liegen, wo die eigene Befangenheit und Belastung mich auf Grund meiner Lebensgeschichte und damit gegebenenfalls meines eigenen Verlustgeschehens so berühren, dass ich mich vernünftiger Weise dazu entschließe, Supervisand*innen ab-

zulehnen, damit ihre Anliegen in diesem Fall, woanders eine faire Chance erhalten können. Ein anderes Beispiel meiner fachlichen Grenze wäre, wenn es z. B. notwendig wird, in das Supervisionsgeschehen eine weitere Fachkraft z.B. einen Arzt oder einen Therapeuten hinzuziehen, da im Zuge des Supervisionsprozesses Symptome mit einem Krankheitswert zu beobachten sind. Folgende Fragen erscheinen mir dazu hilfreich und weiterführend: Wo komme ich unter Druck und wo unterschätze ich mich selbst? Wo will ich an meinen eigenen Problemen arbeiten und wo kann ich mich zurückhalten, um z.B. bei Themen wie Konflikt und Krise zu unterscheiden? Wo muss ich handeln und was darf ich sein lassen, da die Menschen bereits selbst einen guten Umgang erlernt haben? Als Supervisorin habe ich die Aufgabe, soweit es mir möglich ist, „Druckreduzierung“ herbeizuführen. Dabei ist für mich hilfreich, wenn ich bei mir im Hier und Jetzt bleiben kann, damit ich nicht selbst unter Druck komme. Es ist mir bewusst, dass ich keine Lösung anbieten kann, ich kann nur versuchen, dort, wo es mir möglich ist, hilfreich/ unterstützend zu sein, indem ich versuche, lösungs- bzw. ressourcenorientiert zu arbeiten.

Welche Werte sind mir wichtig?

Die Grenzen meines eigenen Handelns möchte ich nicht als Kontrollverlust erleben, sondern sie nützen, um mich in eine authentische Beziehungsgestaltung zu wagen. Ich möchte nützlich sein, indem der andere seine Lösung finden kann. Dafür gilt es, den Mut und die Weisheit zu finden, um zu erkennen, wo nachteilige Facetten oder neue, unbekanntere oder unangenehme Rollen in meine Überlegungen miteinzubeziehen sind.

Das bedeutet aber auch, zu experimentieren, immer wieder die Komfortzone und das bereits „Geübte und Vertraute“ zu verlassen, um (weiter) zu lernen und neue Erkenntnisse zu gewinnen. Es ist jedenfalls ein Weg, um sich selbst in der Rolle der Supervisorin und den „anderen“, den Supervisand*innen, neue Wege und Wirkungen zu erschließen.

Welche Lebenserfahrungen beeinflussen mich als Supervisorin?

Für mich sind es meine Erfahrungen in der Trauerberatung/-begleitung und aus der Arbeit als Krankenschwester mit Menschen in komplexen familiären, oftmals krisenhaften Situationen sowie mit Menschen, die selbst am Ende ihres Lebens stehen, und deren Familienmitgliedern und Freunden.

Auch als Supervisorin werden meine eigenen Lebensthemen berührt. Das ist einerseits eine große Ressource in Bezug auf die Lebenserfahrung, andererseits verbirgt sich dahinter auch eine Falle. Menschen erleben Verlustereignisse jeglicher Art meist als Lebenskrise mehr oder weniger tief. Hier muss ich in der Rolle der Supervisorin besonders gut auf meine Grenzen achten, um mich gegebenenfalls nicht in eine Messiasrolle drängen zu lassen. Alle meine Ressourcen sind auch als Fallen zu sehen, und das, was ich an mir, an meinem Verhalten und meinen Reaktionen wahrnehme, ist ernst zu nehmen und gegebenenfalls danach zu handeln.

Wie komme ich mit den unterschiedlichen Lebensthemen der Supervisor*innen zurecht?

Für Klemens Fraunbaum ist es nie zu spät: „einen neuen Weg im Hier und Jetzt einzuschlagen.“ (K. Fraunbaum nach einer Mitschrift von B.M. vom 27.04.2019)

Es gibt nicht den richtigen Weg, aber viele Weggabelungen, wichtig ist es, den Blick auf den Prozess und nicht auf den Inhalt zu lenken, sondern die Frage zu stellen: „Was passiert in den Interaktionen?“ Eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Supervisor*innen und Supervisor*innen entsteht dann, wenn ich mich auf die Auseinandersetzung mit anderen Menschen einlassen kann, sodass neue Ideen und Möglichkeiten ge-/erfunden werden können. Bei „einschneidenden“ Lebensthemen sowie auch Verlustthemen ist das notwendig und hilfreich, letztendlich muss eine neue Welt ohne dem „Verlorenen“ konstruiert und eine Anpassung dafür gefunden werden. Das wäre beim Verlust eines Arbeitsplatzes im Kern nicht anders als beim Verlust von Menschen, Heimat, Haustieren und vielem mehr. Es ist ein Prozess, in dem das Lernen und Wachsen gemeinsam, miteinander und voneinander angestoßen und praktiziert wird. Die Interaktion passiert immer,

die einzige Möglichkeit einzugreifen ist, das eigene Verhalten zu ändern.

Michaela Judy sagt über Interaktionen und Haltung:

„Es gibt keine Interaktion ohne Wirkung, es ist immer wieder ein Balanceakt von Aushalten, Seinlassen und Intervention.“

„Ich muss meine Haltung nicht ändern, wenn ich eine andere Strategie wähle.“

(M. Judy nach einer Mitschrift von B.M. vom 01.02.2018)

Wie fühle ich mich in Gruppen?

In meiner Ausbildung durfte ich einige Erfahrungen sammeln. Ich kann nicht spüren, wie es den anderen geht, das kann ich nur für mich tun. Menschen, die sich in einer Gruppe zeigen, haben Einfluss, und etwas anzusprechen, bewirkt etwas. Rückmeldungen sind ein Kontaktangebot, hingegen nichts zu sagen heißt auch, keine Zustimmung zu geben. Meine persönlichen Erfahrungen eröffneten mir neue Blickwinkel:

Man muss nicht immer alles mit sich alleine ausmachen. Wenn man sich in der Gruppe zeigt, hat man Kontur, Gewicht, wird gesehen und wird sichtbar. Die Sichtbarkeit ist allerdings auch eine Gratwanderung. Es ist wichtig für die Gruppe, dass der Gruppenleiter einen Rahmen gibt und diesen auch hält, damit werden Grenzen festgelegt. Die Sicherheit, Klarheit und Kompetenz einer Gruppenleiterin/ eines Gruppenleiters ist wohltuend, lässt gegenseitigen Respekt und Vertrauen entstehen, damit können gegebenenfalls neue Perspektiven und Handlungsräume gefunden werden.

Besonders für Menschen in (akuten) Verlustsituationen sind die Wahrung von Rahmen und Grenzen wichtig, da es ihnen selbst an Bodenhaftung fehlt und sie sich oftmals herumgewirbelt fühlen wie Herbstblätter im Wind.

Was ist meine wahre Motivation, Supervisorin zu sein?

In der systemischen Trauerbegleitung werden Begleitung und Beratung als entwicklungsfördernde Beziehungen angesehen, in denen das, was in den beteiligten Personen angelegt ist, nach einem Verlust (wieder) wachsen kann. Sie

kann den begleiteten Menschen dazu verhelfen, (Selbst-) Abwertungen zurückzunehmen, akzeptieren zu lernen, was vorher nicht möglich war, und sich Themen und Gefühlen zu stellen, die bisher als bedrohlich und fremd erlebt wurden. Die systemische Supervision und das Coaching schließen hier an und führen mich weiter mit einem sinn- und wertvollen Werkzeug, es ist ein ständiges (persönliches) Weiterentwickeln in einer Haltung von Wertschätzung und Verantwortung. Die Sehnsucht nach Erweiterung von Wissen und entsprechendem Handwerkzeug hat mich in diese Ausbildung gebracht und mittlerweile beeinflusst die Supervision die Trauerberatung und umgekehrt, die Fusion funktioniert.

Wie sehe ich das Phänomen Problem?

„Probleme sind Lösungen in Arbeitskleidung:

*Man könnte demnach Beratung auch begreifen als eine Begleitung von Klient*innen aus dem Problemland ins Lösungsland. Das Ziel ist eine Verlagerung der Aufmerksamkeit von den belastenden und unangenehmen Dingen des Lebens zu allem, was positiv ist und hoffnungsvoll stimmen kann.“ (Remenyi, 2019, S. 211)*

Es gibt keinen Lösungsvorschlag, die Frage ist „Wo liegt die Energie in der Beziehung?“ Menschen haben keine Ahnung, wie ihr Gegenüber fühlt oder denkt, allerdings glauben manche eine Ahnung davon zu haben, aber inwieweit diese Ahnung wahr ist, das können sie nicht wirklich wissen. Menschen haben ein tatsächliches Wissen darüber, welche Gedanken, Gefühle und Interaktionen in ihnen selbst ausgelöst werden. Sie können an sich selbst beobachten, was die Beziehungsangebote der Anderen bei ihnen bewirken und wie sie wirken.

Supervision steht für eine gute Lösung. Begleitend für die Lösung verantwortlich ist der Supervisand/Klient. Der Blick geht dorthin: „Was wurde getan?“ und nicht zu „Was denke ich?“ Hinter den Verlustthemen verbergen sich im Zusammenhang zu dem Phänomen „Problem“ einige Fallen, die man beachten sollte:

Je mehr ich über die Problemsituation weiß, umso größer ist die Verführung vom Beratungs-

gespräch abzukommen. Eine rückführende Frage könnte sein: „Worum geht es hier wirklich, was ist das Anliegen?“ Es geht um die „Problemwürdigung“ und die Beschäftigung damit: Wie kann es weitergehen?

Empathie – darunter versteht man die Fähigkeit, mit Menschen mitzufühlen. Gemeint ist allerdings zugleich, eine gewisse Distanz zu wahren, auch aus Respekt für die Supervisand*innen und für sich selbst. Nur aus dieser Position ist es möglich, hilfreich zu sein. Das Verlustthema an sich birgt einige Fallen wie z. B. in Sachen Mitgefühl, Schuldgefühl, Verlusthierarchien, aber auch Verdrängung und vieles mehr. In besonders komplexen Verlustsituationen der Betroffenen ist es sehr wesentlich und hilfreich, mehr Klarheit über die Ambivalenzen, die das Verlustthema erzeugen kann, zu erhalten, um das Problem überhaupt zu verstehen. Die Problemlagen können mitunter sehr komplex sein. Die Prozessverantwortung bleibt bei mir als Supervisorin, die Verantwortung für das Problem, Handlung und Lösung bleibt beim Supervisanden.

M. Judy warnt:

„Wir sind durch unsere eigenen Werte ständig verführt“. (M. Judy, nach einer Mitschrift von B.M. vom 01.02.2018)

Die Wahrheit ist also immer mein persönliches Verständnis dessen, was ich im Austausch mit meiner Umgebung aktuell wahrnehme, für wahr halte und mit dem ich mich von meinen Mitmenschen weniger oder mehr unterscheide.

Fallbeispiele

Fallvignette 1

„Gefühle spielen eine Rolle“

Allgemeiner Beratungsauftrag

1. Wie kann Frau N. in dieser Zeit unter „coronabedingten“ Veränderungen mit dem Verlust der gewohnten Arbeitsweise umgehen und trotzdem weiterhin eine gute Schulleiterin sein?
2. Wie kann Frau N. gesund durch diese Zeit und vor allem an ihr Arbeitsende (die nächsten 5 Jahre) gelangen und ihre Arbeitsfreude beibehalten?

- Meine Rolle
Supervisorin
- Auftraggeber und Fallbringer
Schulleiterin (Frau N.) einer Volksschule
- Setting

ca. einmal im Monat 1,5 Stunden in der Volksschule; je nach Bedarf und Vereinbarung ist die dazwischen liegende Zeit etwas kürzer oder länger.

Erklärende Vorgeschichte

Frau N. ist eine sehr engagierte Schulleiterin, sie setzt sich sehr für die Anliegen und den Werdegang der Kinder ein. Sie hat vor einigen Jahren eine Forschungswerkstatt in den Schul- und Stundenplan integriert sowie viele kreative Ideen für ihre eigene Position und die der Lehrer*innen entwickelt, wie z.B. eine besondere Deutschsprachgruppe und einen Zirkus, der schon oftmals eine eigene Vorstellung im Schulhof absolvieren konnte. Jetzt aber, Corona bedingt, musste sie zusehen, wie viele dieser kreativen Ideen nicht mehr umsetzbar sind. Das ist für sie ein Verlust, der sie sehr hart trifft. Sie hat allerdings im Laufe ihres Lebens einige Erfahrungen zum Verlustthema gemacht. Ihr Mann ist vor sechs Jahren verstorben, er war für ihre Schulthemen ein sehr wichtiger Zuhörer und Berater. Frau N. wirkt sehr in sich ruhend und hält sich auch in ihrer Kreativität den Umständen entsprechend wacker.

Beschreibung einer Supervisionseinheit

Es werden 1,5 Stunden sowie ein nachgehendes Telefonat vereinbart.

Aus den gesammelten Anliegen ergibt sich folgende Themenauswahl:

1. Frau N. hat eine Mitarbeiterin, die nicht mitgeteilt hat, dass ihr Lebensgefährte Corona positiv war und die sich als K1-Person in dieser Zeit noch mit sechs anderen Kolleg*innen zum Essen getroffen hat. Frau N. hat darunter gelitten, dass ihre Informationen und Anweisungen zu den Corona bedingten Maßnahmen nicht ausreichend ernst genommen wurden. „Wie kann ich mir als Leiterin Respekt verschaffen und mich dabei nicht allzu sehr unbeliebt machen?“

2. Frau N. hat einerseits die Sorge, dass sie den Verführungen im „Klärungsgespräch die Sachebene zu verlassen“ nicht widerstehen kann, sowie auch Bedenken, nicht auf die Forderungen und den Druck der Mitarbeiter*innen wegen deren Befindlichkeiten (in diesem Gespräch) einzugehen. In der Fallbeschreibung tritt hierbei sehr klar eine offensichtliche Dienstverletzung zutage und hier ist sehr wenig Einsicht seitens der Mitarbeiter*innen sichtbar. Wie kann es Frau N. andererseits schaffen, sich von der Anerkennung der Mitarbeiter*innen nicht abhängig zu machen?
3. Thematisiert wird das Erkennen der eigenen Verlustängste (anderer Schulalltag, was kann in der Schule seit der Pandemie nicht mehr gemacht werden usw.) und die Möglichkeiten, in dieser unsicheren Zeit einen Umgang damit zu finden. Wie kommt sie selbst vom Einzelkämpfertum wieder zu ihren Mitarbeiter*innen, um diese in die Gestaltung und Planung des Arbeitsalltages mitzunehmen?

Phänomene, die in der Supervision zutage getreten sind

- Problemebenen
- Leitungsebene
- Emotionsebene
- Gemeinschaftsebene
- Beziehungsebene

In dieser Fallvignette sind alle oben genannten Ebenen, aber besonders die Gefühls- und die Beziehungsebene betroffen.

Welche Phänomene sind zur Sprache gekommen?

Frau N. wird durch bestimmte Fragestellungen wie z. B. „Was möchten sie, das hier passieren soll?“ und durch das Erzählen der Geschichte bewusst, dass sie auf Grund ihrer eigenen Ängste und Befürchtungen, sich gegebenenfalls unbeliebt zu machen, in Gefahr ist, ihre inneren Grund- und Leitsätze zu verlassen. In weiterer Folge hat sie Sorge, ihre Authentizität in dieser Situation ungewollt zu reduzieren. Letztendlich erkennt sie durch das Zulassen und die Aner-

kennung ihrer Gefühle eine Verbindung durch die Erinnerung an eine frühere Situation. Es ist die Erinnerung an den despotischen Vater, aber auch daran, wie sie damals einen Umgang damit gefunden hatte. Sie erinnert sich dabei aber auch an eine positive Auswirkung, nämlich, wie sie ihren eignen Wert dem Vater gegenüber erhöhen konnte. Das Wahrnehmen der unangenehmen, körperlichen Symptome wie z. B. das Ansteigen des Blutdrucks, innere Anspannung, Druck und Unruhe sowie schlechter Schlaf machten diese Verbindung zur Erinnerung möglich.

Prozessbeschreibung

- Welche Hypothesen wurden gebildet?

Durch den Einsatz der Interventionen positive Konnotation, lösungsorientierte und zirkuläre Fragestellungen konnte die Reflexion des eigenen Denkens und Handelns angeregt bzw. ermutigt werden. Dadurch wurde es Frau N. möglich, die eigenen Gefühle zu thematisieren und ins Bewusstsein zu heben. Generell konnte Frau N. den Unterschied erkennen, was ihr für diese Situation mehr oder weniger wichtig bzw. nützlich ist. Damit schaffte sie einen weiteren Schritt, nämlich mehr Klarheit und Ordnung für ihre zukünftigen Ziele. Das bedeutet: große und kleine, nahe und ferne Ziele, z.B. ein nahes Ziel ist, nicht auf die Befindlichkeiten einzugehen. Ein fernes/großes Ziel ist, die Mitarbeiter*innen in den neuen Arbeitsalltag und in die Gedanken ihrer Kreativität mithineinzunehmen.

Kausalität: Die Wirkung von Entlastung und Entspannung konnte Frau N. erlangen, indem sie sich selbst ihre Emotionen zum Sachverhalt eingestehen und ihre Ziele benennen konnte, dadurch wurde ihre Handlungs- und Denkweise beeinflusst und verändert:

- Wo und wie wurden die Veränderungen sichtbar?

Die Veränderungen zeigten sich, indem es Frau N. gelungen ist, sich selbst und ihren Werten treu zu bleiben und sie der Verführung bezüglich des Themas der „Beliebtheit“ widerstehen konnte. Dazu konnte ihre Trauerfähigkeit einen großen Beitrag leisten. Damit versteht sich dieser Prozess auch als ein individueller Reifungsprozess,

der neue Visionen und Ziele hervorbringen und ihre Interaktionen erweitern kann.

- Wie ist es dazu gekommen?

Durch das Beschreibenlassen des Kommunikationskreislaufes war es möglich, dass die Wechselwirkungen der Verhaltensäußerungen der Gesprächspartner*innen in ihren ergänzenden Rollen, sich gegenseitig bestärken bzw. festhalten und damit aber auch transparent gemacht werden konnten.

- Wie hat Frau N. mit ihren Mitarbeiterinnen kommuniziert?

Die WhatsApp Gruppe, in der sie mit den Lehrer*innen verbunden ist, war bislang zur Vermittlung von Informationen und Anweisungen gut erprobt und hatte sich bewährt, bis zu diesem, in der Supervisionseinheit bereits beschriebenen Problem, hierbei hat es nicht gut funktioniert und sie fühlte sich als Leiterin nicht ausreichend ernst genommen. Eine neue und zugleich altbewährte Form der Kommunikation erfolgte dann letztendlich in einem „Klärungsgespräch“ mit den Lehrer*innen vor Ort.

- Wie hat wer auf wen reagiert bzw. nicht reagiert?

Die Lehrer*innen haben offensichtlich auf die Anleitung der „einen“ Kollegin reagiert, indem sie zum Essen mitgegangen sind. In dieser Situation wurde die Anweisung der Schulleiterin schlichtweg ignoriert. Diese Ignoranz hat Frau N. zumindest kurzfristig den Boden unter den Füßen weggezogen.

- Welche Rolle spielen Frau N.s Gefühle?

Gefühle spielen eine große Rolle, z. B. im Vordergrund (verborgen) steht die Angst vor dem (weiteren) Verlust wichtiger erkämpfter Aufgaben und Abläufe (Zirkus, Forschungswerkstatt...) im Arbeitsalltag. Hinzu kommt noch die schwebende Angst vor dem (als drohend empfundenen) Verlust von Beziehung und Anerkennung, wenn Klartext gesprochen werden muss.

Die Bedeutung, die den Themen Gefühl und Verlust zugeschrieben wird, ist letztendlich das Ein- und Zugeständnis ihrer Gefühle von Angst und Wut. Die Belastung durch diese Gefühle zeigt sich in physischen und psychischen Reakti-

onen, die in Form von Schlaflosigkeit, Ansteigen des Blutdruckes und Gereiztheit zutage treten.

Die eigene Wahrnehmung und Beobachtung

Es ist an Frau N. eine deutliche Entlastung zu beobachten, der zugrunde liegt, dass sie ihr inneres Vorhaben und Abkommen umsetzen konnte. In meiner Wahrnehmung ist an Frau N. die Empfindung von Freude, Stolz und Stärke darüber zu bemerken, dass sie über die Fähigkeit und den Mut verfügt, ihre Emotionen zuzulassen und zu benennen. Frau N. gewinnt damit für sich Klarheit und andere, neue Denk- und Handlungsweisen werden für sie zugänglich in dieser Zeit, in der vieles im Arbeitsalltag verloren gegangen ist, auch Menschen, Beziehungen, (berufliche) Visionen und Träume. Der „Verlust“ begleitet sie, aber auch die Erkenntnis und Klarheit, dass es neue Aufgaben, Ideen und Ziele gibt, die sie dank ihrer Kreativität an diese neue Zeit anpassen kann. Es ergibt sich ein veränderter Blick auf die Schule sowie neue Perspektiven und Erkenntnisse. Veränderung bedeutet nicht nur eine Änderung im eigenen Verhalten, sondern auch eine Änderung der eigenen Sichtweise. Durch das Aus- und Ansprechen der verschiedenen Ängste und den damit verbundenen Gefühlen tritt bereits eine Erleichterung zutage und dies ermöglicht zeitgleich die Suche nach Entlastung und Verbesserung der Situation.

Angewandte Methoden und Interventionen

- Lösungsorientierte Fragen
- Zirkuläres Fragen
- Positive Konnotation
- Triangulation

Wirkung und Nutzen

Die Erklärung zur Intervention von B. Lehr hat mir geholfen, den Begriff Intervention von seinem Ursprung her zu verstehen und somit die Bedeutung meiner Interventionen und die Verwendung der entsprechenden Methoden in mein Bewusstsein zu heben:

„Intervention von „interveniere“ bedeutet so viel wie „dazwischen gehen“, „sich einschalten“, das heißt – einen (nächsten) Schritt zu tun und die Methode ist das Werkzeug. In-

tervenieren bedeutet: „unterbrechen“, um in einen systemischen Ablauf zu kommen bzw. zu gehen.“ (B. Lehr, nach einer Mitschrift von B.M. vom 26.04.2019)

Wie haben die angewandten Methoden und Interventionen Frau N. genützt, um zu ihrem Ergebnis zu kommen?

Zu einem Ergebnis kommt man, indem man genau hinsieht.

„Was genau passiert hier?“

Die Einladung der Interventionen, einen anderen Blickwinkel einzunehmen, und die Interaktionen, die dabei zwischen Frau N. und mir zutage treten, ermöglicht eine Begleitung durch einen Entwicklungs- und Veränderungsprozess hindurch, der auch an das Gefühl Vertrauen gekoppelt ist. Wie in meinen eigenen Wahrnehmungen und Beobachtungen und Überlegungen bereits erwähnt, ist mir die Landkarte der Systemtheorie und die der Trauertheorie Stütze und Geländer für meine Überlegungen und Handlungen im Supervisionsprozess. Frau N. ist „ein Fenster“ aufgegangen, wie sie einen Umgang mit ihren eigenen Emotionen finden kann und trotz alledem zu bestimmten schulrelevanten Themen wie z. B. „die Anordnungen des Amtsarztes“ sachlich bleiben kann. Es ist ihr dabei eine Ausverhandlung ihrer eignen Grenzen und Abgrenzung gelungen. Damit konnte sie neue Perspektiven und (neue) Handlungsmuster entwickeln, indem es Frau N. gelungen ist, weniger auf die Befindlichkeiten der Mitarbeiter*innen einzugehen und neue Strategien für zukünftige Informationsweitergaben zu entwickeln.

Lösungsorientierte Fragen/ Lösungsorientierte Gesprächsführung

Möchte man in einem Gespräch zu einer Lösung kommen, bedarf es einer lösungsorientierten Frage.

Daher stellt sich zunächst die Frage:

„Wo soll es hingehen?“

Das Anliegen von Frau N.:

Wie kann sie einerseits unter den „Coronabedingungen“ eine gute Schulleiterin bleiben

und wie kann sie andererseits durch diese Zeit gesund bis an ihr „Arbeitsende“ gelangen?

Es ist immer eine Frage des Zieles und die Bearbeitung dessen. Wenn ich als Supervisorin eine andere Idee davon hätte, als die Supervisorin, dann gäbe es Kampf. Daher ist es wichtig, das Ziel zu würdigen, anzuerkennen und die dafür nötigen und vorhandenen Fähigkeiten der Supervisorin aufzulisten und positiv zu konnotieren.

Weiterführende und hilfreiche Fragen für die Zielbearbeitung sind:

- Wie würde es aussehen, wenn es in Ordnung ist?

Diese Frage und deren Bearbeitung ist in Bezug auf die verbleibenden Arbeitsjahre und deren Gestaltung zur Anregung dahingehender Überlegungen relevant und hilfreich.

- Wie viel oder was von dem Ziel ist real erreichbar?

Frau N. ist sehr kreativ, sie hat eine sehr kollegiale, befreundete Schulleiterin und gemeinsam haben sie bereits Aktionen gesetzt, die jedenfalls ihre seelische Gesundheit positiv beeinflussen werden.

- Wie wird sie das bemerken?

Der Schulalltag wird wieder erträglicher und es gibt wieder Tage und Stunden, die Freude bereiten. Es geht wieder ein wenig mehr vom „Einzelkämpfertum“ weg und hin zu einem „Miteinander“.

- Wie wird es dann sein?

Ein gutes Gefühl, Bodenhaftung und mehr Raum für Kreativität werden gegeben sein.

- Wer wird es noch merken?

Alle im Lehrerteam und die Schüler*innen werden es bemerken.

Wenn man Veränderung zulässt, hat es eine Wirkung auf die Umwelt, die muss mitspielen, damit die Veränderung bleiben kann. Hierfür gilt es, Fähigkeiten zu finden.

Fragen nach Ausnahmen und Unterschieden ermöglichen den Klienten, ihre Situation differenzierter wahrzunehmen und vielleicht Anlässe, die sie als weniger belastend erlebt haben, gezielt und öfter herbeizuführen.

- Frau N. konnte sich merklich entspannen bei der Frage nach ihren Ressourcen und der Frage, was sie besonders gerne machen würde.

Sie würde z. B. das Forschungslabor in der Schule gerne wieder aktivieren sowie eine Möglichkeit für eine gemeinsame Jause im Lehrerteam schaffen, trotz der coronabedingten Auflagen und Schwierigkeiten. Außerdem möchte sie in ihrer Freizeit verstärkt darauf achten, was ihr guttut (z.B. Radfahren) und davon mehr tun.

Zirkuläres Fragen

Das zirkuläre Fragen ermöglicht den Supervisor*innen, sich als Teil ihres Systems zu betrachten und so den oft eingegengten Betrachtungswinkel zu erweitern.

Wie würde jemand Dritter die Situation beschreiben?

Manchmal ist es leichter, etwas zu beantworten, was man selbst bei anderen beobachtet hat, als über sich selbst eine direkte Auskunft zu geben. Der Fragende eröffnet den Beteiligten durch seine Frageweise Möglichkeiten, sich in andere Positionen hineinzusetzen und sich dabei gegebenenfalls auf einen Perspektivenwechsel einzulassen. In einem wechselseitigen Bezug aufeinander werden neue Denkprozesse angeregt und gegebenenfalls Veränderungen möglich. Ziel dieser Fragetechnik ist es, festgefahrene Kommunikations-, Beziehungs- und Verhaltensmuster zu beeinflussen, damit gegebenenfalls neue Sichtweisen und Handlungsräume entstehen können:

- Was möchten Sie, dass ihre Mitarbeiter*innen von Ihnen denken?

Für Frau N. war es zunächst sehr wichtig, in dieser speziellen Situation Anerkennung und Respekt der Mitarbeiter*innen zu erfahren und vor allem weiterhin ihrer Position entsprechend beliebt zu sein.

- Was denken Sie, warum haben Ihre Mitarbeiter*innen in dieser Situation so reagiert und nicht, wie Sie es erwartet hätten?

Frau N. war sehr enttäuscht und die Beziehungsqualität war insgesamt sehr ambivalent und angespannt. Frau N. war verunsichert und hatte etwas an Bodenhaftung verloren.

Folgende Frage hat sich als hilfreich erwiesen:

- Was würde Ihr verstorbener Mann Ihnen in dieser Situation raten?

Ich weiß aus Erzählungen von Frau N., dass er vom Fach und stets ein guter Berater für Frau N. war, so auch in diesem Fall. Währenddessen sie darüber sprach, konnte man direkt an Körperhaltung, Ausdruck und Mimik erkennen, wie sie an Bodenhaftung und Selbstbewusstsein zulegen konnte.

Im Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung wird beschrieben, wie das zirkuläre Fragen den Klient*innen hilft, sich als Teil ihres Systems zu betrachten und so den in Problemsituationen oft eingeengten Betrachtungswinkel und Aufmerksamkeitsfokus zu erweitern. Wenn Gefühle unser Denken und Handeln bestimmen, neigen wir dazu, sie zu kontrollieren und wenn uns das nicht gelingt, ignorieren wir sie. (vgl. Schlippe-Schweitzer, 2016, S.251)

Positive Konnotation

Diese systemische Intervention impliziert die grundsätzliche Bereitschaft in einer wahrnehmenden, bemerkenswerten positiven Haltung zu sein, sodass sich das Gegenüber wertgeschätzt fühlt, das ist eine ureigene systemische, konstruktivistische Methode. Besonders für das Verlustgeschehen ist diese Haltung wichtig, dadurch wird dem Trauerschmerz Ansehen und Würdigung gegeben. Damit wird ein Boden geschaffen, auf dem Stärke, Kreativität und Zukunftsvisionen wachsen können.

Die positive Konnotation ist auch eine Haltung, welche Anerkennung impliziert und die Auflösung von Widerständen beeinflusst, sodass diese sich gegebenenfalls auflösen können. Damit kann ich der Supervisorin und ihrem Prozess Zeit, Platz und Geduld verschaffen, es dient auch der „eigenen“ Verlangsamung, um nicht vorschnell die nächste Methode aus dem Hut zu zaubern.

Durch die Wertschätzung und Anerkennung gegenüber den Themen wie z. B. Trauer, Gefühle der Angst, Unsicherheit und Anerkennung konnte Frau N. ihre Sichtweise teilweise verändern und mehr Klarheit für ihre Ziele formulieren und entwickeln. Sie konnte ihre Kreativität

und ihre Stärken sowie ihre Stabilität befeuern und in weiterer Folge ihre Gefühle zulassen und benennen. Letztendlich hat das ihre Sichtweisen und ihre Handlungsoptionen erweitert. Weniger Tempo heißt nicht weniger Inhalt, diese Methode ermöglicht ein Gesehen-Werden, auch ein Sich-selbst-Sehen und Annehmen. Das verhilft zu einer entspannten Grundhaltung und darauf zu vertrauen, „es wird werden“.

„Nicht jedes Verhalten muss unbedingt positiv gewertet werden, doch kann eine wertschätzende Haltung deutlich machen, dass man sich bemüht, die subjektiven Hintergründe für jedes Verhalten nachzuvollziehen, sich „in die Schuhe“ des jeweiligen Menschen hineinzustellen und danach zu suchen, welche Bedeutung sein Verhalten im Kontext des Gesamtsystems haben mag.“ (Schlippe-Schweitzer, 2016, S 310)

Es besteht die Möglichkeit, über zirkuläre Fragen einen Zugang zu einer wertschätzenden Konnotation zu finden. Für Frau N. ist die Anerkennung verstärkt durch diese Methode merkbar hilfreich und unterstützend, da sie ja gerade in dieser schwierigen Situation so um ihre Anerkennung ringt und bangt. Sie erzählte auch von ihrem Vater, dieser war sehr streng, nahezu despotisch, und sie musste sich stets um seine Anerkennung bemühen. Wenn Gefühle aus- und angesprochen werden können, führt das oftmals zu einer Erweiterung der Perspektiven und dazu, dass zunächst das Nicht-besprechbare besprechbar wird. Manchmal werden emotionale Verletzungen ausgesprochen, damit können Lebensprobleme an- und besprechbar werden.

Triangulation

Die Triangulation ist eine Methode, deren Zweck und Ziel es ist, eine höhere Validität zu erlangen und Fehler zu verringern. Sie ermöglicht, das zu untersuchende Phänomen besser zu verstehen, indem die unterschiedlichen Perspektiven berücksichtigt und miteinbezogen werden. Letztendlich kann damit die Wahrscheinlichkeit eines tieferen Erkenntnisgewinnes erhöht werden.

Reflexion der Supervisorin alleine

Die nachfolgende Prozessbeschreibung ist auch ein Ergebnis meiner laufenden Dokumentation. Der Inhalt und Kern dieser Mitschrift ist die Beschreibung der Ereignisse, meiner Wahrnehmungen und Beobachtungen sowie meine dazu anschließenden Ideen und Gedanken. Die dadurch neu gewonnenen Anregungen aufzugreifen und gegebenenfalls in den weiteren Verlauf zu integrieren, sind gleichermaßen ein Ergebnis als auch ein Erkenntnisgewinn.

Reflexion mit der Schulleiterin gemeinsam

Wie war diese Supervision, was war hilfreich, was hat etwas gebracht?

Frau N. entdeckt neu die Kraft des Selbstvertrauens, durch bereits erfahrene, durchlebte Situationen, wo sie letztendlich ihren persönlichen Werten vertraute und damit ihren Weg beschritten hat. Sie hat dadurch neue Kraft und Selbstwirksamkeit erfahren und sich nicht nach den Wünschen der Außenwelt verbogen. Frau N. hat nun eine Vorstellung, wie das nächste Mal so eine Situation ablaufen sollte, und die Klarheit, dass diese Anordnungen vom Amtsarzt kommen. Die Klärung bezüglich Funktion und Rolle, wer ist Leitung und wer Mitarbeiter*in, konnte erfolgreich gelöst werden. Jene Mitarbeiterin, die über die Coronaerkrankung nicht informierte und die Kolleg*innen zum Essen trotz besseren Wissen getroffen hat, zeigt immer wieder ähnliche nicht ehrliche Verhaltensweisen. Sie missachtet und hintergeht die Anordnungen der Schulleiterin, die Manipulationen seitens der Mitarbeiterin wurden sichtbar gemacht und Frau N. ist gewarnt

- Welche Wirkungen, Ideen, Perspektiven ergeben sich daraus?

Frau N. hat durch ihre Verlust- und Trauererfahrungen gelernt, wenn sie ihre Gefühle realisiert und nicht verdrängt, wird es ihr möglich, sich mit den dahinter liegenden Themen zu beschäftigen. Das ist der Schlüssel für Veränderung und den Gewinn neuer Erkenntnisse, dann kann und wird gegebenenfalls daraus Kraft und Stärke entstehen. Damit ist dann die Gefahr eines gegebenenfalls, neuerlichen Verlustes, wie z. B. der Verlust der Anerkennung und der Beliebtheit für sie (in dieser Situation)

zweitrangig, denn an erster Stelle steht für sie ihr eigener Wert und ihre Authentizität.

- Hat etwas gefehlt?

Das Ergebnis für Frau N. aus dem Reflexionsgespräch fällt sehr positiv aus. Die Auseinandersetzung mit den von ihr eingebrachten Themen und Fragestellungen sowie die dem Supervisionsprozess entsprechenden, angewandten Methoden und sich ergebenden Veränderungen verspürt sie als entsprechend und förderlich. Diese prozessbedingten Veränderungen und Entwicklungen empfindet sie als (be)stärkend und unterstützend. Für Frau N. ist die daraus resultierende Entlastung ausreichend und angemessen und ein positives Ergebnis sowie eine Idee und Vorstellung ihrer nächsten Schritte.

Reflexion mit dem Lehrsupervisor als 3. Person

Der Kern dieser Reflexion ist eine Form von Fallbesprechung, was hat sich in dieser Supervisionsstunde ereignet und welche Interventionen haben etwas gebracht bzw. was haben sie bewirkt. Welche Fragen und Interventionen könnten in der nächsten Supervision weiterhelfen?

Im Zentrum der Anliegen der Supervisorin steht das Thema Arbeitsfreude sowie deren zukünftige Erhaltung und weitere Entfaltung. Ergebnisse der Reflexion sind folgende Anregungen und Ideen: Was wäre für dieses Ziel hilfreich, förderlich und was darf und was darf auf keinen Fall passieren, damit die zarte Pflanze sich weiter entfalten und wachsen kann. Weiterführend könnte hier die Methode „Reframing“ eine hilfreiche Unterstützung zum Anliegen sein.

„Menschliches Verhalten wird dann am besten verstehbar, wenn man danach sucht, wie sich Verhalten gegenseitig bedingt und nicht, wenn man über Gedanken und Absichten spekuliert“. (W. Milowiz, nach einer Mitschrift von B.M. vom 17.06.2018)

Resümee

Indem Frau N. sich ihrer eigenen Werte und Gefühle bewusst werden konnte und auf bereits durchlebte, hilfreiche Erfahrungen zurückgreift, hat sie ihren Weg für den Umgang mit Verlustthemen gefunden. Die Bedeutung, die den

Themen „Gefühl“ und „Verlust“ zugeschrieben werden, bekommen Raum und Zeit.

Frau N. konnte ihre Ziele verkleinern und genauer formulieren und auch zu Entscheidungsfragen finden, damit konnte der Prozess an Transparenz gewinnen.

Für mich hilfreich ist, dass ich mit systemischen Fragen und deren Informationsgewinnung Beziehungsmuster, Unterschiede und Gemeinsamkeiten entdecken helfen kann. Letztendlich und gegebenenfalls werden neue Denk- und Handlungsmuster angeregt bzw. können sie (möglicherweise) entstehen und in eine Zukunft mit neuen Perspektiven führen.

Der Blick auf die Beziehungsebene zwischen Supervisorin und Supervisandin

Es ist ein guter Arbeitsprozess, die Interventionen sind hilfreich und nicht überfordernd, es geht weiter, die Fragen werden angenommen und weitere sind willkommen.

Auf die Frage der Supervisorin in Bezug auf Wirkung, Erwartung, Visionen ist die Stimmung positiv, das bestätigt sich sowohl im Ergebnis als auch in der weiteren Terminvereinbarung.

Abschluss

Gefühle und systemisches Denken – „Etwas, das ich als gelebte Realität erlebe“

Gefühle beeinflussen mein Handeln bzw. bestimmen das Handeln mit, auch wenn sie bewusst oder unbewusst unterdrückt oder verdrängt werden. Jedem Handeln liegt ein Gefühl zugrunde. Das Mitteilen von Gefühlen eröffnet dem anderen einen Zugang und einen Raum, welche sich dann gegenseitig bedingen und beeinflussen. Das ist zu würdigen und wertzuschätzen. Die Gefühle sind immer da, sie begleiten uns (auch), wenn wir von unseren Wünschen, Vorstellungen und Zielen sprechen.

Gefühle und Verhalten beziehen sich oft aufeinander, wenn Menschen über Veränderung sprechen, sprechen sie auch über ihre Gefühle und umgekehrt.

Ein angemessener Umgang mit Gefühlen heißt, Gefühle nicht (dauerhaft) zu

verdrängen, aber sich ihnen auch nicht vollkommen ausgeliefert zu fühlen.

Gefühle könnten aktiv bearbeitet werden, z.B. durch Rituale.

Der Versuch, die Symptome eines Verlustes zu reduzieren, käme einer Zurückweisung und Ablehnung ihrer Ursache gleich.

Nathaniel Branden schreibt: Wir sollten auf unsere Gefühle hören, ob wir uns annehmen oder ablehnen, beide Reaktionen sind das gemeinsame Ergebnis geistiger und psychischer Prozesse. Wenn wir zulassen, dass wir unsere Emotionen erfahren und sie akzeptieren, so kann uns dies Zugang zu einer tieferen Bewusstseinsebene verschaffen, wo wir wichtige Erkenntnisse finden können. (vgl. Nathaniel Branden, 2021, S. 118)

Gefühle sind Beziehungsgeschehen und somit die Grundlage und ein Ausdruck von der Welt im Menschen. Emotionen ermöglichen ein Erkennen, sie sind eine Chance für das Erlernen neuer Muster.

W. Milowiz erklärt:

„Die sicherste Möglichkeit, neue Muster zu lernen, besteht also darin, dass die vertrauten Muster nicht mehr funktionieren. Dann allerdings scheint das im Allgemeinen schneller zu gehen, als es zur „normalen“ Zeit gelernt worden wäre. Wir können also erwarten, dass, wenn es uns gelingt, das geläufige Muster effektiv zu behindern, sehr schnell andere Muster gelernt werden, die dann auch in Zusammenhang mit den alten gelernten Fähigkeiten integriert werden. Natürlich können

auch jetzt wieder nur Muster gelernt werden, für die sich Mitspieler finden.“

(Milowiz, 1998, S. 64 – 65)

Wer hat wozu und wieso überhaupt Gefühle?

„Mit dem ungeschlachten Sohn Poseidons und der Nymphe Thoosa, mit diesem unglücklich liebenden Nebenbuhlermörder, der aus Liebesgram musikbesessen wird, mit Polyphem also ist man versucht zu sagen: Niemand. Der Clou dieser Antwort ist aber doch: Jemand. Aber jemand, der sich bezeichnet durch einen Namen, der ihn unauffindbar macht für die zur Hilfe herbeigerufenen anderen Zyklopen, die schulterzuckend von hinnen gehen, als Polyphem schmerz- und wutgeschüttelt den Namen seines Peinigers nennt: Niemand. Niemand hat mir das ange-tan. So kommt denn Odysseus, der Findige, davon, weil er eine Differenz ausnutzt, die es gestattet, einen Namen zu nennen, der im Nennen den Namen verschwinden macht. So ungefähr steht`s mit Gefühlen.“ (Fuchs, 2004, H1)

5.2 Fallvignette 2

„Das Phänomen Verlust“

5.2.1 Allgemeiner Beratungsauftrag

a) Wie können wir mit der Thematik Trauer und Verlust für unsere Klienten entsprechend hilfreich sein?

b) Was ist im Arbeitsalltag wichtig zu wissen und zu beachten, insbesondere dann, wenn wir unsere eigenen Ängste, Verluste und Trauer miteinbeziehen?

- Meine Rolle

Supervisorin

- Auftraggeber und Fallbringer

Teamleitung mit ihren 8 Mitarbeiter*innen einer Einrichtung, deren Aufgabe die Betreuung und Beherbergung obdachloser Männer ist.

- Setting

Teamsupervision mit Schwerpunkt Theorie und Information zum Thema Verlust und Trauer - 3 Einheiten à 50 Minuten.

Erklärende Vorgeschichte

Die Teamleitung stellt die Anfrage für die Supervision per Mail, darauf erfolgt ein klärendes Telefonat. Sie möchte in ihrer Funktion als Teamleitung mit ihren Kolleg*innen gemeinsam teilnehmen, da sie Anliegen und Fragen zum Thema Verlust haben und auch ihre Klienten immer wieder besonders mit Verlustthemen konfrontiert sind. Es gibt einerseits den Wunsch, für ihre Anliegen Zeit und Raum zu schaffen, und andererseits das Bedürfnis nach Theorie und Wissensvermehrung, damit mehr Entlastung und Sicherheit im Umgang mit „Verlustthemen“ und den davon betroffenen Menschen, einschließlich der Betreuer*innen selbst zu finden. Wir einigen uns auf die Durchführung der Supervision inklusive eines fachlichen Inputs, der den Umgang mit dem Verlustgeschehen und der Trauer am Arbeitsplatz begleiten und erleichtern soll.

Beschreibung der Supervisionseinheit

Die drei vereinbarten Einheiten, werden für eine kurze Pause von je 10 Minuten und einmal für 20 Minuten unterbrochen.

Nach einer kurzen Begrüßung und Vorstellung der Mitarbeiter*innen, ist es mir in der Rolle der Supervisorin ein großes Anliegen, über die jeweilige Rolle und die Funktion der Supervisand*innen etwas zu erfahren. Ziel und Zweck dieses Anliegens ist es, die eingebrachten Themen und Anliegen der Supervisand*innen besser zu verstehen und einzuordnen.

Wir verständigen uns als nächsten Schritt und Start darauf, etwaige Anliegen- und Themen zu sammeln, damit diese je nach Dringlichkeit den entsprechenden Raum und Platz bekommen können.

Aus den gesammelten Anliegen ergibt sich folgende Themenauswahl:

1. Die eigene Betroffenheit und „Berührbarkeit“ im Arbeitsalltag, die ein Fallbringer in Zusammenhang mit dem eigenen Migrationshintergrund und dem eigenen Verlust der Wurzeln und Heimat stellt.
2. Die Angst vor der Endlichkeit – sowohl der eigenen als auch der von nahestehenden Menschen.

3. Grenzen – eine Gratwanderung, Klienten betrachten ihre Betreuer*innen manchmal als Familienmitglieder und einzige Vertraute. Aber auch Betreuer*innen nehmen diese Rolle manchmal ein, wenn ihnen Beziehungen wertvoll geworden sind.
4. „Welches Verhalten“ und „welche Worte“ sind angemessen, für Menschen in einem Verlustgeschehen? Dies ist ein immerwährendes Thema, denn die Klienten verlassen nach einer bestimmten Zeit die Einrichtung, manchmal sterben sie auch. Das Leben der Klienten ist von Verlusten geprägt und sie sind oftmals sehr belastet. Es gilt für die Betreuer*innen immer wieder, einen entsprechenden Umgang für die Situation und für sich selbst zu finden.

Anschließend erfolgt wie vereinbart ein kleiner Theorieinput, dessen Schwerpunkt Verhaltensweisen und Reaktionen in einem Verlustgeschehen erklären soll.

5.2.2. Phänomene, die in der Supervision zutage getreten sind

Problemebenen

- Soziale Ebene
- Biographische Ebene
- Persönliche Ebene
- Psychische Ebene

Welche Phänomene sind zur Sprache gekommen und auf welcher Ebene findet das Problem statt?

- Die eigene Trauer, auch ein Lebensthema der Supervisand*innen (persönliche, psychische und biographische Ebene).
- Der eigene Migrationshintergrund der Supervisand*innen (persönliche, soziale, biographische Ebene).
- Die Angst, ein ständiger Begleiter, vor der Bedrohung durch Tod und Trauer in der eigenen Familie der Supervisand*innen (persönliche, psychische biographische Ebene).
- Eine Gratwanderung davon, wieviel Nähe und Distanz im Arbeitsalltag in der Betreuung der Klienten entsprechend und aus-

reichend sind (psychische, biographische, soziale und persönliche Ebene).

- Welches Verhalten, welche Worte in Verlustsituationen angebracht sind (persönliche, psychische, soziale Ebene).

Prozessbeschreibung

Über den gewünschten, theoretischen Input der Trauertheorien, siehe 3. Kapitel (Trauerbegegnung und -begleitung William J. Worden), werden weitere Gedanken und Fragen angeregt. Es gelingt damit, den Supervisand*innen die Möglichkeit zu eröffnen, einen Bogen zu den er- und durchlebten Ereignissen im Arbeitsalltag, zur eigenen Person und zu den Anliegen zu spannen. Die kleine Theorieeinheit offenbart sich als ein regelrechter Türöffner, der vom Mut und von der Offenheit der Supervisand*innen begleitet ist und trotz der schwierigen Thematik zu einer sehr erfreulichen Lebendigkeit führt. Aus dem Arbeitsalltag werden eine Reihe von Beispielen zu den ausgewählten Themen eingebracht. Dadurch und durch die unter 5.2.3. beschriebenen Interventionen können die dahinter liegenden Anliegen damit in Beziehung gesetzt werden. Die Themen stehen im Zentrum, die persönlichen Wahrnehmungen und Meinungen der Teilnehmer*innen sind in der Gruppe von großem Nutzen und eine Ressource. Die Teilnehmer*innen leisten damit einen hohen Beitrag für den Lern- und Veränderungsprozess, indem sie Lösungsoptionen entwickeln und sich damit andere Sicht- und Handlungsweisen eröffnen.

Die eigene Wahrnehmung und Beobachtung

Bereits während des Telefonats sind die Belastung und der Druck in der Art und Weise, wie das Anliegen formuliert und dargelegt wird, wahrnehmbar.

Ein beobachtbares Ergebnis der gesammelten Themen, wie z.B. die eigene Endlichkeit und die Angst vor der Bedrohung des Todes allgemein, die Frage nach der Abgrenzung und vieles mehr, ist in diesem Setting spür- und sichtbar. Die Interaktionen bedingen und beeinflussen sich teilweise wechselseitig, sie stoßen neue Fragen und Gedanken an. In diesem Prozess

selbst lässt sich teilweise auch die eine oder andere Antwort finden.

In diesem Rahmen findet das Thema über die eigene Endlichkeit Platz und Raum und wirkt nicht nur diffus im Hintergrund.

Die Supervisand*innen finden den Mut und die Offenheit, die Gruppe über gebrochene Tabus (wie z.B. Grenzen, Verlust, Ängste) in Kenntnis zu setzen. Es ist beobachtbar, wie sehr das den Arbeitsalltag irritiert und beeinflusst und die belastenden Auswirkungen auf das seelische und körperliche Wohlbefinden sind wahrnehmbar. Der Blick auf die vorhandenen Fähigkeiten und Stärken sowie die Kompetenzzuschreibung schaffen eine positive Balance zu den Problemen. Die Aktivierung eines Lösungspotenzials ist zu beobachten, indem Störungen nicht nur als Defizit, sondern gegebenenfalls als eine Kompetenz angesehen werden. Es wird die Bedeutung der eigenen Stabilität und die der Berührbarkeit deutlich sowie der Umstand, dass Berührbarkeit eine Ressource sein kann. Der Blick auf die Ressourcen erzeugte eine wahrnehmbare optimistisch-positive Stimmung, die im Besonderen neue Perspektiven und mögliche Veränderungen in Aussicht stellt. Es ist eine Atmosphäre des Zusammenhalts und das Streben nach gemeinsamen Zielen zu bemerken. Es gibt ein kollektives Bestreben nach stetiger Weiterentwicklung für die Betreuer*innen selbst und für ihre Klienten, indem die Arbeitsabläufe und entsprechenden Rahmenbedingungen so gestaltet sind, dass sie diese Menschen damit bestmöglich unterstützen.

Angewandte Methoden/ Interventionen

Konstruktive, Lösungsorientierte Fragen

Fragen nach den Unterschieden / Perspektiven erweitern

Skalierung

Reframing

Positive Konnotation

Wirkung und Nutzen

Zu Beginn eine weiterführende Erklärung zu den Interventionen, die an die 1. Fallvignette anschließt und diese ergänzt.

„Eine Intervention bezeichnet eine zielgerichtete Kommunikation, die eine bestimmte Wirkung beim Kommunikationspartner intendiert. Da Kommunikationsprozesse zirkulär verlaufen und die Systemwirklichkeit gemeinsam erschaffen wird, sind Interventionen Steuerungsimpulse in einem von allen Systemmitgliedern gemeinsam gestalteten Prozess. Welche Bedeutung eine Intervention erlangt, hängt vom Empfänger ab, denn grundsätzlich gilt: Der Empfänger einer Botschaft gibt ihr die Bedeutung nicht der Sender.“ (Neumann-Wirsig, 2017, S. 31)

Durch die angewandten Methoden und Interventionen konnten die von den Supervisand*innen mitgebrachten Themen und Anliegen zur Sprache kommen, der Supervisionsrahmen hatte dafür Vertrauen und Sicherheit geschaffen.

Die jeweiligen Verhaltensweisen sowie bewusstes und unbewusstes Denken und Handeln wurden in Beziehung zu den eingebrachten Themen, insbesondere Trauer und Verlust, gesetzt. Zentrales Merkmal dieser Themen ist die Veränderung. Die Supervision mit den entsprechenden Interventionen konnte Raum und Platz für das Ansprechen von Veränderungen bereitstellen. Im Arbeitsalltag waren diese Veränderungen manchmal spürbar und unangenehm und beeinflussten somit auch das Wohlbefinden. Indem es möglich wurde, Gefühle ins Bewusstsein zu heben, konnten sich daraus positive Stärken und Energien entwickeln, die zuvor für die Verdrängung benötigt wurden. Die oftmals dahinter liegenden Lebensprobleme wurden ansprechbar und die Supervisand*innen konnten dadurch gegebenenfalls eine veränderte Sichtweise entwickeln, sodass sich wiederum für sie neue Spiel- und Handlungsräume (teilweise) eröffnen konnten.

Letztendlich liegt ein großer Nutzen in den oftmals verborgenen Ressourcen, diese herauszufinden und zu (be)stärken, unterstützt und befeuert den positiven Lösungsansatz.

„Wir sprechen dann von (Er-)Kenntnis, wenn wir ein effektives (oder angemessenes) Verhalten in einem bestimmten Kontext beobachten, das heißt in einem Bereich, den wir durch eine eindeutige Frage umrei-

*Ben, die wir als Beobachter formulieren.“
(Maturana - Varela, 2009, S.189)*

Konstruktive, Lösungsorientierte Fragen

Die vorhandenen Fähigkeiten stehen im Vordergrund, die Stärken werden hervorgehoben, Irritationen werden nicht als Fehler oder Defizit gewertet. Es geht darum, „Lösungsansätze“ zu entwickeln, nach der Suche bzw. Frage: „Was könnte helfen und eine Lösung sein?“

- Wo habe ich einen Nutzen/Vorteil in der Überschreitung der Grenzen im Arbeitsalltag?

Durch die Überschreitung der Grenzen wird für die Supervisand*innen sichtbar, dass die Klienten dadurch eine ganz besondere Form der Würdigung erfahren und die Supervisand*innen selbst eine ganz besondere Form der Anerkennung und Dankbarkeit dafür erhalten.

In diesem Fall wird die (teilweise) Überforderung der Supervisand*innen einerseits durch die wiederkehrenden Grenzüberschreitungen teilweise zur Normalität, andererseits erleben die Klienten eine wohltuende Wirkung dadurch, dass dieses Team ein Freundes- und Familienersatz für sie ist. Wie viel ist angemessen? Darüber entsteht ein neues Thema, das zu einem späteren Zeitpunkt Platz in der nächsten Teambesprechung finden soll. Damit ergibt sich eine weiterführende Frage und zwar: Wie viel Nähe und Distanz ist im Arbeitsalltag zuträglich?

- Wofür und wie kann ich meine Angst nutzen?

Für den Fallbringer ist die Möglichkeit, die eigene Angst zu teilen, entlastend und er eröffnet damit den anderen Teilnehmer*innen einen Zugang und einen Raum. Die daraus erfolgenden Interaktionen bedingen und beeinflussen sich gegenseitig, Wertschätzung und Würdigung diesem Gefühl und dessen Wirkung gegenüber sind ein Hinweis: Achtung, da ist etwas wichtig, bei dem Vorhaben „Neuorientierung und Veränderung“ in Bezug zur Wertschätzung und Integration von Trauer und Verlustthemen. Mit dem Bewusstwerden, dass Ängste Teil der Wirklichkeit und etwas Normales sind, kann sich Zuversicht und Entlastung entwickeln, der Umgang damit ist wegweisend und entscheidend.

- Wo schaffen meine eigenen Defizite eine Verbindung und wo haben meine gewonnenen Erkenntnisse einen Nutzen?

Die als Defizit empfundene Berührbarkeit ermöglicht ein empathisches „Mitschwingen“, der eigene Migrationshintergrund spielt dabei eine Rolle. Der Fallbringer kann erkennen, welcher großen Beitrag er durch seine eigene Erfahrung leisten kann und dass er trotz seiner persönlich schwierigen Erfahrungen nicht abgestumpft ist. Das Gegenteil ist der Fall, im Bewusstsein der eigenen Expertise zum Thema „Migration“, kann der Fallbringer einen wesentlichen Beitrag für die Klienten leisten.

- Wo muss ich genau hinsehen?

Wo sind die jeweiligen, eigenen Verlustthemen, die dazugehörigen Bedürfnisse und wo deren Anfang und Ende? Das gilt es zu trennen von den Verlustthemen der Klienten, indem die Supervisand*innen mit den eigenen Themen und Gefühlen weitgehend für sich selbst Klarheit finden. Es gilt, dass damit sorgsam umzugehen ist, und jeder sollte für sich seine Dosierung und seinen Umgang damit finden. Der Austausch in der Supervision darüber führt zu interessanten, weiterführenden Gedanken und Anregungen.

- Wie könnte das Team in Zukunft damit umgehen?

Es erfordert sicherlich eine Klärung im Team. Wie wollen die Mitarbeiter*innen zu den eingebrachten Anliegen und Themen gemeinsam weiterarbeiten und welche Leit- und Grundsätze können bzw. wollen sie dafür anwenden?

Gemeinsam in der Supervision gesammelte, weiterführende Fragen für zukünftige Veränderungen zum Mitnehmen:

- Welche unterstützenden und entlastenden Maßnahmen/Kriterien für die belastenden Themen im Arbeitsalltag und -ablauf gibt es bereits?
- Was von dem könnte (besser) genutzt werden und was fehlt noch?
- Gibt es Ideen oder Phantasien, die eine gewisse Leichtigkeit in diese Thematik bringen könnten?

Einiges konnte ausgesprochen und manches bearbeitet werden, damit spannt sich ein Bogen zu den Anliegen und Themen.

Frage nach den Unterschieden – Perspektiven erweitern

Wenn ein Thema Unsicherheit auslöst, dann kann mit der Methode „Fragen nach den Unterschieden“ und nach den „Gleichheiten“ gegebenenfalls herausgefunden werden, was genau den Unterschied ausmacht. Der Unterschied liegt dort, wo der jeweilige Mensch sich in seiner Beobachtung dessen bewusst wird, gegebenenfalls etwas „Verborgenes“ oder „Neues“ herausfindet und für sich als wahr annimmt. In weiterer Folge ist zu beobachten, welches Verhalten und welche Wirkung sich daraus ergeben.

„Gibt es eine Situation, die besser war, wie haben Sie das gemacht?“ – Die Person steht im Fokus, nicht das Thema.

- Wer ist davon betroffen und wer nicht?

Es sind letztendlich alle von den angesprochenen Themen betroffen, der Unterschied liegt in der Intensität der Betroffenheit, in der unterschiedlichen Berührbarkeit und Belastbarkeit des Einzelnen. Es ist daher nicht für alle gleich, durch den Austausch werden verschiedene Umgangs- und Betrachtungsweisen erfahrbar und der jeweilige Blickwinkel verändert sich möglicherweise.

Die Trauerfähigkeit, über die jeder Einzelne verfügt und der entsprechende Umgang damit, tritt zutage und bestärkt sich gegenseitig. Das, was jeder Einzelne im Austausch mit seiner Umgebung wahrnimmt und sich mehr oder weniger auch wiederum von den anderen unterscheidet, eröffnet Vielfalt und neue Perspektiven.

- Was ist wichtig und was ist unwichtig?

Durch die Erforschung der Begleitumstände wird die Selbstannahme bestärkt und erweitert, besonders zum Thema „Grenzen“. Wichtig ist demnach für die Supervisand*innen zunächst, genau herauszufinden, wie es um ihre eigenen Grenzen und ihre Belastbarkeit steht, um ein Regelwerk bestimmter Betreuungsmodalitäten zur Entlastung zu finden. Es ist nicht wichtig, dass das Belastungsniveau und das Verständ-

nis dafür für alle gleich ist. Entscheidend und wichtig ist, dass ein Weg

dahingehend gefunden wird, bei dem sich im Arbeitsalltag jede Mitarbeiter*in entsprechend ihrer Belastbarkeit den Arbeitsaufträgen bestmöglich anschließen kann.

- Wer oder was könnte zur Lösung beitragen, was könnte eine Lösung sein?

Durch den Austausch und das Gegenseitige-zur-Verfügung-Stellen von Wahrnehmungen, zugehörigen Meinungen und Gedanken der Teilnehmer*innen könnte in den komplexen Situationen des Arbeitsalltags ein wichtiger Beitrag und Unterstützung für künftige Lösungsansätze liegen.

Damit würden ihre Gefühle, die von Einsamkeit und Einzelkämpfertum geprägt sind, eine wohl-tuende Reduzierung erfahren können. Ein Ergebnis- und Lösungsansatz der Supervisand*innen ist zukünftig, die regelmäßige Nutzung von Fallbesprechungen, wo diese Teamkultur sich dann etablieren kann.

- Wo zeigt sich das Problem?

Wenn im hektischen Arbeitsalltag „abgearbeitet“ werden muss, dann bleibt wenig Raum und Zeit für wohlüberlegte Entscheidungen, diese werden oder müssen oftmals vorschnell getroffen werden. Die eigenen Wahrnehmungen, Ängste und Irritationen u.v.m. können unter diesen Umständen oftmals nicht berücksichtigt werden, das führt zu Belastungen, unangenehmen Gefühlen oder schlechtem Gewissen und die (Belastungs-) Grenzen verschieben sich. Die Bedürfnisse sowie be- und unbewussten Forderungen seitens der Klienten werden dann entsprechend mangelhaft behandelt.

- Wann ist etwas anders bzw. was wäre dann anders?

Eine Veränderung wäre dann möglich, wenn sich eine kontinuierliche Teamkultur entwickeln könnte, in der die eigenen Ängste und Irritationen angesprochen und (neue) gemeinsame Leitlinien ausgehandelt und etabliert werden können. Dann könnte es gelingen, in zukünftigen komplexen Situationen mehr Sicherheit, eine Erleichterung in Abgrenzungen und somit

weniger Druck und weniger schlechtes Gewissen zu erlangen.

Es wäre dann eine Veränderung und Erleichterung in Form von mehr Entlastung zu bemerken, wenn persönliche Themen der Supervisand*innen von Verlusten und Ängsten in den Arbeitsalltag miteinbezogen werden. Die Anerkennung der eigenen Ängste, Unsicherheiten und vieles mehr können dann in unser Leben integriert werden, wenn sie als Realität des Lebens und der Wirklichkeit und auch als etwas Normales im Leben gesehen und angenommen werden können.

Das ist - und wäre auf keinen Fall - ein Eingeständnis von Versagen, sondern in jedem Fall ein Eingeständnis für Lernen und Wachstum.

Skalierung

„Wenn auf einer Skala von eins bis zehn der ideale Wunschzustand zehn ist: Wo stehen sie jetzt?“ Das Suggestive hier versteckt sich darin, dass die Skala bei eins beginnt, und nicht bei null. Schließlich hat es die Klientin ja geschafft, zur Beratung zu kommen. Im Weiteren geht es auch nicht um die numerische Einschätzung, sondern um die Erarbeitung des Unterschiedes zwischen der genannten Zahl und der nächsten Halbstufe: „Wenn Sie jetzt bei sechs stehen: Was wäre bei sechs komma fünf anders?“ – „Was noch?“ - „Wann ist es schon heute manchmal so?““ (Remenyi, 2019, S. 276)

Durch die Anwendung dieser Methode konnte punktuell eine Erleichterung im Zugang zu manchen Themen geschaffen werden, sodass Unterschiede nicht nur betrachtet, sondern auch wahrgenommen werden konnten.

- Was haben Sie Ihrer Wahrnehmung nach als Team schon erreicht?

Auf der Skala von eins bis zehn wurde die Zahl sieben angegeben, Bezug nehmend auf schwierige, komplexe Situationen, wie z. B. Trauer und Verlust. Es gibt eine allgemeine Zufriedenheit darüber, dass diese Situationen nicht übergangen werden, es wurden oftmals Anstrengungen unternommen, um einen Umgang und eine Erleichterung damit zu finden. Wichtig war und ist, dass darüber nicht hinweggesehen wurde.

Reframing

Die Methode des „Reframing“ oder auch der „Umdeutung“ fördert die Einnahme eines anderen Blickwinkels sowie neue Sichtweisen, das heißt, es kann eine andere/neue Betrachtungsweise für diese Situation entwickelt werden. Der Inhalt der jeweiligen Situation wird nicht verändert, sondern soll gegebenenfalls lediglich eine neue Bedeutung bekommen. Die Anwendung dieser Methode ergibt sich in der Sequenz des Themas „Grenzen“, indem der Fallbringer sich die Grenzüberschreitung bewusst machen kann und sich dafür selbst Ausnahmen erlaubt und darüber mit sich eins ist. Der Fallbringer berichtet über den Fall eines Klienten: Der Klient wurde, nachdem er aus der Betreuung entlassen war, vom Fallbringer bei einigen seiner häufigen Krankenhausaufenthalte gerne besucht. Das Ergebnis der Umdeutung bedeutet für ihn, an Stelle eines schlechten Gewissens, seine hohe menschliche Kompetenz selbst anzuerkennen und sich die Freude während des Besuches und des Wiedersehens zuzugestehen. Dieser Reframe steht nicht im Gegensatz zur Suche für Veränderung und Verbesserung im Umgang mit Grenzen, sondern kann auch als eine Möglichkeit dafür dienen.

Positive Konnotation

Eine theoretische Ergänzung zur 1. Fallvignette:

Eine freundliche, von Wertschätzung getragene Atmosphäre zu schaffen, ist so etwas wie das grundlegende Fundament systemischer Praxis: Wo es darum geht, sich mit eigenen Problembereichen auseinanderzusetzen, sich durch Interventionen „verstören“ und infrage stellen zu lassen, braucht es einen stabilen Rahmen. Die Beraterin ist herausgefordert, eine Perspektive zu finden, aus der heraus auch ein Verhalten, das sie zunächst kritisch erlebt, wertschätzend beschreiben kann.“ (Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 309)

Ich spreche diesem Team Respekt und Anerkennung dazu aus, was hier mit hoher menschlicher und fachlicher Kompetenz geleistet wird. Die positive Konnotation durchzieht das Setting, besonders an der einen oder anderen Stelle, wie z. B. in der Frage der eignen Berührbarkeit,

Thematisierung der Angst und besonders dort, wo der Wunsch nach Veränderung verbalisiert wird. In der Kommunikation werden diese sensiblen Themen damit leichter besprechbar. Der Fokus liegt bestärkend und anerkennend auf dem, was gelungen ist, damit werden neue Perspektiven und entsprechende Veränderungen zunächst denkbar und nachfolgende Handlungen möglicherweise zukunftsweisend beeinflusst. Ein Nebeneffekt dieser Methode ist, gegebenenfalls leichter von der Emotionsebene wieder auf die Sachebene zu kommen und das gegenwärtige Ziel ins Visier zu nehmen.

Mögliche Beispiele für Fragen sind:

Was ist jetzt für Sie wichtig?

Wo soll es hingehen?

Wie kann ich Sie dabei unterstützen?

Resümee

Die Auftragsklärung verläuft unkompliziert, die Teamleitung selbst ist sehr klar in ihrem Auftrag. Die Herausforderungen für mich sind:

- Die Komplexität und Vielfalt der Anliegen und Fragen
- Das Versprechen, die Theorie (auch noch) einzubringen, es lauern viele Themen, die „brennen“, wo die Supervisand*innen Entlastung und gegebenenfalls Veränderung suchen.

In meiner Rolle als Supervisorin waren mir folgende Fragen und Gedanken ein stützendes und hilfreiches „Geländer“:

- Was ist ihr Anliegen?
- Was darf nicht passieren?
- Was ist sehr wichtig und was soll passieren?
- Was ist ihre Erwartung an mich?
- Was soll das Ziel dieser Supervision sein?
- Was kann ich ehrlicherweise anbieten?
- Wo liegen meine eigenen Grenzen?

Diese Grenzen klar für mich zu benennen, z. B. das „Problem Angst“ und die Empfehlung einer weiterführenden Bearbeitung im Rahmen einer z. B. psychotherapeutischen Begleitung, ist meine Aufgabe.

Die Anwesenheit der Teamleitung erweist sich von großem Vorteil für das gesamte Team,

aber auch für mich, Details konnten sofort geklärt werden.

Es hat sich als hilfreich erwiesen, die Dringlichkeit der eingebrachten Anliegen der Supervisand*innen mit Hilfe einer Rangordnung zu erfassen, dabei war es möglich, etwas über die Selbsteinschätzung der Supervisand*innen zu erfahren.

Trauer ist ein Lebensthema, Veränderungen sind ein zentrales Merkmal aller Themen die unseren Lebensrhythmus durchziehen, das war teilweise in den Anliegen der Supervisand*innen zu bemerken und eingebunden. Jede Biographie bringt neben dem „Neu-zu-Gestaltenden“ immer auch Verluste mit sich.

„Dem griechischen Philosophen Epiktet wird die Aussage zugeschrieben: Es sind nicht die Dinge selbst, die uns beunruhigen, sondern unsere Vorstellungen und Meinungen von den Dingen.“ (Remenyi, 2019, S. 220)

Es ist gelungen, dass alle Supervisand*innen ihre Anliegen und Themen und Fragen, die in ihnen wichtig waren, einbringen konnten. Der Theorie-Input war zeitlich und inhaltlich knapp und übersichtlich und ließ sich gut in den Supervisionsprozess integrieren.

Durch die laufenden Interaktionen, Fragen und Statements der Supervisand*innen war es ein, sich an der einen oder anderen Stelle gegenseitig befruchtender Prozess.

Eine vertiefende Auseinandersetzung mit den eingebrachten Themen und Anliegen konnte an der einen oder anderen Stelle angestoßen werden und neue Sicht- und Verhaltensweisen wurden angedacht und in Erwägung gezogen Perspektiven

W. Milowiz über Perspektiven:

„Perspektiven erhalten sich dann, wenn die daraus folgenden Verhaltensweisen über Rückkoppelung mit der Umwelt diese Perspektive bestätigen, unabhängig davon, ob diese Bestätigung als angenehm/richtig oder als unangenehm/falsch empfunden wird.“ (W. Milowiz, nach einer Mitschrift von B.M. vom 26.06.2018)

Dieser Supervisionsprozess hat mir eine neue Erkenntnis und Perspektive ermöglicht, nämlich,

dass besonders obdachlose Menschen Experten in Verlusterfahrungen sind. Sie haben ihre Lebensgrundlagen, Existenzen, Familie, Arbeit, Freunde und noch vieles mehr verloren.

Abschluss

Das Phänomen Verlust und systemisches Denken

Wenn etwas verloren gegangen ist

Von Trauer spricht man nicht nur, wenn es im engeren Sinne um eine geliebte Person geht, sondern auch um jemanden – naturgemäß auch um etwas, zu der oder zu dem eine sinnerfüllte tiefe Beziehung bestand. Gehäufte Verlusterfahrungen im beruflichen Kontext sind ernst zu nehmen und als Belastung anzuerkennen. Trotz ähnlicher Symptomatik entsprechen sie nicht dem Trauer-Erleben Zugehöriger und Hinterbliebener. Es ist sinnvoll, Trauernde in ihrer Auseinandersetzung mit einer Neukonstruktion und dem Gesamtzusammenhang ihrer persönlichen Bezugswelt in der Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft zu unterstützen, damit sie einen sinnvollen Platz finden können.

Biographische Wendepunkte stellen Rollen und Funktionen in Frage. Sie fordern Einzelne wie das Gesamtsystem dazu heraus, die Plätze im System der neuen Situation entsprechend anzupassen, die Rollen neu zu klären und die damit verbundenen Funktionen neu zu bestimmen. „Was kommt da auf mich zu?“, ist eine der Fragen, die die Menschen beschäftigt. Eine weitere lautet: „Wie bin ich dem gewachsen? Systemisch vorzugehen bedeutet in diesem Zusammenhang, die veränderten Erfahrungen zu fokussieren. Was bedeutet die Neuverteilung von Rollen und Funktionen für die Einzelnen? Wie wirken sie sich in den anderen Bezugssystemen aus? Welche Entwicklungsaufgaben erkennen die einzelnen Systemmitglieder für sich?

Warum ist die Angst ein wichtiger Begleiter in unserem Leben und warum ist sie bei einem Verlust besonders zu berücksichtigen?

Verlust und Trauer implizieren eine Veränderung, die sich oftmals auf dem Weg in die (neue) Zukunft als eine Notwendigkeit herausstellt. Auf dem Weg der Veränderung hin zu einem Ziel und einem möglichen Neubeginn gibt es viele

mögliche Begegnungen mit den verschiedensten Formen der Angst. Eine davon ist z. B. die große Angst vor der Veränderung, das, was war, kommt nie wieder und das, was kommt, ist uns meist weitgehend unbekannt.

D. Katz erklärt über die Angst Folgendes: Diese Emotion ist unser uraltes Alarmsystem für Gefahr, wir sollten dankbar sein, dass Angst unangenehm ist! Wäre sie angenehm, würden wir uns immer wieder Gefahren aussetzen.

Dummerweise geht unser Alarmsystem ab und zu zum völlig falschen Zeitpunkt los. Deshalb ist es wichtig herauszufinden, ob man wirklich einer Gefahr gegenübersteht, der man besser aus dem Weg gehen sollte. Wäre dein Leben besser, wenn du dem Impuls, zu fliehen, nicht nachgibst? Ist es nur die unangenehme, aber harmlose Angst, der du aus dem Weg zu gehen versuchst?

Es ist nicht die Angst, die unsere Probleme verursacht, sondern unser Umgang mit diesem Gefühl. Angst ist eine schreckliche Kraft, die wir unbedingt besiegen sollten. Angst an sich ist nicht gefährlich. Sie ist normal und gehört zum Menschen dazu. „Angst kocht auch nur mit Wasser!“ Es ist beinahe unmöglich, ungewollte Gedanken dauerhaft zu unterbinden. Das Geheimnis im Umgang mit ungewollten Gedanken liegt darin, sie zu akzeptieren. Es gibt keine Möglichkeit, sie einfach verschwinden zu lassen. Eine andere Strategie wäre, auf die Situation angemessen zu reagieren, selbst, wenn man nun mal Angst hat. Ist das einfach? Meistens nicht. Aber es ist der einzige Weg, der funktioniert. (vgl. Katz, 2020, S. 29, S. 83)

Welche Rolle spielen Probleme in Verlustsituationen und wann ist ein Problem veränderbar?

Ungelöste Probleme tauchen früher oder später immer wieder auf, sie belasten und sie stehen Veränderungen und neuen Perspektiven im Weg. Es verbraucht einiges an Energie, wenn man sie immer weiter mitschleppt. Probleme können die Trauer verstärken. Die dadurch bedingten Trauer-, Verlust- und Angstgefühle wirken oftmals aus dem Hinterhalt und können zu Verbitterung und Frustration führen. Eine Problemveränderung bzw. -lösung bedeutet

auch die Übernahme von (Selbst-) Verantwortung und die positive Erfahrung der Stärkung des Selbstwertes. Die Energie wird mit der Problembearbeitung in positiver Weise für Veränderung, gegebenenfalls für Lösung und Entlastung verwendet.

„Der Zustand gilt als grundsätzlich veränderbar, das heißt, er wird zumindest von einigen am Problemprozess beteiligten Personen (Mitgliedern) als veränderbar beschrieben. Probleme unterscheiden sich vom „Schicksal“, von „Pech“, von „Tragödien“ dadurch, dass irgendjemand glaubt, irgendein Beteiligter des Problemsystems (meist ein anderer...) könnte den unerwünschten Zustand wieder beenden. Meist ist der Dissens der verschiedenen Beschreibungen bereits ein Teil des „Problems“. „Du könntest es verändern, wenn du nur wolltest!“ – „Nein, es kommt einfach so über mich!““ (Schlippe & Schweitzer, 2016, S.159)

Der Umgang mit dem Problem

- Die Probleme im Hier und Jetzt bearbeiten.
- Was ich tue, ist das Wahrnehmen der Interaktionen, die sich jetzt zeigen. Es entstehen Möglichkeiten, die das Unsichtbare – sichtbar machen.
- Wenn Muster sichtbar werden, dann können sich Probleme lösen. Es geht um Wechselwirkungen – was jetzt passiert und nicht um das vorgeschobene Problem.
- Wenn Probleme nicht bald, sondern spät angesprochen werden, ist die (Wechsel-) Wirkung stärker und langwieriger.

„Lösungen zu (er-)finden, statt lange Probleme tief durchwühlen. Systemiker sind überzeugt, dass es mehr bringt, auch in schwierigsten Situationen schnell damit zu beginnen, nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen, als endlos Probleme zu bereden.“

(Schwing & Fryszer, 2016, S.12)

Resümee und Schlussbemerkung

Wenn ich mit der systemtheoretischen Brille auf Verlustereignisse blicke:

Ich berate und begleite Menschen unter anderem auch in einem „Verlustgeschehen“, diese Menschen erleben zusätzliche Belastungen wie Orientierungslosigkeit, Erschöpfung, Unsicherheit auch bedingt, durch teilweise massive Veränderungen (derzeit coronabedingt verstärkt) in ihrer Arbeitswelt. Das ist eine Herausforderung für Beratung und Begleitung bzw. für Supervision und Coaching. Die Aufgabe sehe ich darin, diese Menschen trauersensibel auf ihren Weg in ihr neues Leben zu unterstützen und zu begleiten, damit die Supervisand*innen nach ihren Möglichkeiten, den Weg zur Fortführung oder zur Wiederkehr in den Arbeitsprozess und zu ihren Zielen finden können. Ein wesentlicher Beitrag, den Supervision leisten kann, ist dafür zu sorgen, dass die Supervisand*innen über das nötige Handwerkszeug verfügen bzw. es erwerben können, damit sie am Arbeitsplatz trotz oftmals komplizierter Lebensumstände bestehen und verbleiben können.

Das Gefühl „Vertrauen“ ist sowohl eine Voraussetzung für eine gelingende Prozessbegleitung als auch eine Folge, das Vertrauen verfestigt sich auf beiden Seiten. Das Vertrauen ist an die Sicherheit sowie auch an die Unsicherheit gekoppelt.

In der Beobachtung zweiter Ordnung versuche ich, die Supervisand*innen zu unterstützen, ihr eigenes Fühlen und Handeln so weit selbst zu beobachten und überdenken zu können, damit sie in ihrem beruflichen Alltag zu neuen Handlungsmöglichkeiten und Perspektiven finden können.

Was nehme ich in meiner Beobachtung zweiter Ordnung wahr?

Menschen mit Verlusterlebnissen sind meist geschwächt, ihr Selbstvertrauen ist reduziert, sie sind sehr unterschiedlich orientierungslos, unsicher und erschöpft. In meiner Rolle als Supervisorin kann ich in meinen Beobachtungen oftmals Unterschiede und Unterscheidungen erkennen, die Supervisand*innen selbst nicht sehen und wahrnehmen können. Diesen blinden Fleck gegebenenfalls sichtbar zu machen, kann die Möglichkeit neuer Themen, Ansichten und Perspektiven eröffnen und den Weg in das „neue Leben“ wesentlich beeinflussen, verändern

und eine Neuorientierung positiv unterstützen. M. Judy erklärt:

„Die Idee, etwas verstehen zu müssen (eine Geschichte, Begebenheiten usw.), um hilfreich zu sein, ist nicht die Voraussetzung, sondern die Erfahrung zeigt, dass die Frage nach dem Wie besser gelingt, wenn wir uns möglichst wenig auf den Inhalt, sondern auf die prozessorientierten Fragen konzentrieren.“ (M. Judy, nach einer Mitschrift von B.M. vom 30.01.2018)

Unsere Erwartungshaltungen beeinflussen immer wieder unsere Interaktionen mit anderen, sie sind Teil unserer Kommunikation.

M. Judy sagt:

„Missverstehen in Kommunikation ist wahrscheinlich“. Eine freundliche Geste könnte auch anders gemeint sein, sie ist kontingent.“ (M. Judy, nach einer Mitschrift von B.M. vom 30.01.2018)

Wir können uns aber auch dessen bewusst sein, dass unser Gegenüber sich ebenfalls dessen bewusst ist, das bedeutet eine doppelte Kontingenz ist gegeben.

Durch das Einbinden „distanzierter“ Interventionen ist es möglich, eine Art Konversation zu führen, deren Aufgabe den Schwerpunkt innehat, einen Prozess der Veränderung zu eröffnen. Hierin liegt auch eine Chance für Ereignisse und Geschichten, die auf die Betroffenen einengend wirken. Sie ist begründet in den Entwicklungsmöglichkeiten neuer Perspektiven, neuer Handlungsmuster und neuer Ideen.

Viele systemische Methoden und Techniken zielen auf die Ebene der Erwartungs-Erwartungen ab, z.B. durch zirkuläres Fragen. Auf diese Weise wird das System dazu gebracht, sein eigener Beobachter zu werden. Supervision kann Supervisand*innen dahingehend unterstützen, dass sie lernen, ihren eigenen Zustand zu verändern und zu überprüfen, indem es gelingen kann, äußere und innere Einflüsse zu unterscheiden und wahrzunehmen. Diese Unterscheidungen der Unterschiede haben wiederum eine beeinflussende Wirkung auf die Ursache selbst. Es muss strukturelle Rückkoppelungen geben, damit Muster bewusst und veränderbar

werden und neue Sinnangebote entstehen können, sodass die Supervisand*innen ihre Ziele, Visionen, Lebenspläne ggf. erreichen und/oder ggf. verändern können.

Verlust und Trauer am Arbeitsplatz

Wenn die Trauer am Arbeitsplatz Irritationen und Konflikte auslöst, hat das eine Auswirkung auf den Produktionsprozess, die Leistungsfähigkeit und das Arbeitsklima. Für das Miteinander wird es entscheidend sein, inwieweit sich der trauernde Mensch und die ihn umgebenden Mitarbeiter*innen über ihre Probleme verständigen können, inwieweit eine wertschätzende Kommunikation, ein respektvoller Umgang, möglich ist. Die Situation am Arbeitsplatz ist für den Trauernden jedoch in der Regel anders, als die in seiner privaten psycho-sozialen Umgebung. Trauerbegleitung am Arbeitsplatz bedeutet zugleich, die eigene Unternehmungskultur weiterzuentwickeln, auch hier kann ich meine Erkenntnisse (wie bisher beschrieben) sinnvoll und weiterführend integrieren.

Systemische Supervision und Coaching schließen hier an, mit dem entsprechenden systemischen Handwerkszeug, einer Haltung von Wertschätzung und Verantwortung aber auch geprägt und getragen von Respekt, Neugierde und Interesse sowie einer hohen Reflexivität auf mich selbst. Das Interesse an der persönlichen Weiterentwicklung, die Neugierde und das Interesse am menschlichen Verhalten, deren Einflüsse, Wirkungen und deren Zusammenhänge und Hintergründe besser zu verstehen, haben mich in diese Ausbildung geführt. Die Supervision und die Trauerberatung sind jetzt eine Fusion, die Supervision befruchtet die Trauerberatung und umgekehrt. Die systemische Denk- und Interventionsweise hilft mir dabei, Menschen zu ermutigen und zu bestärken, ihren eigenen, innersten Auftrag zu erkennen und ihm zu folgen und somit ihre Ziele zu erreichen. Hierbei ist mir als Supervisorin wichtig, dass die Supervisand*innen erkennen, dass in ihnen selbst die Fähigkeit liegt, zu entscheiden und sich selbst zu verantworten. Sie dabei zu unterstützen, ist meine Aufgabe.

Durch die Auseinandersetzung mit der systemischen Denk- und Handlungsweise in der Dip-

lomarbeit hatte ich die Gelegenheit, meinen Wissensstand bezüglich systemischen Denkens und Handelns zu überprüfen, und freue mich nun, dass meine fachliche Kompetenz sowie auch meine persönliche Entwicklung, Fortschritte erfahren haben. Ich bin ermutigt und gestärkt, im Bewusstsein des lebenslangen Voneinander-Lernens mit aller Verantwortlichkeit und Professionalität meinem eigenen inneren Weg zu folgen.

Quellen

Seminarmitschriften

von Brigitte Mayr aus dem Lehrgang „Systemische Supervision und Coaching“ 2018 – 2020) (ASYS und FH Burgenland/AIM):

„Systemisch denken und handeln“. Dr. Michaela Judy/Klaus Kimbacher. 22.- 24.03.2018

„Systemisch denken und beraten“. Dr. Walter Milowiz/ DSA Klemens Fraunbaum MSc. 27. – 30.06.2018.

„Akquise, Kontrakt, Erstgespräch“. Dr. Michaela Judy/ DSA Renate Fischer. 30.01. – 02.02.2018.

„Was tun? – Methoden & Interventionen“. DSA Bernhard Lehr/ DSA Klemens Fraunbaum MSc. 24.-27.04.2019.

Literatur

Branden, N, (2021): Die 6 Säulen des Selbstwertgefühls. Erfolgreich und zufrieden durch ein starkes Selbst. (12. Auflage). München: Piper.

Fuchs, P (2004): Wer hat wozu und wieso überhaupt Gefühle? In Soziale Systeme. Zeitschrift für soziologische Theorie 2004, 1.

Hesse, H. (1982): Lektüre für Minuten. Gedanken aus seinen Büchern und Briefen Auswahl und Nachwort von Volker Michels. (4. Auflage). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Jenz, D. (2020): Ermutigung und Inspiration. Zitat von Viktor Frankl. Abgerufen von <https://dieter-jenz.de/lc/nicht-das-problem-macht-die-schwierigkeiten-frankl/>

Katz, D. (2020): Angst kocht auch nur mit Wasser. Wie wir durch Denken in Bildern negative Verhaltensmuster durchbrechen können. (4. Auflage). München: mvgverlag.

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

Maturana, H. R. & F. J. Varela (2015). Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln menschlichen Erkennens. (6. Auflage). Frankfurt am Main: Fischer.

Müller, M., S. Brathuhn & M. Schnegg (2013): Handbuch Trauerbegegnung und -begleitung. Theorie und Praxis in Hospizarbeit und Palliative Care. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Neumann-Wirsig, H. (2017): Jedes Mal anders. 50 Supervisionsgeschichten und viele Möglichkeiten. (3. Auflage) Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.

ÖVS, (2016): Was ist Supervision?. Abgerufen von https://www.oevs.or.at/fileadmin/oevs_website/user_upload/news_2016-02.pdf

Rechenberg-Winter, P. & E. Fischinger (2018): Kursbuch systemische Trauerbegleitung. (3. Auflage). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Remenyi, I. (2019): Hilfreiche Gespräche. Praxishandbuch für Beratung und Psychotherapie. Wien: Grafik & Layout: www.moschdesign.com.

Schlippe, v. A., & J. Schweitzer (2016): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung 1. Das Grundlagenwissen. (3. Auflage) Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

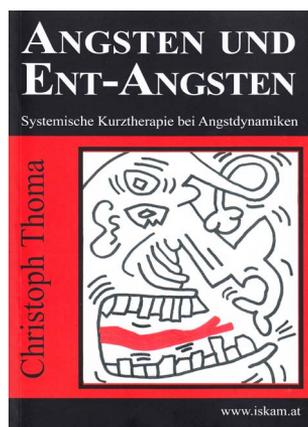
Schwing R. & A. Fryszter (2016): Systemische Beratung und Familientherapie. Kurz, bündig, alltagstauglich. (5.Auflage). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Willemse J. & F. von Ameln (2018): Theorie und Praxis des systemischen Ansatzes. Die Systemtheorie Watzlawicks und Luhmanns verständlich erklärt. Berlin: Springer.

Worden, W.J. (2011): Beratung und Therapie in Trauerfällen. Ein Handbuch. (4. Auflage). Bern: Huber.

Bücher

Thoma, Christoph (2009): ANGSTEN UND ENT-ANGSTEN. Systemische Kurztherapie bei Angstdynamiken. 3. Auflage. Amstetten: www.iskam.at



Christoph Thoma, Systemischer Familientherapeut aus Amstetten, widmet sich in seinem Buch ANGSTEN UND ENT-ANGSTEN, das er im ISKAM-Eigenverlag (www.iskam.at) herausbringt, den Angstdynamiken und deren Begegnung und

Bewältigung im Beratungs- und Therapiesetting.

Das Buch bietet im ersten Teil eine theoretische systemische Auseinandersetzung zu Ängsten, und wie der Autor es sagt: dem Ängsten. Aus seiner Sicht können Ängste nicht therapiert werden, sondern nur neue Zusammenhänge entwickelt werden oder die Vorstellungen der Klient*innen darüber verändert werden. (S. 12f)

Denn Angst wird erzeugt durch bedrohlich erlebte Angsterfahrungen und dem Ausmalen künftiger Gefahren. (S. 18f)

Die Bewältigungs- und Beeinflussungsversuche der Klient*innen damit umzugehen sind meist auf eine Form fokussiert, um die Angst in den Griff zu bekommen. Daher wirken diese dann auch „krankhaft“ aufgrund der untauglichen Wiederholungen, die sich festfahren und damit verbunden, die Ausschaltung von Alternativen. Dadurch wird die Angst vor Ungewissem zur Angst vor Bekanntem und bestätigt sich fortwährend. Die Intervention sollte daher die Schaffung alternativer Möglichkeiten anstoßen. (S. 18)

In der Kybernetik des Ängstens geht es um die Systeme Körper (organisch), Geist (psychisch) und Kommunikation (sozial). (S. 29, 38)

Alleine schon die Kommunikation, das Wording, macht die Angst zur Angst, zu etwas Statischem. Daher führt der Autor das Wort „Ängsten“ ein, um Verflüssigungen herzustellen und das Verhalten in den Fokus zu rücken und drauf aufbauend die Benennung von Phänomenen. (S. 24) Wenn es um das Ängsten geht, dann sind drei Fragerichtungen hilfreich: Wovor hat er/sie Angst? (S. 25), Welche körperlichen Phänomene tauchen auf? (S. 25f), In welchem Zukünftigen ist es gerichtet? (S. 27)

In der Arbeit mit dem vom Autor vorgestellten Ängsten-Zyklus wird es möglich, das Ängsten in einer „Fieberkurve“ darzustellen und eine Dynamik sichtbar zu machen, die dann durch den/die Klient*in auch wirksam verändert werden kann. (S. 44f)

Zur theoretischen Grundlage im ersten Teil bietet das Buch anschließend 20 Fallbeispiele aus der psychotherapeutischen Praxis, die zeigen, wie alternative Formen des Erlebens möglich werden können und Varianten an Vorgehensweisen in der Arbeit mit Angst bzw. Ängsten möglich sind. Wie im Beispiel „Das Fehlen alternativer Emotionen – die Frau, die entdeckte, dass der Großglockner Teil der Alpenkette ist“ zeigt die Fokuserweiterung als Intervention. Im Sinne des Bildes, dass es mehrere Berggipfel der Alpenkette gibt, nicht nur den Gipfel der Angst. (S. 110- 117)

Ganz ohne Ängsten kann ich schreiben: Ein wirklich absoluter Lesetipp für Sozialarbeiter*innen, Psychotherapeut*innen, Pädagog*innen, Psycholog*innen, Psychiater*innen, Angsthasen, Ent-Ängster*innen und alle die in ihrer Arbeit mit Ängsten und Ängsten konfrontiert werden. Dieses Buch ermöglicht eine Konfrontation und Auseinandersetzung mit Ängsten bzw. mit dem Ängsten und bietet praktische Möglichkeiten des Ent-Ängstens.

Und wer weiterlesen möchte ... das neue Buch von Christoph Thoma, das 2021 erschienen ist: Das Wettbüro für Panikattacken. Gemeinsam das Rätsel ANGST AUFLÖSEN. www.iskam.at
Klaus Wögerer

Herwig-Lempp, Johannes (2022): Systemische Sozialarbeit. Haltungen und Handeln in der Praxis.



Das Buch in Händen zu halten ist schon eine Wucht. 449 Seiten und 3 cm Rückenstärke hat das heuer erschienene Buch „Systemische Sozialarbeit“ von Johannes Herwig-Lempp. Und wer es im Rucksack mitnehmen möchte hat 750g Last mit einzuplanen.

Die Sozialarbeit bekommt in/mit diesem Buch einen praxisorientierten und mit theoretischem Background besetzten Platz, den sie auch braucht. Denn die Ausbildung zum/zur Sozialarbeiter*in ist ein Schnittstellenstudium, das für die „Königsdisziplin im psychosozialen Feld“ qualifiziert. (S. 103- 107)

Herwig-Lempp schafft es durch die Strukturierungen im Buch, die systemische Theorie für die Berufspraxis wirklich gut nutzbar zu machen. Seine Schreib- und Herangehensweise bringt Lesevergnügen und Orientierung für den/die Leser*in.

Seine systemische Grundannahme für die Arbeit als Sozialarbeiter*in ist: „Ich kann mich daran erinnern, dass es immer mehr und vor allem sehr verschiedene Perspektiven gibt.“ So spricht Johannes Herwig-Lempp immer wieder davon, dass es „mindestens sieben Möglichkeiten“ gibt. (S. 11)

Nach der „Systemischen Eröffnung“ beschreibt Herwig-Lempp seine Überlegungen zum Arbeitsfeld Sozialarbeit und beschreibt sechs Handlungsarten, die sich auf die Arbeit mit Klient*innen beziehen:

- „Beraten
- Verhandeln
- Eingreifen
- Vertreten
- Beschaffen
- Da-sein“ (S. 38)

sowie vier Handlungsarten die sich nicht auf die direkte Arbeit mit Klient*innen beziehen:

- Verwalten
- Lernen

- Werben
- Einmischen (S. 38f)

Darauf aufbauend beschreibt er im Kapitel „Kurze Geschichte des systemischen Arbeitens in sechs Ideen“ Ansätze und Entwicklungen der systemischen Sozialarbeit, die auf der systemischen Familientherapie basieren. (S. 117- 140)

Mit seinen erarbeiteten systemischen Grundannahmen, die er „Voraus-Setzungen“ bezeichnet, arbeitet er mit dem/der Leser*in an den Bildern von Menschen, an den Vorstellungen von Veränderung sowie an den Bildern von Wirklichkeit. Dadurch werden Sichtweisen erweitert, Möglichkeiten erzeugt, Diskussion angeregt, ...

Damit der/die Berater*in/Sozialarbeiter*in selbst interventionswirksam bleiben kann.

Das Buch schließt mit „Systemisch ist politisch“, weil Herwig-Lempp davon ausgeht, dass alle die Berechtigung haben, sich an Aushandlungsprozessen im Rahmen vereinbarter Regeln zu beteiligen und Sozialarbeit dazu beiträgt. (S. 373)

Besonders hervorzuheben im Buch sind die Übungen und Fragestellungen bzw. Formulierungshilfen in den jeweiligen Kapiteln. Zudem finden viele Praxisbeispiele und Fälle in diesem Buch Platz und lassen die Sozialarbeit lebendig werden. Die Arbeitsmaterialien im Umfang von mehr als 60 Seiten stehen am Ende des Buches zur Nutzung zur Verfügung und können auch kostenfrei auf der Verlagswebseite heruntergeladen werden. Diese reichen von methodischen Konzepten bis hin zu systemischen Fragen und dem Umgang mit Misserfolgen. Sie ermöglichen den Sozialarbeiter*innen ein vertiefendes Arbeiten und Reflektieren. Das Register am Ende des Buches ermöglicht eine themen- und zielorientierte Arbeit mit dem Buch.

Das Buch ist ein umfassendes und ausgezeichnetes Arbeitsbuch für die Praxis und die Qualifizierung zu systemischer Sozialarbeit/Soziale Arbeit, eine Inspiration für den Berufsalltag und für den Einsatz in der Reflexion durch Supervision in der Sozialen Arbeit. Was es für die Professionsentwicklung natürlich auch braucht ist das Üben, die Praxis und das darüber reflektieren. All das können Sozialarbeiter*innen, Berater*innen und Supervisor*innen mit diesem Buch „anstellen“.

Klaus Wögerer

**Renate Fischer, Klaus Kimbacher (2021):
Hinter den Kulissen Ein Coaching Roman.
Strasshof: Pilum literatur verlag**



Die beiden Autor*innen bringen zwei Figuren in Kontakt, die einander durch Sabine vermittelt werden: Anna Balog nimmt auf Anraten von Sabine, Freundin und Ausbildungskollegin, bei Lothar Schönberg, einem guten oder „näheren“ Bekannten von Sa-

bine, ein Coaching in Anspruch. Anna hat massive Probleme die Abschlussarbeit für ihren Lehrgang für Supervision und Coaching zu schreiben. Lothar als erfolgreicher Coach bekannt, soll ihr (auf Drängen von Sabine) helfen. Weder Anna noch Lothar treffen sich gerne zu diesem Zweck, sie und auch er hätten doch anderes im Sinn. Die direkten Reden im Coaching sind fett gedruckt und hätten zusammen auf ein paar wenigen Seiten Platz: Lothars Fragen aus dem Fundus von systemischen Methoden und Annas bis fast zuletzt widerwillig und knappst geäußerten Antworten sind auf das Buch verteilt. Dazwischen aber in leichter kursiver Schrift viele Gedanken, Erinnerungen, Beobachtungen,

Einschätzungen, Mutmaßungen von beiden. Zwischendurch wird sogar die Leserin, der Leser angesprochen und deren Rolle als Teil des Geschehens betont. Letztlich wird es diesen sogar freigestellt das Buch vorzeitig zu beenden. Und auf mehreren Abschnitten im Buch sind einige Seiten in gerader, nicht fett gedruckter Schriftform gehalten, es scheinen Erzählungen, Beobachtungen, Erinnerungen zu sein, die eine sehr hintergründige Seite von Lothar betreffen. Die meisten LeserInnen, die mit Ausbildungen in der Sozialen Arbeit, für systemische Therapien, für Supervision und Coaching Erfahrungen sammelten, erleben bei der Lektüre Déjà-vus, glauben hinter Annas und Lothars Kulissen zu sitzen und spüren doch, dass dahinter noch andere Kulissen stehen, vielleicht sogar Spiegel. Das Buch ist kurzweilig zu lesen (ich konnte bis auf nötigste Alltagshandlungen nicht damit aufhören), es ist humorvoll mit viel Sprachwitz geschrieben. Es stimmte mich vieles nachdenklich, so manche Erinnerung stieg auf, und manchmal stockte der Atem. Es ist eine vielschichtige Erzählung, sehr schön und berührend. Aus dem Original in der Beginnphase des Coachings: „Ebenfalls freundlich und leicht nervös versuchte ich zu bluffen und einen möglichst kompetenten Eindruck hinzulegen. Immerhin war ich kein psychiatrischer Fall, sondern auch in beratendem Berufe tätig, eine Kollegin quasi. Da hat man schließlich einen Ruf zu wahren.“ (S. 25)

Bernhard Lehr

Feuilleton



Angstlos?



Angst los?



Lust?



Ver-Lust?

Beide Bilder: © Fraunbaum 2022



Mittun bei ASYS?

In unterschiedlichsten Formaten ermöglichen wir Vernetzung, bieten Vertiefung und Auseinandersetzung mit systemischem Tun in Theorie und Praxis und lassen Entwicklung entstehen.

Mit unserer Homepage www.asys.ac.at bieten wir außerdem eine umfassende Plattform für systemisches Denken und Handeln.

→→ Mitglied werden

Nutzen und Leistungen der ASYS Mitgliedschaft

Unsere Mitglieder können an den vereinsinternen Veranstaltungen teilnehmen, die systemische Bibliothek des Vereins nützen, sowie Kleinanzeigen in der Vereinszeitschrift oder per E-Mail schalten lassen, soweit diese nicht dem Vereinszweck entgegenstehen bzw. aus rechtlichen oder moralischen Gründen abzulehnen sind.

Per E-Mail werden Hinweise auf oder Einladungen zu Veranstaltungen und andere vereinsinterne Nachrichten an alle Mitglieder verschickt.

Bei Veranstaltungen des Vereins erhalten Mitglieder in der Regel Ermäßigungen.

Der Bezug der Vereinszeitschrift BASYS ist ebenfalls in der Mitgliedschaft inbegriffen.

Kosten einer ASYS Mitgliedschaft

Der Mitgliedsbeitrag für fördernde Mitglieder beträgt derzeit EUR 30,00 pro Jahr.

Mehr Informationen dazu und die Möglichkeit, sich anzumelden, finden Sie unter: <https://www.asys.ac.at/asys/mitglied-werden/>

→→ Beiträge für unsere Zeitschrift gesucht!

Unser nächstes Heft befasst sich mit den Themen: **Scham und Rückzug**

Wir freuen uns über Ihre Beiträge - schriftlich oder bildlich an [office@asy.ac.at!](mailto:office@asy.ac.at)

Redaktionsschluss für das nächste Heft ist der 5.10..2022



Termine

26.05.- 28.05.2022	Integration und Transfer Seminar des Lehrganges für systemische Supervision und Coaching mit PINA, Feldkirch/Vlb
31.5.2022 17:00	Instant Coaching - Ein niederschwelliges Angebot zur beruflichen Reflexion - nur für ASYS-Mitglieder
22.9. - 24.9.2022	Systemisch denken und handeln Startseminar des neuen Masterstudienganges für Systemische Supervision und Coaching von ASYS mit AIM, FH Burgenland Infos: https://www.asys.ac.at/fort-und-weiterbildung/systemische-supervision-coaching/
7.9. - 9.9.2022	In Beziehung. PINA Kongress #4. Montforthaus Feldkirch und PINA Bildungszentrum Infos: https://pina.at/kongress
1.10.2022 14:00 - 20:00	ASYS Herbstfest mit Workshop zum Thema „Scham“ mit Martin Fellacher (PINA Feldkirch) bei ASYS, Wien
4.11. - 6.11.2022	Kindheitserfahrungen und das innere Kind mit Sabine Klar und Franz Reitmayr, AIM Wien Infos: https://www.oeas.at/ausbildung/offene-workshops/workshop-detailansicht/workshop/zusatztermin-kindheitserfahrungen.html
9.11. - 12.11.2022	Interaktionstraining - 2. Seminar des neuen Masterstudienganges für Systemische Supervision und Coaching von ASYS mit AIM, FH Burgenland
16.11 - 18.11.2022	PINA Grundlehrgang Neue Autorität 2022/2023 In Feldkirch. Erstes Seminar Infos: https://pina.at/seminare-termine/-event/pina-grundlehrgang-neue-autoritaet-2022-2023
26.1. - 28.1.2023	Systemisch denken und beraten 3. Seminar des neuen Masterstudienganges für Systemische Supervision und Coaching von ASYS mit AIM, FH Burgenland



Angst

© Milowiz 1983

ISSN 2072-0416

