

BASYS

Berichte des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision

Thema: Erweitern von Möglichkeiten

Inhalt

| | |
|--|----|
| Worte der Redaktion | 1 |
| Protokoll der Generalversammlung | 2 |
| Die Frage nach „7 Optionen“ (Kristina Sengschmid) | 9 |
| Supervision in Bewegung und in der Natur (Josef Koppensteiner) | 45 |
| Interview mit DSA Renate Fischer zur Systemischen Sozialarbeit | 59 |
| Salzkammergut - Kulturhauptstadt Europas 2024 (Klaus Wögerer) | 65 |
| Bücher | 67 |
| Erweiterungsmöglichkeiten für Teufelskreise | 70 |
| Mittun bei ASYS?..... | 71 |
| Termine..... | 72 |



„Handle stets so, dass die Anzahl der Wahlmöglichkeiten größer wird!“
Heinz von Förster, Wissen und Gewissen, 1985

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,

nichts erweitert Handlungsmöglichkeiten effektiver als eine kleine Panikattacke. Bitte nicht falsch verstehen, ich möchte jetzt nicht generell zur Entwicklung von Panikattacken raten. Aber zu meiner Überraschung musste ich Anfang des Jahres feststellen, dass so eine depperte und völlig unerwünschte Attacke durchaus ein großes Erweiterungspotential in sich trägt. Okay, nicht sofort, also nicht, wenn man grad mitten drinnen ist in der Panik. Mitten drinnen wird's erst mal verdammt eng in Sachen Handlungsreperoire. Man muss schon auf den Moment warten, in dem man realisiert, dass man überlebt hat, an dem man den Kopf quasi wieder über Wasser bekommen hat und sich mit einer gewaltigen Schubkraft der Vorsatz herauskristallisiert, dass sowas bitte nie, nie, nie wieder passieren soll. Ab diesem Augenblick stellte sich - zumindest bei mir - der Verstand mit voller Kraft auf Suchmodus. Wie hatte ich es geschafft, da wieder rauszukommen? Was sollte ich tun, um so einen Unsinn ab sofort nachhaltig abzustellen? Was im Leben verändern, entsorgen, neu organisieren oder dazulernen, um künftig jedweden Hauch innerer Panik mit Bravour in sein Gegenteil zu verkehren?

Kristina Sengschmids Frage nach „7 Optionen“, über die ihr in diesem Heft nachlesen könnt, ist da schon mal ein hilfreicher Ansatz. Wer so wie ich bisweilen nach einem breiten Spektrum an Optionen sucht, der ist gut beraten, sich ihre Diplomarbeit zu Gemüte zu führen.

„Jeder Mensch verfügt über innere Ressourcen, die ihm helfen können, Herausforderungen und Belastungen zu bewältigen.“, schreibt Josef Koppensteiner in seiner Abschlussarbeit, die

ebenfalls in diesem Heft abgedruckt ist und sich mit Supervision in Bewegung und in der Natur auseinandersetzt. Und auch hier geht es um die Einladung, die eingefahrenen Bahnen zu verlassen und sprichwörtlich neue Wege zu gehen.

Auf neues Gelände begibt sich unser Verein immer wieder. Im Protokoll der Generalversammlung könnt ihr beispielsweise nachlesen, dass mit Alexandra Lidl heuer der Vorstand erweitert wurde. Dank Michaela Judy und Klaus Wögerer wurde wieder eine Kooperation mit der VHS Ottakring geschaffen. Und mit Joachim Malleier, Klaus Wögerer und Klaus Kimbacher bläst ab nun ein frischer Wind ins Redaktionsteam. Den erkennt ihr unter anderem an dem abgedruckten Interview, einem neuen Format, das wir in diesem Heft ausprobieren wollten. Im Kaffeehaus gingen Joachim und ich unter anderem der Frage nach, ob nicht weiter zu wissen auch eine Lösung sein kann.

Tja, vielleicht ist das wirklich so, denn wenn alles beim Teufel ist, dann greift offenbar selbst unser Feuilleton-Teufel in die Veränderungskiste.

Darüber hinaus findet ihr wie immer Infos, Rezensionen und Termine auf den letzten Seiten dieses Heftes.

Ich wünsche euch viel Spaß und Anregung beim Lesen. Kommentare und Lesermeinungen werden natürlich gerne entgegengenommen. Und die Möglichkeit zum persönlichen und/oder virtuellen Austausch habt ihr spätestens beim Herbstfest, das diesmal am 28. September 2024 stattfinden wird.

Renate Fischer

Protokoll der Generalversammlung

des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision 2024

Datum: 05.03.2024; 18:00 - 20:15

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

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

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

Per Zoom zugeschaltet: Andreas Reiter, Klaus Wögerer, Alexandra Lidl (ab 18:50)

18:05: Beschlussfähigkeit wird festgestellt

1. Anträge zur Tagesordnung

Keine Anträge zur Tagesordnung.

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. Da der Lehrgang 2022 in Eisenstadt nicht zustande kam, ist nach wie vor ein Startkapital als Projektbudget für künftige Lehrgänge/Projekte vorhanden.

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

4. Jahresberichtbericht des Vorstands über das Vereinsjahr 2023

Aktuelle Mitgliederzahl des Vereins: 61

Neue Lehrgangsabschlüsse

Eine Übersicht der bisherigen Absolvent_innen ab 2015 und deren Abschlussarbeitsthemen findet sich im Anhang.

Herzliche Gratulation! Für alle neuen Absolventen wird es beim Jahresfest des ASYS eine Laudatio geben.

Laufende Lehrgänge im Jahr 2023

LG 2018 FH Eisenstadt in Kooperation mit AIM: MSc Systemische Supervision & Coaching (abgeschlossen, es fehlen nur noch die MSc-Abschlüsse von zwei Teilnehmerinnen).

LG 2020 Feldkirch in Kooperation mit PINA: Systemische Supervision & Coaching (abgeschlossen, es fehlen nur noch die Abschlüsse einiger Teilnehmer*innen)

LG 2023 Feldkirch in Kooperation mit PINA: Systemische Supervision & Coaching (der Lehrgang läuft seit 2023)

Lehrgänge in Planung

LG 2024 Wien in Kooperation mit der VHS Ottakring: Systemische Supervision & Coaching (ÖVS-zertifiziert), Zertifizierte systemische Beratung

LG 2025 Feldkirch in Kooperation mit PINA: Systemische Supervision & Coaching (ÖVS-zertifiziert)

Besondere Anerkennung an Klaus Wögerer und Michaela Judy für das Planen bzw. In-Gang-Bringen der Lehrgänge.

Die ASYS-Lehrtrainer*innen trafen sich am 19. und 20. März (in Wien) und am 12. und 13. November 2022 (in Vöcklabruck)

Arbeit in der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS)

vielen Dank an Klaus Wögerer!

Instant-Coaching

Drei Termine wurden angeboten. Zwei der drei Termine (bei Klaus W. und Walter M.) wurden durchgeführt, das Feedback war sehr positiv. Eine Weiterführung ist in Planung.

Das jährliche Vereinsfest

Fand am 30.9.2023 im ASYS-Büro mit Mini-Workshop „Verlust und Bewältigung“ (Brigitte Mayr) statt. Applaus für Walter Milowiz und Klaus Kimbacher für die Organisation, Michaela Judy und Walter Milowiz für den Rahmen, Speis und Trank und Brigitte Mayr für die Durchführung des Workshops.

BASYS

Unsere Zeitschrift erschien wie jedes Jahr zweimal und wurde wieder von Walter Milowiz und Renate Fischer ehrenamtlich redigiert und herausgegeben. Eine Erweiterung des Redaktionsteams wurde mit Dezember 2023 ins Leben gerufen. Wir freuen uns über die Bereitschaft zur Mitarbeit von Klaus Kimbacher, Klaus Wögerer und Joachim Malleier.

Die Idee, Themenhefte zu gestalten, wurde weitergeführt. 2023 standen die Themen „Ausbildung und Persönlichkeitsentwicklung“ (Frühlingsausgabe) und „Rückkoppelung“ (Herbstausgabe) am Programm. Die Frühlingsausgabe 2024 wird sich dem Thema „Erweitern von Handlungsmöglichkeiten“ widmen.

BASYS-Präsentationen

Am 11.Mai 2023 fand die erste BASYS-Präsentation mit dem Schwerpunkt „Ausbildung und Persönlichkeitsentwicklung“ im Rahmen einer Veranstaltung statt. Joachim Malleier stellte seine im Heft abgedruckte Diplomarbeit „Vom Matrosen zum Kapitän“ vor. Die zweite BASYS-Präsentation fand am Spätsommerfest in Zusammenarbeit mit Brigitte Mayr statt. Siehe dazu den Punkt „Sommerfest“ weiter oben. Vielen Dank an Joachim Malleier und Brigitte

Mayr für die Präsentation ihrer Arbeiten und an alle, die zum positiven Gelingen dieser Veranstaltungen beigetragen haben.

Hoempage und Facebook

Der Verein bedankt sich außerdem bei Klaus Kimbacher und Klaus Wögerer für die Facebook- bzw. Homepagebetreuung.

Die Arbeitsgruppe Literatur

existiert seit Vereinsgründung und traf sich auch 2023 einmal pro Monat mit fixen Terminen (jeweils erster Donnerstag im Monat) per Zoom, neue Teilnehmer sind eingeladen, sich bei Walter Milowiz zu melden. Derzeitiger Teilnehmer_innenstand: 8 Personen Der Verein dankt Walter für die Betreuung des Arbeitskreises

Tätigkeit an Hochschulen

Johannes Herwig-Lempp (Hochschule Merseburg), Klaus Wögerer (FH St. Pölten), Manuela Hausegger (FH Campus Wien, FH Dornbirn), Doris Stephan (FH Campus Wien)

ASYS Bibliothek

Die vor allem mit systemischen Werken sehr gut bestückte Vereinsbibliothek ist gewachsen. Bestände sind auf der Homepage zu finden. Dank an Walter Milowiz und Klaus Wögerer für die Archivierung und die Führung der Bibliotheksliste auf der Homepage und im ASYS-Büro, sowie an Klaus Wögerer, der Bücher, die er rezensiert, anschließend immer der Bibliothek überlässt.

Ein Diplomand*innencolloquium

wurde angeboten, aber mangels Anmeldungen nicht durchgeführt, das Angebot wird heuer wiederholt.

5. Entlastung des Vorstands

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

6. Bericht der Lehrgangsleitung

Im Mai 2023 startete der Lehrgang in Kooperation mit PINA in Feldkirch in Vorarlberg mit 16 Teilnehmer*innen und ist erfolgreich am Laufen und in der Umsetzung.

Für November 2024 ist in Kooperation mit der VHS Ottakring der Lehrgangsstart „Systemische Supervision & Coaching“ (ÖVS-zertifiziert) sowie „Zertifizierte systemische Beratung“ geplant.

Alle Infos dazu auf www.asys.ac.at. Die ASYS Trainer*innen stehen als Ansprechpersonen für Interessierte zur Verfügung. Die Bewerbung erfolgt über ASYS und die Kontakte durch die ASYS Trainer*innen und ASYS Mitglieder. Ein Inserat für unsere ASYS Lehrgänge in Wien erscheint im März 2024 im SIÖ - Sozialarbeit in Österreich.

Der Verein bedankt sich bei Michaela Judy für die Vermittlung zur Zusammenarbeit mit der VHS Ottakring.

Mit Mai 2025 ist wieder ein Lehrgangsstart in Kooperation mit PINA in Feldkirch geplant und auch bereits vertraglich vereinbart. Die Teilnehmer*innen-Akquisition erfolgt durch PINA.

Das ASYS Trainer*innen-Team

besteht zur Zeit aus folgenden acht aktiven Trainer*innen: Andreas Reiter, Klaus Kimbacher, Klaus Wögerer (Lehrgangsleitung), Klemens Fraunbaum, Michaela Judy, Renate Fischer, Sabine Maurer und Walter Milowiz.

Applaus für Klaus Wögerer und Michaela Judy für die unermüdliche Arbeit, die mit der Planung und Durchführung, aber auch mit der Verschiebung und Absage von Lehrgängen einhergeht.

7. Neuwahl des Vorstands

Wahlvorschlag

Generalsekretär: Walter Milowiz; Stellvertreter: Andreas Reiter

Kassier: Klaus Kimbacher

Schriftführerin: Renate Fischer; Stellvertreterin: Alexandra Lidl

Der Wahlvorschlag wird einstimmig angenommen.

Neu im Vorstand: Alexandra Lidl, herzlich willkommen!

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

8. Aktivitätenplanung 2024

Herbstfest 2024

ASYS wird auch dieses Jahr im Herbst ein Sommerfest veranstalten. Da es nun schon seit Jahren im Herbst stattfindet, wird es an der Zeit, es auch offiziell als „Herbstfest“ zu benennen. Walters Wunsch wird daher einstimmig angenommen.

Termin für das Herbstfest: 28.09.2024 ab 14:00.
Ort: ASYS-Büro am Paulinensteig, ev. mit Zoom-Zuschaltemöglichkeit.

Der Workshopteil wird voraussichtlich wieder von ca. 14:00 bis 18:00 stattfinden und diesmal von Alexandra Lidl und Joachim Malleier, Walter Milowiz und Michaela Judy geplant. Vorläufiger Arbeitstitel dafür: Rückkoppelungen / Teufelskreise verstehen
Um das Organisatorische rund ums Fest kümmert sich der Vorstand.

Die genauere Einladung und das Programm wird per Mail ausgeschickt werden.

Instant Coaching

wird fortgesetzt. Geplant sind 3 Zoom-Termine in diesem Jahr mit max. 6 TN, die voraussichtlich von Klaus Wögerer, Walter Milowiz und Michaela Judy durchgeführt werden. Das Angebot geht an Mitglieder und Ausbildungskandidaten. Interessenten, die keine Vereinsmitglieder sind, können ebenfalls einmal teilnehmen.

Der Literaturarbeitskreis

wird weiterhin jeweils am ersten Donnerstag im Monat per Zoom stattfinden. Interessierte können sich bei Walter Milowiz (walter.milowiz@asys.ac.at) melden.

Nächste Lehrgänge

Siehe Bericht der Lehrgangsleitung.

Das Erscheinen der BASYS-Themenhefte

soll weiterhin in Form von Veranstaltungen präsentiert werden. Passend zu dem jeweiligen Thema wird der Verein an Autor_innen herantreten und Gelegenheit zur Präsentation ihrer Artikel/Arbeit geben. Die Veranstaltungen sollen auch für Nichtmitglieder zugänglich sein und können an unterschiedlichen Orten stattfinden.

Redaktionsteam BASYS:

derzeit wird über mögliche Änderungen der äußeren und/oder inneren Struktur des Heftes diskutiert.

Trainer_innentreffen:

Am 25. Und 26. Februar hat das erste Trainer_innentreffen 2024 in Wien stattgefunden, das zweite wird am 6. und 7. Oktober ebenfalls in Wien stattfinden.

9. Antrag auf Änderung der Statuten

Die Änderung der Statuten (siehe Anhang) werden einzeln abgestimmt und jeweils einstimmig angenommen. Änderungsmeldung an Vereinsbehörde: Walter

10. Allfälliges

Einige Gedankenimpulse werden in der Generalversammlung andiskutiert und als Agenda für die nächste Vorstandssitzung am 19.3.2024 um 17:30 am Paulinensteig notiert:

Eventuelle Nutzbarkeit weiterer Räumlichkeiten für den Verein

Praxis Große Mohrengasse (Alex Lidl)

Schlachthausgasse - max. 30 Personen, Gemeinschaftsraum (Joachim Malleier)

VHS-Ottakring (für Lehrgang ab Herbst 2024)

Mögliche Veranstaltung zum Thema Triangulierung (Alex Lidl)

Vorschlag des Begriffes „Akademie Systemischen Denkens“ von Joachim (intern/extern/Forschung/Vernetzung) □ Joachim bei diesem Punkt zur Vorstandssitzung einladen

Masterprojekt an FH St. Pölten - Klaus Wögerer und Gertraud Pantucek zum Thema „Umgang mit KI“ - Frage dazu: „Was denken wir, was KI kann und was kann sie wirklich?“

Bestimmungen für Online-Abstimmungen?

Nächste BASYS-Präsentation

Passt die Beschreibung des Vereinszwecks noch: „Verbreitung (...) in der Sozialarbeit und anderen sozialen Berufen“? Schwerpunkt liegt derzeit am Papier immer noch auf der Sozialarbeit. Sollen wir das ändern? Angleichung an Lehrganganforderungen

Klaus W. als Lehrgangleiter bei diesem Punkt zur Vorstandssitzung einladen

Funktionen innerhalb des Vorstands diskutieren und bei Bedarf zuordnen (Niederschlag in den Statuten notwendig?)

Walter: Verein sollte nicht den Lehrgang als Hauptzweck verfolgen. Forschung fehlt als Vereinstätigkeit

F.d.R.d.P.

Renate Fischer

Anhang 1:

Diplomarbeiten der ASYS-Supervisions-Lehrgänge 2015, 2018, 2020

Lehrgang 2012-15 / VHS Rudolfshheim

Absolvent 2023:

Josef Koppensteiner

Supervision in Bewegung und in der Natur

Gutachterin: Michaela Judy

Lehrgang 2015-18 / VHS Alsergrund

Absolvent*innen 2018:

Stefanie Niederhuber:

Keine Details bitte! Warum es mich so fasziniert hat, wenn andere viel schneller in eine Methode einsteigen als ich. (Erfolgreich) Beraten ohne viele Informationen.

Gutachter: Walter Milowiz

Absolvent*innen 2019:

Ulla Hagenstein:

Natur im System - mehr als die Summe seiner Teile? Mehrwert (und Möglichkeiten) naturunterstützter systemischer Supervision

Gutachterin: Michaela Judy

Ramona Toth:

Meditation als Reflexionsmethode für Systemische SupervisorInnen und Coaches am Beispiel der Vipassana-Meditation

Gutachter: Walter Milowiz

Sigrid Hütter:

Von der Haltung zur Intervention. Unkonventionelle Interventionen und naive Fragen

Gutachterin: Michaela Judy

Absolvent*innen 2022:

Stefan Taibl:

Kompetenzentwicklung und Entwicklung einer beruflichen Identität in der Supervisionsausbildung.

Gutachterin: Michaela Judy

Ursula Dullnig:

Was soll ich tun? Aspekte zur Reflexion einer ethischen Haltung in der supervisorischen Praxis

Gutachterin: Michaela Judy

Doris Stephan:

Beiträge (systemischer) Supervision zur Reflexionsbereitschaft von Supervisand*innen

Gutachter: Walter Milowiz

Kristina Sengschmied:

Die Frage nach „7 Optionen“. Eine resilienzfördernde und ressourcenstärkende Intervention systemischer Supervision im Kontext der Arbeit mit ehrenamtlich Engagierten

Gutachterin: Renate Fischer

Lehrgang 2018-22/24 FH Burgenland

Absolvent*innen 2021:

Carina Holzer:

Diplomarbeit: Systemische Supervision und das Phänomen Angst

Gutachterin: Renate Fischer

MSc-Arbeit: Supervision an Schulen im Burgenland

Gutachterin: Michaela Judy

Alexandra Lidl:

Diplomarbeit: Supervision durch die Brille der Rückkoppelung

Gutachterin: Michaela Judy

Thomas Neuhauser:

Diplomarbeit: Nachwuchstrainer*innen im Spannungsfeld.

Was kann systemische Supervision/systemisches Coaching bewirken, um Trainer*innen im Hobby- und Amateurbereich zu unterstützen?

Gutachter: Klaus Wögerer

Beatrix Resatz:

Diplomarbeit: Teufelskreis Rückzug - die Wirkung von Rückzug im Konflikt und Interventionsansätze

Gutachter: Klaus Wögerer

Absolvent*innen 2022:

Brigitte Mayr

Diplomarbeit: Systemische Supervision und das Phänomen Trauer und Verlust am Arbeitsplatz.

Gutachterin: Renate Fischer

MSc-Arbeit:

Supervision und Coaching bei Veränderungsprozessen

Gutachterin: Andrea Tippe

Claudia Schönangerer:

Diplomarbeit: Der Perspektivenwechsel in der Systemischen Supervision

Gutachterin: Michaela Judy

Joachim Malleier:

Diplomarbeit: Vom Matrosen zum Kapitän. Wie der Lehrgang meine systemisch supervisorischen Fähigkeiten ausbildet!

Gutachter: Klaus Wögerer

Absolvent*innen 2023:

Thomas Neuhauser:

MSc_Arbeit: Wer coacht den Coach? Wie kann systemische Supervision und systemisches Coaching Einzug im Nachwuchssport finden? Was kann systemische Supervision und systemisches Coaching in der Reflexivität des eigenen Handelns und Verhaltens bei Trainer*innen im Nachwuchsbereich leisten?
Gutachter: Klaus Wögerer

Joachim Malleier:

MSc_Arbeit: Systemische Supervision für Bürgermeister*innen: Eine relevante Unterstützungsmöglichkeit für die Kommunalpolitik? Eine explorative Annäherung.
Gutachter: Klaus Wögerer

Alexandra Lidl:

MSc-Arbeit: Ein systemischer Blick auf Umstrukturierungen in Organisationen -Wirkungen von Supervision und Coaching als begleitende Maßnahme
Gutachterin: Michaela Judy

Tatjana Slechta:

Diplomarbeit: Supervision in der Kinder- und Jugendhilfe während der Coronazeit: ein systemischer Blick auf stationäre Einrichtungen während der Krisenzeit.
Gutachter: Klemens Fraunbaum

Mona Barrada

Diplomarbeit: Einfluss von Betriebshierarchie auf Teamsupervision
Gutachter: Klemens Fraunbaum

Lehrgang 2020-22/ PINA

Absolvent*innen 2022:

Donat Rade:

sowohl als auch - Polaritäten in der Supervision
Gutachterin: Michaela Judy

Martin Fellacher:

Scham in der systemischen Supervision.
Gutachter: Walter Milowiz

Absolvent*innen 2023:

Stefan Gander

Implementierung eines systemischen Coachingkonzepts an einer Privatschule
Gutachter: Klaus Wögerer

Tina Rittmann

PERFECT MATCH. Acht oder mehr Gründe, warum systemische Supervision und die Neue Autorität geradezu grandios zusammenpassen.
Gutachterin: Renate Fischer

Monika Valentin

Die Bearbeitung von Life-Events in der Supervision
Gutachter: Klaus Kimbacher

Anhang 2:

Statutenänderungen

§ 1.1 Der Verein führt den Namen

Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision, Kurzform ASYS

§ 5.1 ordentliche Mitglieder

können nur physische Personen sein. Über die Aufnahme von ordentlichen Mitgliedern entscheidet die Versammlung der ordentlichen Mitglieder nach persönlicher Anfrage und Empfehlung durch ein ordentliches Mitglied. Die Versammlung der ordentlichen Mitglieder ist beschlußfähig, wenn alle ordentlichen Mitglieder eingeladen wurden und mindestens ein Drittel von ihnen anwesend sind. Die Aufnahme erfolgt einstimmig. Eine Ablehnung wird der anfragenden Person mit einer Erklärung übermittelt.

§ 10.1

Der Vorstand besteht aus dem Generalsekretär, der die Obmannfunktion innehat, dem Schriftführer, dem Kassier und den Leitern der Regional- und Fachsektionen bzw. deren Stellvertreter. Er wird vom Generalsekretär schriftlich einberufen. Es können weitere Vereinsmitglieder eingeladen werden. Diese haben beratende Funktion und sind nicht stimmberechtigt.

§ 14.4

Rechtsgeschäftliche Bevollmächtigungen, den Verein nach außen zu vertreten bzw. für ihn zu zeichnen, können von den in § 14 und § 14.1 genannten Personen erteilt werden.

Die Frage nach „7 Optionen“

Eine resilienzfördernde und ressourcenstärkende Intervention systemischer Supervision im Kontext der Arbeit mit ehrenamtlich Engagierten.

Diplomarbeit zum Lehrgang Systemische Supervision und Coaching des ASYS

Kristina Sengschmid

1. Einleitung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Fragestellung, inwieweit die vorgestellte Methode der „7 Optionen“ im Rahmen einer Supervision einen resilienzfördernden und ressourcenorientierten Beitrag vor allem in der Arbeit mit Ehrenamtlichen darstellen kann.

Hauptberuflich als Pastoralassistentin und Seelsorgerin bin ich in der Begleitung von ehrenamtlich tätigen Menschen im Einsatz. Über die Jahre hinweg hat sich für mich dabei gezeigt, wie sehr das Aufschließen der je eigenen Ressourcen und das Bewusst-Sein von Resilienzfähigkeiten gerade für diese Menschen von Bedeutung sind. Ehrenamtlich Tätige sind in einem hohen Maß bereit, (in Supervisionen oder unterschiedlichen Begleitungsformaten) ihr Tun und sich selbst zu reflektieren, Perspektiven zu weiten, ihre Ressourcen einzubringen und zu beleuchten und durch die (auch im ehrenamtlichen Tun) gemachten Erfahrungen an ihrer Resilienzfähigkeit zu wachsen.

Die aus einer spontan entstandenen „Frage nach 7 Optionen“ gewachsene Idee einer (supervisorischen) Methode hat mich in den vergangenen Jahren in vielen Gesprächen (auch außerhalb des klassischen Supervisionsrahmens) begleitet und so konnte ich - über die hier beschriebenen sieben Fallbeispiele hinaus - einiges an Erfahrungen sammeln, wie diese Methode Menschen in für sie gerade schwierigen Fragestellungen begleiten konnte.

Am Weg zu den „7 Optionen“ ist systemisches Rüstzeug, Offenheit für Kreativität, Sensibilität für Sprache und Freude an Visionen gefragt.

All das möchte in den folgenden Kapiteln herauslesbar sein.

2. Die Frage nach „7 Optionen“ in Fallbeispielen

2.1. Impuls aus einer Erfahrung

Das berufliche Zusammen-Sein und -Arbeiten mit Kindern und (vorwiegend ehrenamtlichen) Erwachsenen gehört zu meinem hauptberuflichen Alltag und zu meinen zentralen Erfahrungs- und Erkenntnisquellen.

Besonderen Wert hat für mich dabei das Gespräch mit einem zehnjährigen, Mädchen bekommen.

Dieses wurde zum Ausgangspunkt für eine Intervention, die seither auch in diversen meiner Supervisionen und Beratungsgesprächen als „7¹ Optionen“ Anwendung findet und den Ausgangspunkt der weiteren, in der Folge dargestellten Überlegungen bildet.

Danke, M., für Dich!

2.2. Die Gesprächsskizze²

M., 10 Jahre, hat Heimweh.

Nach längeren Versuchen, die Situation alleine zu bewältigen, kommt sie zu mir, K., der ihr vertrautesten Begleiterin dieses mehrtägigen Ferienprojektes für Kinder.

Ein längeres Gespräch entsteht, in dem sie ihre Situation darlegt und wir über ihre Gefühle und Bedürfnisse sprechen. Hier der Abschluss des Gesprächs: (M.: Kind, K.: Kristina)

M.: Aber - was soll ich denn jetzt machen, wenn ich so traurig bin?

K.: Na, vielleicht denken wir miteinander nach...

1 Die Schreibweise als Ziffer ist bewusst gewählt, um den numerischen Charakter hervorzuheben.

2 Diese Gesprächsskizze ist einem kurzen Stichwortprotokoll nachgezeichnet, das ich unmittelbar nach dem Gespräch aufgezeichnet habe. KinderSommerTage Starchant, 2016, 2. Abend, 23.00 Uhr

M.: Ja, aber wie?

K.: Weißt Du was, hast Du Lust, dass wir 7 Möglichkeiten sammeln, was jetzt am besten für Dich wäre?

M.: Sieben? - Wieso sieben?

K.: Einfach so...?

Sie lacht und wirkt amüsiert.

M.: Find' ich lustig. Ja, machen wir das...

Sie denkt nach, nimmt ihre Finger zuhilfe.

M.: Also eine Idee hab' ich gleich: Es ist besser, wenn ich nicht alleine bin. Jemand von den Betreuer:innen könnte bei mir sein...Zumindest eine Zeit lang...

Wir überlegen, machen eine gedankliche Liste, wer das sein könnte.

M.: Gut, das war also die erste Möglichkeit. Aber wenn „es“ dann wieder kommt...Dann müsste ich wissen, dass ich wohin gehen kann.

K.: Ja, dann kannst Du sicher wohin gehen.

M.: Zu den anderen Kindern... Nur - die schlafen schon...Ich müsste ihnen das vorher sagen...

Gemeinsames Nachdenken, was hier möglich wäre.

M.: Aber ich glaub', das möcht' ich doch nicht. Ich brauch einen anderen Sicherheitsplatz, wo ich hingehen kann...

Sie denkt nach.

M.: Ah, ja, bei E. (einer jugendlichen Begleiterin) ist noch das zweite Bett frei!

Wir vereinbaren, dass ich die Betreuerin über den potentiellen Gast vorinformiere.

M. hält drei Finger fest...

M.: Und sicher kann ich auch zu den anderen Betreuer:innen gehen... auch in der Nacht.

K.: Das kannst Du immer... Du weißt ja, wo Du uns findest.

M. nickt. Vierter Finger.

M.: Ich könnte auch noch bei Euch Erwachsenen unten sitzen bleiben, während Ihr jetzt Nachbesprechung macht und noch länger redet.

M. lacht.

K.: Das stimmt schon, dann bist Du halt morgen vielleicht müde, weil da ist's laut und nicht gut zum Einschlafen, wenn wir alle noch reden...

M. hält ihre Finger fest, nimmt diese Idee aber als fünften Finger dazu.

M.: Wenn ich dann morgen ganz müde bin, das ist blöd. Weil ich freu' mich schon auf den Tag morgen...

K.: Das ist ja fein, wenn Du Dich auf morgen freust. Mir ist aufgefallen, dass Du heute sehr fröhlich und begeistert warst...

M.: Ja, heute war es voll schön! Ah, ich wollte eigentlich noch Tagebuch-Schreiben! Jetzt könnt ich ja noch ein bisschen schreiben und mich erinnern, was wir heute alles gemacht haben.

K.: Das ist ein netter Gedanke.

M. erzählt ausführlich, was ihr am heutigen Tag gefallen hat und worauf sie sich freut.

M.: Jetzt hab' ich ganz vergessen, zu sagen, dass der vorige Finger...

Sie hat offenbar einen Finger dazugenommen

...noch der war, wo ich sagen wollte: Ich könnte auch heimfahren, wenn ich so Heimweh hab. Und wir könnten der Mama gleich am Telefon sagen, dass sie mich holen soll. Aber das will ich eh nicht!

K.: Hast ja auch viele andere gute Ideen gehabt...

M.: Waren es jetzt schon sieben Ideen?

K.: Ich glaub' schon. Ich bin unsicher... Waren es schon sieben?

M.: Also:....

Sie zählt an ihren Fingern alle (!!!) sieben Optionen der Reihe nach auf, ist dabei äußerst konzentriert, sehr fokussiert und wirkt sehr entspannt.

Sie kuschelt sich in ihr Bett.

M.: Weißt Du was, das war ein gutes Spiel, mit den sieben Ideen. Also: Du sagst E., dass ich vielleicht in der Nacht zu ihr komme. (Option 1) Aber das brauch' ich, glaub ich, eh nicht. Weil, wenn ich wach werde, dann schreib' ich das, was ich Dir jetzt erzählt habe, ins Tagebuch...(Option 7).

Du kannst das Licht ausdrehen. Und es wäre gut, wenn Du noch fünf Minuten vor meinem Bett sitzen bleibst, so wie jetzt. (Option 1) Ich denk', dann bin eh gleich eingeschlafen. Vielleicht bleibst Du dann noch ganz kurz da... und dann kannst Du zur Besprechung gehen.

M. schläft binnen weniger Minuten ein. Die Nacht verläuft völlig problemlos.

In der Früh schreibt sie in ihr Tagebuch, erzählt sie später.

Irgendwann am nächsten Tag kommt sie mir mit sieben in die Höhe gestreckten Fingern entgegen:

M.: Das ist echt eine coole Idee, mit den sieben Möglichkeiten!

Aus meinen Notizen:

Heimweh, diesmal konstruktiv x 7:

Wie engagiert M. auf die Idee mit den 7 Möglichkeiten eingestiegen ist.

Hat ihr offenbar gefallen. Dass sie sich alle sieben so genau - der Reihe nach - gemerkt hat... Hat was gebracht, dass sie erstaunt war, dass sie zum Schluss ihr Eigenes draus gemacht hat. Die Finger dazu waren wie ein Anker, der sie offenbar unterstützt hat. Auch das Erzählen über das Gute, die Idee mit dem Tagebuch (macht sie offenbar gerne), hat's gebracht.

Witzig, musste selbst gar nicht viel reden... ist nur so gesprudelt aus M.!

Haben wohl beide was gelernt, weil sie sich ja am nächsten Tag noch mit den 7 Fingern erinnert hat.

Echt positives Erlebnis, auch für mich.³

2.3. Die Idee der „7 Optionen“ für Supervisionen fruchtbar machen

*„Haben Sie Lust,
ganz spontan
sieben Optionen zu finden,
die Ihnen nach der intensiven Beschäftigung
mit dem Thema
in den Sinn kommen,
um diese als Schatz
zum Weitergestalten
mit nach Hause zu nehmen?“*

Nach einer intensiven Auseinandersetzung mit einem Thema ein breites Spektrum an Optionen mitnehmen zu können:

Dafür könnte die Frage nach den sieben Optionen in der Supervision hilfreich sein.

Zudem ist sie dazu geeignet:

- ein unerwartetes Element einzubringen,
- spielerisch die Fähigkeit zu üben, in kurzer Zeit viele Optionen anzudenken,
- und damit die eigenen Perspektiven zu weiten,
- den Mut zu fördern, auch ungewöhnliche Ansätze als Optionen zu sehen,
- in einer konstruktiv begleiteten kurzen Zeitsequenz zu einem breiten Ergebnis zu kommen,
- das positive Gefühl zu bestärken,
- zu einem schwierigen Thema „etwas“ schafft zu haben,

³ Persönliche Tagebuch-Aufzeichnungen zu den KinderSommerTagen 2016

- einen kreativen Prozess anzuregen, um weiterzudenken bzw. zu ergänzen,
- Visionen als Motivation zu erleben,
- die Fähigkeit zu fördern, aus den verschiedenen Bausteinen etwas Neues, Eigens, Kreatives zu schaffen, das mehrere Dimensionen einer Sichtweise beinhaltet,
- Humor, Freude und Lust beim „Visionieren“ erleben zu lassen,
- durch das „Lokalisieren“ im Körper einen Anker zu setzen,
- etwas „Konkretes“ (ERINNERbares) zum (inneren) Mit-nach-Hause-Nehmen zu haben.

Resilienzfördernde und ressourcenorientierte Fragestellungen können auf dem Weg zu diesen „7 Optionen“ hilfreich eingesetzt werden.

Dass diese Arbeit mit der empirischen Erfahrung des konkreten Gesprächs mit einem Kind (Kapitel 2.2) und mit sieben Praxisbeispielen (Kapitel 2.4.) eröffnet, möchte auch den Respekt für all die Personen (Supervisand:innen) ausdrücken, die hier ihre Optionen erarbeitet haben. Ihre Offenheit und Kreativität ist die Basis für alles an theoretischen Überlegungen:

Anhand einiger exemplarischer Beispiele wird der Abschluss der jeweiligen Supervisionssequenz skizziert, um in der Folge die Anwendung der Methode zu analysieren (Kapitel 2.4)

Inwiefern kann das Anwenden der „7 Optionen“ im weiteren Lebensalltag, aber auch das Zurückgreifen auf die (im Zuge der Anwendung der Methode verwendeten) resilienzfördernden und ressourcenorientierten Fragestellungen, im weiteren beruflichen, ehrenamtlichen oder privaten Kontext die Resilienzfähigkeit und Ressourcenorientiertheit der Klient:innen stärken?

Inwiefern kann für ehrenamtlich Tätige - für welche die Wertschätzung ihres Engagements und das Implementieren neuer konstruktiver Erfahrungen besonders wichtig sind - diese Methode einen wertvollen Beitrag für ihr Tun und ihren Lebensalltag darstellen?

Was kann „möglich werden“?

Auch Johannes HERWIG-LEMPP⁴ greift in seinem aktuellen, soeben (2022) erschienenen Buch zum Thema „Systemische Sozialarbeit“ - dessen Entstehung zeitgleich mit der dieser Arbeit erfolgte - heraus, wie wichtig die Vorstellung von Veränderbarkeit für die systemische Haltung ist.

Interessanterweise verweist auch er im Kapitel „Vorstellungen von Veränderung“ darauf, dass es „immer mindestens sieben Möglichkeiten für uns gibt“, wengleich die Zahl sieben für ihn „eher zufällig“⁵ ist:

„Menschen wollen immer wählen und sie haben immer die Wahl - zwischen im Grund unzählig vielen Möglichkeiten, wie sie Dinge verstehen wollen und wie sie sich verhalten können. Allerdings fehlt uns häufig der Blick auf diese Vielfalt der Möglichkeiten, im Gegenteil glauben wir und sind fest davon überzeugt, über keine oder nur sehr eingeschränkte Wahlmöglichkeiten zu verfügen. Damit schränken wir uns - unnötig - ein.“

Dagegen hilft es, vorauszusetzen, dass es immer mindestens sieben Möglichkeiten für uns gibt. Ob sie „wirklich“ vorhanden sind oder nicht, spielt dabei keine Rolle. Man könnte sagen, solange ich sie nicht sehe, sind sie auch nicht vorhanden. Und genau in dem Moment, in dem ich sie mir erarbeite, sind sie für mich erkennbar und damit auch „da“. Um sie mir zu erarbeiten, muss ich zunächst voraussetzen, dass ich sie finden werde oder - vereinfacht - sie bereits dann da sind, wenn ich sie noch nicht sehen kann. Und gleichzeitig können wir sie nicht finden, solange wir sie nicht suchen. Umgekehrt suchen wir erst, wenn wir glauben, die Sache könnte Erfolg haben. Hierfür benötige ich diese Unterstellung oder Voraus-Setzung: „Es gibt immer mindestens sieben Möglichkeiten“. (J. Herwig-Lempp)⁶

Als „entscheidenden Punkt“ sieht HERWIG-LEMPP bei dieser Annahme, „dass sie dazu führt, dass wir (wieder) Wahlmöglichkeiten haben“ und die-

⁴ Vgl. HERWIG-LEMPP, Johannes: Systemische Sozialarbeit

⁵ HERWIG-LEMPP, Johannes: Systemische Sozialarbeit, S. 292

⁶ HERWIG-LEMPP, Johannes: Systemische Sozialarbeit, S. 292

se - auch die nicht wirklich attraktiven - nach Vor- und Nachteilen abzuwägen können:

„Die Vielzahl und Vielfalt der entwickelten, erfundenen, ausgedachten oder auch entdeckten Möglichkeiten hilft dabei, wieder ein Gespür und Gefühl für die eigene Gestaltungsmöglichkeit zu gewinnen - und damit überhaupt erst die Option zu haben, das eigene Leben im Rahmen der mir erkennbaren Möglichkeiten in meine Hand zu nehmen und zu gestalten. Es geht genau um den eigenen Einfluss bei der Unterstellung der „mindestens sieben Möglichkeiten“, um das Erleben, über diese sieben Möglichkeiten zu verfügen.“ (J. Herwig-Lempp)⁷

Die hier in dieser Arbeit vorgestellte Methode der „Frage nach 7 Optionen“ als Interventionsform in systemischen Supervisionen basiert ebenfalls auf dieser Grundhaltung und möchte diese den Supervisand:innen als konkrete Erfahrung ermöglichen und sie beim Erlangen ihrer Gestaltungsmöglichkeiten unterstützen und ermutigen.

2.4. Einige Fallbeispiele aus der Praxis⁸

2.4.1. Die Frage nach 7 Optionen in einer Gruppensupervision

M. leitet eine zentrale Stelle und einige Filialstellen, an denen er ca. zwei Mal pro Woche - unterstützt von Ehrenamtlichen - für eine verantwortungsvolle Aufgabe von je ca. zwei Stunden tätig ist.

Immer wieder gibt es bei einer Filialstelle Probleme dadurch, dass für das Wohlbefinden wichtiges Equipment (v. a. Sanitär-Artikel, Frischprodukte) nicht vorhanden ist, wovon M. selbst am meisten betroffen und dadurch an einem entspannten Einsatz gehindert ist.

An sich gehört das Organisieren dieser Dinge nicht zu seinen Aufgaben, es fühlt sich aber niemand zuständig und er möchte nicht, dass dies zu ei-

⁷ HERWIG-LEMPP, Johannes: Systemische Sozialarbeit, S. 294

⁸ Die Praxisbeispiele 2.4.1 - 2.4.7 entstammen Supervisionseinheiten aus den Jahren 2016 - 2022.

ner weiteren „automatischen“ Daueraufgabe für ihn selbst wird. Ehrenamtliche möchte er auch nicht belasten, die anderen Hauptamtlichen sind nicht or Ort.

Er fühlt sich genervt und verliert durch diese Ärgernisse die Freude an der dort ohnehin etwas mühsamen Arbeit, es ist ihm aber unangenehm, die Sache „groß“ zu besprechen.

| | |
|-----------|--|
| 1. Option | Ich kaufe die Dinge, die es dort braucht, in Zukunft selbst ein. |
| 2. Option | Ich erkläre das zur Aufgabe der zentralen übergeordneten Stelle . (Umständlich, denn dann muss dauernd jemand hinfahren...) |
| 3. Option | Es gibt vor Ort eine Liste , der div. Bedarf wird an die Zentrale weitergegeben. (Von wem? - Wer kümmert sich dann um die Auslieferung?) |
| 4. Option | Wir (Team) finden jemand, der sich ehrenamtlich darum kümmert . (Möchte damit aber nicht jemanden regelmäßig zusätzlich engagieren (zu alt), und auch nicht extra betrauen - dafür ist die Aufgabe zu „klein“.) |
| 5. Option | Wir sperren die Filiale einfach zu. („Nein, das will ich nicht!“) |
| 6. Option | Ich lege einen Zettel auf den Tisch, und rege an, dass - wer den Bedarf liest - bei nächster Gelegenheit einfach „ nebenher “ die Sachen besorgt. (Ob das klappt...?) |
| 7. Option | Ich gewöhne mir an, alles, was ich brauche, selbst mitzuhaben, aber nur für mich (nicht ernst gemeinte Option...). |

Beim nächsten Treffen erzählt M, er habe sich nun für Variante 6 entschieden, und festgestellt, dass er damit eine gute Erfahrung machen konnte.

Das Notieren des Benötigten habe bewirkt, dass er selbst beim privaten Einkauf „wie nebenher“ die gewünschten Dinge eingekauft hätte. Er habe sich dadurch zufrieden gefühlt, weil verbunden

mit den vielen Ehrenamtlichen, die auch - neben Privatem - immer wieder etwas für die Institution besorgen würden.

Diese Erfahrung war für ihn positiv.

Auf dem Zettel habe er „erledigt, M“ notiert, und eine ehrenamtliche Mitarbeiterin habe darunter geschrieben: „Das nächste Mal gerne ich!“, was letztlich zu einem netten Gespräch über „Mehrfachbelastungen“ (ihrerseits als pflegende Angehörige...) geführt und die Beziehung der beiden positiv beeinflusst hat.

2.4.2. Die Frage nach 7 Optionen in einer Einzelsupervision

Frau D. findet in den Gruppen und Angeboten der Gemeinschaft, zu der sie vor ca. zehn Jahren als ehrenamtliche Mitarbeiterin gestoßen ist, nicht das, was sie „inhaltlich und innerlich“ berührt und erfüllt. Obwohl sie sich gerade das von dieser Gruppe wünscht. Dabei gibt es teils inhaltliche, im Vorfeld bereits bekannte Gesprächsthemen, die ihr nahegehen und von denen sie etwas „mitnehmen“ möchte, was für sie aber regelmäßig unbefriedigend endet.

Dennoch fühlt sie sich der Gruppe sehr verbunden und möchte dieser weiter angehören und „voll mit dabei sein“. Ihr großer Wunsch: „Verstehen und Verstanden-Werden“... (daher auch im Beispiel konkrete Bilder und Anregungen).

Ihr eigenes Alter und ihr Pflegeeinsatz für ihren Partner erschweren die Situation.

Als Abschluss eines Gespräches, in dem bereits etwas auf die Option 1 eingegangen wurde, biete ich ihr an, doch 7 Optionen zu finden, die ihr einfallen, um aus diesem Gespräch zufrieden und mit Ideen für die Zukunft hinausgehen zu können.

| | |
|-----------|---|
| 1. Option | Ich werde mich auf die Treffen selbst inhaltlich vorbereiten . Welche konkreten Ideen gibt es dazu? Gedanken aufschreiben, Recherchieren im Internet... |
| 2. Option | Ich werde dafür - wenn ich möchte - Begleitung und Unterstützung in Anspruch nehmen, um mich besser einstimmen zu können, um dann offen zu sein, um „nicht zu schwimmen“....Also: Eine kompetente Person suchen, mit der ich im Vorfeld reden kann: (Metapher, beziehend auf „ich schwimme“...: „Sie suchen sich also ‚Bojen‘...“ am See?“) |
| 3. Option | Ich werde mir aus den Treffen das herausholen, was mich dort glücklich macht (Gemeinschaft, interessante Themen), und nicht versuchen, dort etwas zu holen, was die anderen - mir - vielleicht nicht geben können oder möchten. Also: Mit der „richtigen Erwartung“ an der richtigen Stelle sein. (Metapher: Da es ja um innerlich „Berührt-Werden“ geht: „Küssen macht nur glücklich, wenn beide wollen“) |
| 4. Option | Ich schaffe mir bessere Rahmenbedingungen für die Treffen. (Was kann Frau D. selbst tun? Was könnte von anderen hilfreich sein? Wer muss kontaktiert werden?) |
| 5. Option | Ich will zu den Treffen entspannt und nicht gestresst hinkommen, das ist die erste Voraussetzung, zu der ich selbst beitragen kann, um davon „etwas mitnehmen zu können“. (Pers. Zeitmanagement) |
| 6. Option | Ich muss mir klar sein, dass mir das innere Berührt-Sein wichtig ist. Frau D. weint - erklärt nochmal, „wichtig ist mir, berührt zu werden“ „Ich brauch etwas, das mir gut tut! Das ist dringend und wichtig“ |
| 7. Option | Ich suche mir aktiv andere, mit denen ich über mich Bewegendes reden kann; und vielleicht muss ich es mir wo anders (auch) holen oder hier nicht von der gesamten Gruppe, sondern von einzelnen Personen |

Frau D. bedankt sich einige Tage später per SMS, das Gespräch habe ihr geholfen, die Situation klarer zu sehen. Beim nächsten Treffen sagt sie, sie sei ganz erstaunt darüber gewesen, wie viele Möglichkeiten eigentlich in ihr stecken würden, um an der Situation etwas zum Positiven zu verändern. Und dass es für sie überraschend sei, nun gleich einiges davon ausprobieren zu können. Das tue ihr gut.

2.4.3. Die Frage nach 7 Optionen in einer Gruppensupervision

B. ist seit einigen Monaten neu als ehrenamtlicher Mitarbeiter in einer Filialstelle, in der er viel an Eigenverantwortung und Selbstorganisation einbringen kann, die er als hauptamtliche Leitungsperson in seinen früheren Aufgabenbereichen gebraucht und erlernt hat.

Bis dato gab es vom Vorgesetzten aller Filialstellen kein Gespräch über das Miteinander und auch kein Vernetzungsangebot mit den anderen Filialverantwortlichen.

Da B. in seiner bisherigen beruflichen Laufbahn immer wieder Leitungsverantwortung für viele Mitarbeiter:innen getragen hat, ist diese unprofessionelle Situation für ihn besonders belastend.

| | |
|-----------|--|
| 1. Option | Ich stelle öffentlich die Unfähigkeit des Leiters zur Schau. (Offenbar tut es B. sehr gut, hier einmal seinen Gedanken freien Lauf zu lassen.) |
| 2. Option | Ich fordere die notwendigen Schritte an nächsthöherer Stelle ein. („Sollen die den Leiter zurechtweisen“...) Das ist B. aber auch deshalb unangenehm, weil „das nicht meine Art ist“. |
| 3. Option | Ich suche persönlichen Kontakt zum Leiter . („Ich möchte wissen, warum er nicht aktiv handelt. Es täte mir gut, herauszufinden, was der Hintergrund ist... Desinteresse, Überforderung, mangelndes Verantwortungsbewusstsein, vielleicht auch Angst, den anderen nicht in ihre Verantwortlichkeiten eingreifen zu wollen...“) |

| | |
|-----------|---|
| 4. Option | Ich kontaktiere selbst die anderen Mitarbeiter:innen in den Filialstellen, vielleicht zunächst telefonisch, und stelle mich vor und frage nach deren Einschätzung. |
| 5. Option | Ich vereinbare mit den anderen Mitarbeiter:innen ein informelles Treffen bei einem Mittagessen und schaue, was von ihnen kommt. |
| 6. Option | Ich schmeiße das alles hin , wenn sich niemand um mich kümmert, dann brauchen sie mich offenbar nicht wirklich und ich mache etwas anderes. |
| 7. Option | Ich „pfeife darauf“, dass sich der Leiter nicht um Koordination und Kooperation kümmert. Ich mache das, was ich für richtig halte , so wie ich das bisher in meinem Leben auch gemacht habe, suche mir unter den Kolleg:innen welche, mit denen ich mich verstehe und austauschen kann und genieße meine Eigenständigkeit . |

Er hat sich aber altersbedingt für die Funktion des Mitarbeiters in einer Filialstelle entschieden, nicht für eine leitende Funktion.

Während des Benennens der „7 Optionen“ durchläuft B. auch in seiner non- und paraverbalen Ausdrucksweise mehrere emotionale Regungen: Aggression (1, 2,), Kooperation und Kreativität (3, 4, 5), Frust (6) und Autonomie basierend auf seinen bisherigen Berufs- und Lebenserfahrungen (7).

Dieser emotionale Bogen ist - als B. meine Stichworte am FlipChart noch einmal durchliest - auch für ihn spürbar und offenbar entlastend. Er analysiert die Punkte noch einmal kurz und meint dann, dass er die 7. Option kombiniert mit 3., 4. und 5. als das Programm für die nächsten Wochen sehe. Ihn beruhige das, meint er, und er sei froh, zu wissen, dass es auch die Optionen 1, 2, und 6 gibt. Wenn er sie hier vor sich als Optionen sieht, weiß er, dass er sie nicht verwirklichen „muss“, weil er sie „ja denken darf“.

2.4.4. Die Frage nach 7 Optionen in einer Teamsupervision

Ein Team jugendlicher Ehrenamtlicher beschäftigt sich mit zwei (vergleichbaren) Fällen von Gewalttätigkeit seitens je eines Jugendlichen gegenüber anderen Jugendlichen auf einem Sommerprojekt und damit, wie in Zukunft mit derlei Eskalationen als Team umgegangen werden kann.

| | |
|-----------|---|
| 1. Option | Mehr Verantwortliche in der Betreuung |
| 2. Option | PROFESSIONELLE Betreuung von AUSSEN organisieren |
| 3. Option | Im VORfeld eine/mehrere mögliche STRATEGIE/N erarbeiten, wie mit solchen Situationen umzugehen ist |
| 4. Option | Klare Konsequenzen setzen = NOT-BREMSE ziehen, ggf. Situation beenden (was nicht heißt, zu scheitern!!!) |
| 5. Option | TAGEBUCHPROTOKOLL führen, um Protokoll zu haben |
| 6. Option | Klare HinWEISE an Kind schon sehr früh geben |
| 7. Option | Person/en dabei haben, die FREIRAUM haben, sich auf den GESAMT-ÜBERBLICK zu konzentrieren und nicht im aktiven Tun verhaftet ist/sind |

Für das weitere Vorgehen wird im Team schon im Planungsstadium für das nächste Projekt vorgesehen, mehrere der Optionen mitzubedenken.

2.4.5. Die Frage nach 7 Optionen in einer Gruppensupervision

Eine Gruppe von ehrenamtlich im Bereich „Flüchtlingsbetreuung“ Engagierten ist kurz nach Beginn des Kriegs in der Ukraine sehr betroffen von den dortigen Ereignissen. Einige sind seit 2015 nach wie vor sehr intensiv mit der Begleitung der „bisherigen“ Flüchtlinge aus Afghanistan, Syrien, ... beschäftigt, einige nach mehreren Jahren etwas am „Abstand-Gewinnen“.

Noch ist auch sehr unklar, was von Ehrenamtlichen in der aktuellen Situation gefordert ist, ob für sie selbst wieder bzw. noch Ressourcen da sind, zumal das „Was und Wie“ noch offen ist, man aber „irgendwie vorbereitet sein möchte“

Einige der Anwesenden leiten Teams von freiwillig Engagierten, mit denen es dem aktuellen Bedarf entsprechende Hilfe zu planen gilt.

Die Gruppe wirkt erschöpft und belastet, schockiert und überfordert mit der Unklarheit.

„Manchmal möcht‘ ich einfach nur in die Badewanne gehen und abschalten...“, wird zum Bild.

Klar ist allen, dass „die Augen ganz verschließen und nichts tun“ keine Option ist.

7 (oder mehr) Optionen und Perspektiven zur Frage:

„Was kann ich tun, wenn ich (noch) nicht weiß, was ich eigentlich tun kann und will?“

Dazwischen immer wieder Fragen nach dem, was bisher gut funktioniert hat und was helfen könnte, in der neuen Situation „aus dem Bisherigen“ zu wachsen.

| | |
|-----------|---|
| 1. Option | Sichten und Ordnen, was an Bedarf „da“ ist und nach wichtig und dringend sortieren |
| 2. Option | Überdenken, wo die konkreten bisherigen Ressourcen waren und wie sie für die Zukunft fruchtbar gemacht werden können |
| 3. Option | Kleine, benennbare Schritte angehen, die überschaubare Ergebnisse erzielen |
| 4. Option | Gemeinsam mit anderen Engagierten treffen, reflektieren und visionieren. Was habe ich/was haben wir/was haben andere aus den bisherigen Erfahrungen gelernt?“ und andenken, wie das für die Zukunft hilfreich sein kann. |
| 5. Option | Vorhandene und entstehende neue Kontakte knüpfen und neue Ideen anderer in Erfahrung bringen , (da ist schon einiges da, was einzelne den anderen zur Verfügung stellen) |

| | |
|-----------|---|
| 6. Option | Verbindung auf „tieferer“ Ebene suchen, schaffen: Netzwerke aus Beziehungen knüpfen, koordinieren, die dann tragen , wenn erneut Engagement da ist, die auch im „Hintergrund“ Energie geben. |
| 7. Option | Im Garten... arbeiten: Etwas handwerklich tun und dabei erleben, wie Ideen von selbst wachsen |
| 8. Option | Erkennen: „ Nicht alles muss ICH jetzt und ich JETZT machen! “ Das macht auch offen für andere/s... |
| 9. Option | Badewanne: „ Sich-jetzt-noch-Rausnehmen , um dann wieder ganz ‚da‘ zu sein“ |

In den folgenden Supervisionseinheiten zeigt sich, dass einige ihren Fokus weiter auf die nach wie vor nötige Begleitung der bisherigen Flüchtlinge setzen, andere sehr reflektiert und vernetzt (Optionen 1 - 6) auf den aktuellen Bedarf reagieren oder sich auf andere caritative Schwerpunkte konzentrieren.

2.4.6. Die Frage nach 7 Optionen in einer Einzelsupervision

K. ist seit drei Jahren ehrenamtlich - gemeinsam mit einem Kollegen, L. - für die Leitung einer Kindergruppe verantwortlich. Bisher hatte L. in beiderlei Einverständnis die aktivere Rolle, vor allem auch im Kontakt mit den Eltern.

Aus beruflichen und privaten Gründen muss L. sein Engagement sehr zurückschrauben, möchte aber dennoch weiter in der Teamleitung arbeiten.

Für K. - und auch für L. - erweist es sich als belastend, von den Kindern und Eltern nicht in den neuen Rollen akzeptiert zu werden, obwohl es dazu bereits mehrere Versuche gab, diese zu transportieren. Die persönliche Verletzung von K., die daraus resultiert, wurde bereits einmal besprochen. In der Supervision möchte K. alleine klare Optionen für die Zukunft entwickeln.

| | |
|-----------|--|
| 1. Option | Eine dritte Person in die Teamleitung kooptieren: TEAMERWEITERUNG |
| 2. Option | L. ersuchen, ein halbes Jahr gänzlich zu pausieren. PAUSE von L. |

| | |
|-----------|--|
| 3. Option | L. das Mobiltelefon „wegnehmen“, damit er nicht mehr für die Jugendlichen und Eltern erreichbar ist. (oder: ihn ersuchen, dass er Telefonanrufe nicht mehr annimmt.) KONZENTRATION auf K. (Nicht-Mehr-Verfügbar-Sein von L.) |
| 4. Option | Ein grundsätzlicher Leiter:innen-WECHSEL und die Weiterarbeit in einer andern Gruppe oder in der Begleitung der Leiter:innen |
| 5. Option | AUSSTEIGEN aus der Leiter-Rolle , aber mit den „nahen“ Personen in intensivem persönlichen KONTAKT bleiben. (Wörterklärung: contingere - lat.: berühren: berührt bleiben) |
| 6. Option | Neue INHALTE in der Gruppe anbieten, die mehr den persönlichen TALENTEN von K. entsprechen und K. damit in der Gruppe stärker präsent und erlebbar sein lassen |
| 7. Option | K. könnte ein Auslandsjahr PLANEN und verwirklichen, die Leiterrolle „auslaufen“ lassen und sich auch inhaltlich mit damit verbundenen Schwerpunktthemen beschäftigen =LebenSTRÄUME verWIRKLICHEN |

K. hat L. gebeten, sich telefonisch völlig aus dem Geschehen zu nehmen, und in den nächsten Wochen inhaltlich viel von dem verwirklicht, was „seine“ besonderen Talente sind.

Über dieses Tun - und, wie in einem weiteren Treffen erwähnt, angestoßen durch die Supervision - ist ihm klar geworden, dass er sich für die Vertiefung dieser Fähigkeiten für ein Jahr ins Ausland begeben will. Die Gruppe hat zwei neue Leiter:innen bekommen, die von K. (aus dem Ausland) und von L. (der privat noch mehr gefordert ist) als Mentoren begleitet wird.

Die Teilnahme von K. an einem Sommerprojekt ermöglicht den weiteren Kontakt zu den Kindern.

2.4.7. Die Frage nach 7 Optionen in einer Gruppensupervision

Seit Jahrzehnten hat Herr F. sich in leitender hauptamtlicher Funktion dafür engagiert, dass ehrenamtliche Mitarbeiter:innen für eine spezifische Tätigkeit ausgebildet werden und diese

auch ausführen können. Er fühlt sich mit diesen Mitarbeiter:innen sehr verbunden.

Die hinter ihrem Engagement stehende Idee ist ein für ihn zentrales und bewegendes Thema.

Seit drei Jahren ist er nicht mehr in leitender hauptamtlicher Funktion, sondern arbeitet im Ruhestand ehrenamtlich weiter. Der neue Vorgesetzte unterbindet die von Herrn F. forcierte ehrenamtliche Weiter-Verwirklichung der lang-jährigen Idee.

Herr F. hat nicht mehr das Pouvoir, hier autonom zu entscheiden und fühlt sich verzweifelt, er sieht keine Chance, etwas zu verändern. Er sagt, es fiele ihm nichts ein, als auf die „Phlegma-Taste“ zu drücken, was ihn aber traurig mache.

| | |
|--------------|---|
| 1. Option | Ich könnte die Anweisung ignorieren , und mich einfach so verhalten, als wäre ich nach wie vor die Leitung - was aber zunächst die Ehrenamtlichen „ausbaden“ müssten. (Sie bekämen dann „Probleme“ mit der definitiven Leitung, was Herr F. nicht will.) |
| 2. Option | Ich könnte in eine harte Konfrontation mit dem Vorgesetzten gehen. |
| 3. Option | Ich könnte meine Tätigkeit aufgeben . |
| 4. Option | Ich könnte anderswohin wechseln , was ich aber aufgrund der Verbundenheit zu den hier engagierten Menschen nicht möchte. |
| Intervention | <i>Was ist Ihnen denn eigentlich wirklich wichtig? Wofür „brennen“ Sie denn bei dieser Frage?</i> |
| 5. Option | Ich möchte, dass meine Überzeugung für diese Sache weiterleben kann. |
| 6. Option | Ich möchte, dass die Ehrenamtlichen sich ernst genommen fühlen , ihr Engagement fortsetzen können, weil sie das erfüllt und auch weil andere Menschen sich das sehr wünschen. Dafür möchte ich auch weiterhin Möglichkeiten schaffen. |
| 7. Option | Ich könnte die Ehrenamtlichen vernetzen und fragen, was sie selbst denken und ob sie Ideen haben, wie sie das, wofür sie „brennen“, in anderer Form umsetzen könnten . |

Mit auch für die anderen Teilnehmer:innen sichtbarer Veränderung der Körperhaltung und der Gestik von Herrn. F. werden nun ein paar dieser konkreten Ideen angedacht.

Die anderen Teilnehmer:innen melden rück, dass nun wieder Lebendigkeit und Begeisterung bei Herrn F. spürbar sind, Herr. F. sagt, er sei nun entspannter und zufriedener.

3. Das Verweben von Erfahrungen

3.1. Basisüberlegungen

Die Ressourcenorientierung

Die Rückbesinnung auf das, was an „Fundus“ da ist, lässt neue Perspektiven entstehen.

An diesen Quellen zu arbeiten, sie nicht nur für eine Fragestellung im ehrenamtlichen oder beruflichen Kontext freizulegen, sondern als Ressource (wieder) zu „finden“, kann Basis sein für ein kreatives, spontanes Entdecken von Optionen im Sinne einer Perspektivenerweiterung.

Die Resilienzförderung

Wer seine Ressourcen kennt und - spontan, offen und kreativ - immer wieder auch in ehrenamtlichen/beruflichen/privaten Situationen Lernerfahrungen zur Stärkung dieser Widerstandskraft macht, wächst in der Fähigkeit, in schwierigen Situationen ein Repertoire zur Verfügung zu haben, das die Handlungsfähigkeit erhält und erhöht.

Der Fokus auf ehrenamtlich Engagierte

Ehrenamtliche sind auch in der Supervision - vielfach als Team oder in der Gruppe - ehrenamtlich anwesend. Die Bereitschaft, sich auch mit schwierigen Themen auseinanderzusetzen, erfolgt in ihrer Freizeit und dient dazu, ihre Freiwilligenarbeit zu optimieren bzw. Spannungen und Schwieriges durchzuhalten und daran zu wachsen - obwohl und weil der Einsatz freiwillig und ohne materiellen Entlohnung geschieht. Aber auch, um Sinn, Motivation und Begeisterung für dieses Tun zu fördern. Die Bereitschaft, persönlich zu wachsen, als Mensch dazuzulernen, ist Anliegen und Ziel vieler ehrenamtlich Engagierter.

3.2. Ehrenamtlichkeit und Supervision

3.2.1. Fakten

Die Bezeichnungen differieren: Ehrenamt, freiwilliges Engagement, Freiwilligenarbeit, bürgerschaftliches Engagement...

Dieser Arbeit liegt das Verständnis von Ehrenamtlichkeit/Freiwilligenarbeit zugrunde, dass diese/s

- nicht als Erwerbstätigkeit,
- freiwillig,
- nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet,
- gemeinwohlorientiert,
- öffentlich bzw. im öffentlichen Raum stattfindend,
- in der Regel gemeinschaftlich/kooperativ ausgeübt wird.⁹

Supervision im Kontext des Ehrenamtes hat die politischen, gesellschaftlichen sowie ethisch-moralischen Implikationen des Engagements mitzubedenken. Sie bleibt in der Spannung, inwieweit freiwilliges Engagement einerseits Lücken füllt, die vom Staat bzw. von diesem dafür beauftragten Institutionen selbst versorgt werden könnten¹⁰, oder andererseits erst recht soziale Absicherung gefährdet bzw. Armut stabilisiert¹¹.

Die hohe Bereitschaft, sich ehrenamtlich bzw. freiwillig zu engagieren, ist eine Tatsache, die - wengleich zunehmend punktueller und unabhängiger von großen Organisationen - einen großen Teil der „Freizeitbeschäftigung“ in der Gesellschaft, hier vor allem als sog. „Mittelschichtphänomen“¹² ausmacht und von einem Drittel der österreichischen Bevölkerung über 15 Jahren geleistet wird.¹³

Dabei bildet sich zusehends ein Miteinander von traditionellem ehrenamtlichen Engagement

9 Vgl. Deutsche Gesellschaft für Supervision (2011), S. 6

10 Vgl. PLINL, Claudia: Freiwillig zu Diensten?, S. 51ff.

11 Vgl. PLINL, Claudia: Freiwillig zu Diensten?, S. 143ff.

12 PLINL, Claudia: Freiwillig zu Diensten?, S. 53 ff.

13 Sozialministerium: Leitfaden für Curricula von Lehrgängen (2017), S. 4

(langfristig, Bindung an die Gesamtziele einer Organisation, „Ehre“ als Motivation, breitere Akzeptanz von Hierarchie, Pflichtgefühl...) und neuem ehrenamtlichen Engagement (punktuell, Identifikation mit Projekten, Freude, Sinnerfüllung, Wunsch nach Transparenz,...) ab. Dies ist für das Miteinander der Ehrenamtlichen untereinander wie auch mit Hauptamtlichen eine neue Herausforderung - auch in Bezug möglicher Begleitung und Supervision. Eine neue Kultur der Anerkennung - „Ehre“ also im Sinn „Wertschätzung“ und „Dank“ - ist daher zu etablieren... Auch in dieser Hinsicht kommt dem Angebot der Supervision für ehrenamtliche Mitarbeiter:innen eine neue Bedeutung zu. Umso wichtiger ist es, hier Methoden einzubringen, die Wertschätzung und Dank besonders fördern.¹⁴

Im Vergleich zur „beruflichen Kompetenz“ hauptamtlich Tätiger wird in der Supervision für Ehrenamtliche die „Kompetenz erfordernde Situation“, die die Arbeit der Ehrenamtlichen kennzeichnet, in den Blick genommen. Hier erfolgt eine Abgrenzung zu Mitarbeiter:innen-Gesprächen, Teamgesprächen, Moderation, Mentoring oder auch meditativen Elementen.¹⁵

Aufgabenstellungen im Management von Ehrenamtlichen sind einerseits „Förder-, Motivations- und Reflexionsgespräche (einzeln oder in der Gruppe)“ die den Freiwilligenkoordinator/innen obliegen, bzw. auch durch Supervisionsgespräche erfüllt werden können. Andererseits wird auch die „Entwicklung der Ressourcen der Freiwilligen“¹⁶ als zentrale Aufgabe beschrieben - umso mehr, als diese in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit die eigenen Ressourcen als Kapital für ihr Tun einbringen.

Supervision mit Ehrenamtlichen sieht als Aufgaben das Fördern von Kompetenzen und Qualität, das Bearbeiten von Krisen und Konflikten, das Gestalten von Veränderungsprozessen sowie das Erleichtern von Einstieg, Führung und Abschied. Dazu kommen spezifische Aspekte wie die Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen, das Spannungsverhältnis von Enthusiasmus und Desillusionierung sowie das Spannungsfeld zwischen Professionalisierung und bewusster Laien-Tätig-

keit und vor allem zwischen Ganzheitlichkeit und Fokussierung.¹⁷

So ist die Verantwortung der Organisation - so eine solche (wie ja meist, wenn oft auch sehr im Hintergrund) hinter dem Engagement von Ehrenamtlichen steht - im Unterstützen der Ehrenamtlichen und auch dabei, sich persönlich zu entwickeln, zu sehen:

„Freiwillige wollen Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben, die ihre Persönlichkeitsentwicklung und ihren beruflichen Werdegang befördern.“ (Ch. Biedermann)¹⁸

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision unterstreicht:

„Im Vergleich zu professionell geprägten Kontexten engagieren sich Ehrenamtliche stärker als Individuen mit eigenen Erfahrungen und biographischem Hintergrund in ihren Aufgaben. Ihre Lebenskompetenz ist sowohl Ressource als auch Werkzeug ihrer Arbeit und macht den spezifischen Wert ehrenamtlicher Arbeit aus. Durch dieses Engagement als ‚ganze Person‘ können deshalb berufliche, familiäre oder persönliche Themen in der Supervision ebenso eine Rolle spielen wie klassische Themen des ehrenamtlichen Engagements. Entsprechend ‚ganzheitlich‘ sollte Supervision angelegt sein und eine vorschnelle Fokussierung auf bestimmte Problembereiche vermeiden.“ (Deutsche Gesellschaft für Supervision)¹⁹

Für das Angebot von Supervision bedeutet das auch, dass das Element der Wertschätzung des Tuns und der gesamten Persönlichkeit sowie das Ernst-Nehmen des Lebensbezugs ihrer Fragestellungen im Sinne eines ganzheitlichen Arbeitens besonders relevant ist. Ehrenamtliche Klient:innen nehmen vielfach mit der Bereitschaft (und Erwartung) an Supervisionen oder persönlichen Begleitungs- und Reflexionsgesprächen teil, um in ihrer persönlichen Entwicklung gestärkt zu werden und als Persönlichkeit in ihrem Lebensvollzug zu reifen. In solch (professionell begleiteter) Persönlichkeitsentwicklung sehen Ehrenamtliche einen wesentlichen Aspekt

14 Vgl. Deutsche Gesellschaft für Supervision (2011), S. 7

15 Vgl. Deutsche Gesellschaft für Supervision (2011), S. 13

16 Sozialministerium: Leitfaden für Curricula von Lehrgängen (2017), S. 7

17 Vgl. Deutsche Gesellschaft für Supervision (2011), S. 15 ff.

18 BIEDERMANN, Chistiane: Freiwilligen-Management, S. 64

19 Deutsche Gesellschaft für Supervision (2011), S. 17

des Dankes für ihr persönliches Engagement. Vonseiten der Organisation bedarf es dazu des entsprechenden - transparenten und professionellen - Angebotes.

„So manche/r Organisation/Träger hat noch nicht ausreichend realisiert, dass eine Wertschätzung auch Aufwand bedeutet: personellen, finanziellen und zeitlichen.

*Aber dieser Aufwand lohnt sich, er fördert die Ehrenamtlichen in ihrer persönlichen Entwicklung, er hält die Strukturen in der Organisation lebendig, verbessert die Kommunikation und die Zusammenarbeit. Supervision ist eine Möglichkeit, dem Ehrenamt und den ehrenamtlich Tätigen Wertschätzung entgegenzubringen.“
(Deutsche Gesellschaft für Supervision)²⁰*

3.2.2. Praxis

*„Die Voraussetzung, um etwas annehmen zu können, ist das Gefühl „Ich kann damit sein“ - umgangssprachlich ausgedrückt: „Ich kann damit leben.“ Es ist genug Raum da für mich, um atmen zu können, um mich bewegen zu können, um mich entfalten zu können; ich bin nicht bedroht, es ist genug Schutz da; und ich verliere den Boden nicht, ich habe genügend Halt. Und darum ist genug Raum da auch für das andere, für das Problem. Es kann auch da sein, denn es lässt auch mich da sein und nimmt mir nicht den Lebensraum.“
(A. Längle)²¹*

In den Jahren meiner (nicht nur supervisorischen) Begleitung von Ehrenamtlichen ist es mir wichtig geworden, folgende Aspekte im Blick zu haben:

- das Annehmen eines Problems zu fördern, und dadurch „Freiheit“ im Loslassen bzw. im kreativen Agieren zu gewinnen - aber auch eine Phase des Ablehnens und der Überprüfung²² zu begleiten, aus der ein neuer Blick entstehen kann
- das Fördern des Verstehens von systemischen Zusammenhängen und zirkulären Wirkweisen

- im beruflichen, ehrenamtlichen und privaten Kontext
- eine grundsätzlich positive, konstruktiv-lösungsorientierte Vorgangsweise, die Gelungenes zu sehen fördert, Positives beleuchtet und in Krisen Entwicklungschancen entdecken kann
- die Fähigkeit, mit unterschiedlichen Perspektiven und Blickwinkeln zu agieren
- und durch diesen erweiterten Blick neue Handlungs-, Denk- und Fühl-(und „Spür“-) Optionen zu schaffen
- das Entdecken von Ressourcen, die bereits vorhanden sind
- und solchen, die durch die aktuellen Erfahrungen entstehen können
- das Fördern von (fachspezifischen, multiprofessionellen) Fähigkeiten
- das Erkennen nötiger bzw. möglicher Unterstützungs- oder Vernetzungsmöglichkeiten
- im Sinne einer Vielfalt von Optionen, die offenstehen
- das Bewusstsein und Stärken vorhandener Resilienz und das Fördern und Erweitern der persönlichen Resilienzfaktoren
- das Unterstützen bei der Entfaltung persönlicher, oft erst auch durch das ehrenamtliche Engagement (wieder)entdeckten Fähigkeiten ebenso wie das Fördern bereits vorhandener Potentiale (zu denen auch Resilienz und Ressourcenbewusstsein und -nutzung gehören)
- die Wertschätzung für das (ehrenamtliche) Tun, Denken und Reflektieren selbst, die auch durch eine kompetente Begleitung und durch Supervision für die Engagierten erfahrbar ist
- diese Erkenntnisse auch in den privaten Lebensalltag als befriedigenden, überraschenden, hilfreichen Input mitnehmen
- das Verknüpfen der Erlebten, Erlernten und der Erfahrungen mit dem, was der Motivation für das Engagement an Sinn, Begeisterung, Beruf(ung) zugrundeliegt
- das Verweben von auch schwierigen Erfahrungen mit dem, was als „Sinn“ des ehrenamtlichen Engagements - und damit auch oft als grundsätzlicher Lebensauftrag - gesehen wird

20 Deutsche Gesellschaft für Supervision (2011), S. 1

21 LÄNGLE, Alfred: Existentielles Coaching, S. 86

22 Vgl. MILOWIZ Walter, Teufelskreis und Lebensweg, S. 62 ff.

- durch Sprachsensibilität und Rituale Akzente (oder Anker) zum bewussten Umgang mit Sprache und Raum/Zeit zu setzen
- das bewusste Erweitern der Perspektiven auch für bzw. durch andere Lebensbereiche, also das Verweben der verschiedenen Dimensionen der engagierten Person
- Methoden anzuwenden, die Freude machen, welche in die berufliche oder private Lebenspraxis der Engagierten „mitgenommen“ werden können, auch als klar erkennbarer Benefit, der aus dem Reflektieren des ehrenamtlichen Tuns resultiert, auch in Form von konkret „Mitnehmbarem“
- in ganzheitlichem Begegnen ggf. die spirituelle Dimension wahrnehmen bzw. „aufmachen“

Wichtig ist dabei eine entsprechende Sprachsensibilität für Wortwahl und Ausdrucksweise, die auch die Möglichkeiten nutzt, Sprache mit kreativen Mitteln bewusst erfahrbar und „besprechbar“ zu machen, mit Etymologien, Wortspielen, Neologismen oder semantischen Verdichtungen.

Werden in der Folge „Fragen“ als Instrument systemischen Arbeitens formuliert, wird auf Schlüsselwörter eingegangen und können „KernWORTe“ gefunden bzw. geformt werden, so ist dies auch mit einem feinen Hinhören und sprachsensiblen Ausdrucksweise zu sehen.²³

Die folgenden Überlegungen - basierend auf den obigen Praxiserfahrungen - sind auf das Arbeiten innerhalb einer systemischen Supervision zu sehen und nehmen dabei Ressourcenorientierung und Resilienzförderung in den Fokus.

3.3. Ressourcenorientierung

3.3.1. Fakten

Der ressourcenorientierte Ansatz geht davon aus, dass

„jedes System bereits über alle Ressourcen verfügt, die es zur Lösung seiner Probleme benötigt - es nutzt sie nur derzeit nicht“. Die

²³ Impulse für diese Überlegungen u. a. bei: LIEB, Hans: Werkzeug Sprache in Therapie, Beratung und Supervision, und: LUKAS, Elisabeth: Gedanken zu einer Rhetorik der Liebe

Tatsache, dass Menschen an jedem Punkt ihrer Entwicklung über „eine Vielzahl von Möglichkeiten verfügen, sie entscheiden sich aber - aus subjektiv respektablen Gründen - vieles von dem, was sie tun könnten, zumindest vorläufig noch nicht (oder nur manchmal) zu tun.“ (Schlippe A./Schweitzer J.)²⁴

Als Ressourcen sind „Grundbedingungen“ zu sehen:

„Das können sehr verschiedenartige Bedingungen sein, denn jeder Mensch ist anders, und jede Situation, jede Herausforderung und Lebensphase braucht andere Ressourcen. Natürlich können Freunde, Partner, die Eltern oder wichtige Menschen in der sozialen Umgebung solche Ressourcen sein, aber auch persönliche Eigenschaften, Fähigkeiten, Kompetenzen. Auch das Aussehen oder die Ausstrahlung, die jemand hat, können Ressourcen sein. Sie können in der Bereitschaft und Fähigkeit zu besonderen Anstrengungen zum Ausdruck kommen, oder einfach in der Art, wie man eben ist. Es können Hobbys sein oder wichtige Ziele im Leben, Überzeugungen, für die man eintritt, Ideen oder der Glaube, die Religion. Es können Vereine oder Gruppen sein, denen man angehört, aber auch materielle Dinge wie eine Wohnung, ein Haus, Geld oder ein Auto.

Wenn die Gegenwart nicht so viel hergibt, können es auch Erinnerungen, Erfahrungen in der Vergangenheit sein oder aber Hoffnungen für die Zukunft. Sexualität ist für manche Menschen eine Kraftquelle oder auch die kleinen alltäglichen Eindrücke und Begegnungen.“ (Schiepek G./Cremers C.)²⁵

Persönliche Ressourcen sind dann Ressourcen, wenn sie von der jeweiligen Person auch selbst als solche empfunden, wahrgenommen und genutzt werden können:

„Was von einer Person selbst in einer bestimmten Situation als hilfreiches und konstruktives Potential erlebt wird, kann als Ressource gesehen werden - es muss funkti-

²⁴ SCHLIPPE A. v., SCHWEITZER, J.: Lehrbuch systemischer Theorie und Beratung, S. 124f.

²⁵ SCHIEPEK, Günther, CREMERS Sandra (2003): Ressourcenorientierung, S. 18

onal und positiv bewertet werden, egal, ob diese Kraftquelle subjektiv oder objektiv, ob dabei inter- oder intrapersonell oder extern. Relevant ist, dass letztlich ein Handlungsraum aus effektiven Möglichkeiten entsteht (ipsativer Handlungsraum).“ (Willutzki U.)²⁶

Diese Ressourcen zu „kennen“ (zu erinnern), ist das Eine. Ressourcen auch nutzen zu können bzw. zu wollen, setzt voraus, die Ziele zu kennen, für die man diese einsetzen will. Das ist das Andere.

„Wenn es gelingt, etwas miteinander als Ressource zu betrachten, sodass sich eine Situation (wieder) anfühlt wie eine gute Grundlage für einen nächsten guten Schritt (und womöglich darüber hinaus), dann wäre das ein Hinweis darauf, dass an der Sinn-Grenze Bewegung entsteht. Was als Ressource bis dahin eine Anregung von „außen“ war, wird - wenn es gut weitergeht - eine stimmige, sinnvolle, „innere“ Perspektive, sowohl „außen“ als tragfähiges Element eines kommunikativen Miteinanders, als auch „innen“ als eine über ein Dilemma und eine Not hinausweisende Erfahrung. So etwa könnte es gehen.“ (W. Loth)²⁷

Im Sinne der Neuroplastizität unseres Gehirns und der Tatsache, dass gerade Erfahrungen, in denen Menschen emotional involviert sind, zu dieser beitragen, ist das Arbeiten mit als positiv erlebten (Überlebens-)Strategien ein wichtiger Aspekt, damit Menschen in der Krise handlungsfähig und emotional (weitgehend) stabil agieren können.

Das Lernen bzw. Üben im Erinnern und Anwenden positiver Eigenschaften, Erfolge und Stärken kann durch gezielte Fragestellungen gefördert, gebündelt und damit für die Zukunft fruchtbar gemacht werden. Dabei ist nicht nur die eigene Sicht auf die eigene Person relevant, sondern auch der (vermutete) Blick anderer auf sich selbst bzw. der eigene Blick auf andere (an deren Erfahrungen antizipiert wird).²⁸

26 WILLUTZKI, Ulrike: Bemerkungen zur Begriffsklärung, S. 65 ff.

27 LOTH, Wolfgang: Ressourcen bewegen mit Sinn, S. 21 - 32

28 Vgl. MENTHA, Daniel (2013): Zur Neurobiologie der Ressourcenorientierung, S. 87 - 129

3.3.2. Ressourcenorientierung²⁹ und die Frage nach „7 Optionen“

Die Frage nach den „7 Optionen“ bildet die Abrundung eines Weges, auf dem die Klient:innen nach der für sie angemessenen Darstellung der Problemlage durch Beschäftigung mit für sie relevanten Fragen intensiv auf einem Weg begleitet werden, der ihre Ressourcen in den Blick nimmt. Einerseits solche, die sie bereits - vielleicht in anderen Situationen - erfolgreich genutzt haben, andererseits jene, die sich auch aus den neuen Erfahrungen und der gegenwärtigen Lebenssituation erarbeiten lassen. Dabei ist es wichtig, nicht von der zuerst „entdeckten“ Ressource zu schnellen Lösungen zu gelangen, sondern mit gezielten Fragen eine breite Sicht auf mehrere eigene Ressourcen bzw. auf im System vorhandene Ressourcen oder emotional verankerten Erfahrungen anderer (Personen, realer oder fiktiver Identifikationsfiguren,...) zu richten.³⁰

So kann das Fragen nach den „7 Optionen“ ein Bündeln dieser bewusst gewordenen Ressourcen im Sinne breiter Perspektiven für einen konkreten Möglichkeitsraum sein.

Das Anwenden ressourcenorientierter Fragestellungen ist nicht zu verwechseln mit einem genuin lösungsorientierten Denken. Das „Schöpfen“ aus äußeren, interpersonell-sozialen und individuell inneren Ressourcen³¹ meint sowohl die Fähigkeit, in der Supervision als auch im Lebensalltag diese als Kraftquellen nutzen zu können, ohne notwendigerweise auf eine konkrete Lösung abzielen.

Immer wieder fällt beim Anwenden der „7 Optionen“ auf, dass Ressourcen, die im Gespräch durch entsprechendes Fragen „(wieder)entdeckt“ werden, zum einen eine fröhliche, zufriedene Stimmung in die Supervisionsarbeit bringen, zum anderen das zentrale Element für das Experiment mit den „7 Optionen“ bilden. Es ist, als

29 Die Überlegungen zum Thema „Ressourcenorientierung“ basieren u. a. auf folgender Literatur: SCHALLER, Johannes/SCHEMMEL, Heike: Ressourcen und WACHTER, Martin von/HENDRISCHKE, Aslan: Das Ressourcenbuch

30 Vgl. FLÜCKINGER Christoph, WÜSTEN Günther: Ressourcenorientierte Gesprächsführung, S. 219

31 Vgl. WACHTER Martin/HENDRISCHKE Aksan: Das Ressourcenbuch, S. 19

würde ein (wieder) ausgegrabener Schatz mit Vergnügen Anwendung im - zunächst - gedanklichen Perspektiven-ENT-DECKEN bilden. Das Sich-Freuen und die Dankbarkeit über vorhandene, oft gar nicht bewusste Ressourcen bildet dabei wohl auch eine positive und motivierende Grundlage für das Optionen-Gedanken-Experiment.

Gerade bei ehrenamtlich Tätigen ist die Haltung der Wertschätzung und Achtung, der Respekt auch vor - im Rahmen der Ehrenamtlichkeit - (noch nicht) genutzten (individuellen) Ressourcen und die Balance von Abgrenzung und persönlichem Involviert-Sein von Bedeutung.

Dort, wo ressourcenorientierte Supervisions-Methoden kreative Elemente vor allem auch der Reflexion beinhalten und zum Experimentieren einladen, können vorhandene Ressourcen miteinbezogen werden: Zur Wertschätzung, die den Supervisand:innen entgegengebracht wird, gehört damit sowohl die Ressourcen- als auch die Stärkenorientierung³², die z. B. nach dem „Gelungenen in der jüngsten Vergangenheit“ fragt und dieses für die Zukunft implementiert.³³

Der Blick auf Stärken ist freilich - in einem weiteren, in Zusammenhang mit Resilienz zu sehenden bzw. auch lebensbegleitender Aspekt - auch als Blick auf Erfahrungen einzuschätzen, aus denen schon oder noch gelernt werden „will“/ „darf“/ „muss“: Grenzen, wo Entfalten und Reifen geschieht.

Supervision und innerhalb derselben entsprechende, bewusst reflektierte und das soziale Umfeld mitbedenkende Fragestellungen³⁴ - und das Resümee der 7 Optionen - können hier hilfreiche Instrumente sein, um dieses Wachsen zu fördern.

3.3.3. Ressourcenorientierte Fragestellungen im Supervisionsprozess

- Wie haben Sie bisherige vergleichbare Situationen geschafft?

32 Vgl. NEUMANN-WIRSING Heidi (Hrsg): Lösungsorientierte Supervisions-Tools, S. 8

33 Vgl. EUNICKE-MORELL, Carola: Das Kompetenz-Tool, S. 285

34 Vgl. FLÜCKINGER Christoph, WÜSTEN, Günther (2013): S. 240f

- Wie könnten Sie für diese Situation nützen, was Ihnen im Leben insgesamt Kraft gibt?
- Wenn Sie eine Ihnen nahe stehende Person befragen, was würde diese meinen, dass in dieser Situation ihre besondere Stärke ist?
- Wie würden Sie in dieser Situation als Mensch gerne fühlen/denken/handeln, weil sie damit (selbst oder bei anderen) in vergleichbaren Situationen schon gute Erfahrungen gemacht haben oder diese als positive Strategien einschätzen?
- Wenn Sie sich mit den Augen der anderen Beteiligten sehen, was sehen Sie dann?
- Worin könnten Stärken von Ihnen nahen Menschen liegen, die Ihnen für diese Fragestellung hilfreich sein könnten?
- Wenn Sie sich selbst beraten würden, wovor würden Sie sich warnen?
- Was möchten Sie aus dieser Erfahrung lernen?
- Worin könnte für Sie der Sinn liegen, wenn sie diese Situation bewältigt haben?
- Welche Ihrer Fähigkeiten könnte Ihnen zugute kommen, wenn Sie an diese Situation denken?
- Wenn Sie an vergleichbare Situationen im Leben anderer denken, was beeindruckt sie da? Inwieweit könnte das auch in Ihren Möglichkeiten schlummern?
- Wenn Sie nach Jahren von der gegenwärtig schwierigen Situation erzählen, was würden sie dann gerne als positives Ende erzählen?
- Wo sehen Sie die Stärken der anderen Personen, die in die Situation involviert sind?
- Wenn Sie glücklich sind, können Sie das mit einem Gefühl verbinden. Wie könnte Ihnen dieses für die jetzt schwierige Situation hilfreich sein?
- Welche Strategien von sich selbst kennen Sie, an denen sie gerade „arbeiten“ und die in Bezug zum hier besprochenen Thema hilfreich sein könnten?
- Was kann Sie unterstützen, um aus dem Repertoire ihrer Möglichkeiten schöpfen zu können?

3.3.4. Ressourcenorientierte Fragestellungen beim Erarbeiten der „7 Optionen“

- Was haben Sie aus bisherigen Erfahrungen in ähnlichen Situationen gelernt und wie könnten Sie das für diese Situation als Option nützen?
- Wenn Sie an Menschen in Ihrem Umfeld denken, die für Sie in dieser Fragestellung bedeutsam sein könnten, welche Optionen würden diese vielleicht nützen?
- Wenn Sie an Menschen denken, die sie als Person gut kennen, was könnten diese als eine für Sie passende Option sehen?
- Wenn Sie an Ihre besonderen Stärken denken, die Ihnen im Leben oft hilfreich sind, welche Option könnte daraus entstehen?
- Sie kennen sich selbst sehr gut. Was möchten Sie nicht als Option wählen?
- Was ergibt sich daraus als Option?
- Was wäre eine Option, die Sie lustig finden, die Sie amüsieren würde?
- Wie würden Sie - basierend auf Ihren bisherigen Lebenserfahrungen - handeln wollen, wenn Sie eine weise Option wählen könnten?
- Ist Ihnen schon einmal in der Literatur oder in einem Film eine Situation begegnet, die der Ihren vergleichbar ist? Welche Optionen fallen Ihnen da ein?
- Wenn Sie an die anderen Beteiligten denken, was könnte eine für diese denkbare Option sein, die deren Stärken entspricht und für sie passend ist?
- Vor welcher Option möchten Sie sich selbst schützen, um sich nicht zu überfordern/zu unterfordern?
- Welche Option würden Sie selbst als überraschend empfinden?
- Was könnte für die anderen Beteiligten eine für diese überraschende Option sein?
- Wenn Sie sich vorstellen, eine Autobiographie zu schreiben, von welcher Option würden Sie denn gerne über sich selbst schreiben bzw. im Nachhinein lesen?
- Wenn es darum geht, einen möglichen tieferen Sinn in der Situation zu sehen, welche Option fällt Ihnen denn dann ein?

- Wenn Sie z. B. eines Ihrer Kinder (ein junges Kind aus Ihrem Umfeld) fragen könnten: Welche Option, denken Sie, würde es spontan ansprechen - und was daran könnte für Sie hilfreich sein?
- Wenn Sie überlegen, was Ihnen zur Zeit für Ihr Leben grundsätzlich wichtig ist und wofür Sie sich gerne einsetzen möchten: Welche Option ergibt sich daraus?
- Gibt es eine Option, die sie ganz einfach „glücklich“ machen würde?
- Womit haben Sie als Kind immer wieder gute Erfahrungen für ihr Leben gemacht?
- Wenn Sie als Kind jemand in einer Krise bestärkt hat, was hat diese Person gesagt oder getan? Inwiefern könnte das jetzt und hier für Sie von Bedeutung sein?

3.4. Resilienzförderung

3.4.1. Fakten

Resilienz wird hier verstanden im Sinne einer inneren Widerstandskraft,

„die manche Menschen entwickeln, wenn sie schwere, ihr Leben stark verändernde Schicksalsschläge erleben oder massiven Bedrohungen ausgesetzt sind. Das betrifft sowohl objektiv feststellbare Ereignisse als auch subjektiv erfahrene Erlebnisse.“
(J. Martens/B. Begus)³⁵

Neben den personalen Ressourcen (zu denen auch kind- bzw. persönlichkeitsbezogene Faktoren gehören) und den Resilienzfaktoren sind auch soziale Ressourcen innerhalb der Familie, der Bildungsinstitution und des sozialen Umfeldes für die Stärkung der Resilienz in der Kindheit verantwortlich.³⁶

Jene personalen Ressourcen, die nicht angeboren, sondern erworben sind, werden als Resilienzfaktoren bezeichnet. FRÖHLICH-GILDHOFF³⁷ beschreibt sechs Resilienzfaktoren, die in besonderer Weise zur Förderung von Bewältigungsfä-

35 MARTENS, Jens-Uwe, BEGUS Birgit M.; Das Geheimnis seelischer Kraft, S. 24

36 Vgl. FRÖHLICH-GILDHOFF, Klaus, RÖNNAU-BÖSE Maïke: Resilienz, S. 30

37 Vgl. FRÖHLICH-GILDHOFF, Klaus, RÖNNAU-BÖSE Maïke: Resilienz, S. 45

higkeiten in schwierigen Situationen - und damit zur Förderung von Resilienz - dienen:

- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Selbstwirksamkeit
- Selbststeuerung
- Problemlösen
- Soziale Kompetenz
- Adaptive Bewältigungsfähigkeiten und Umgang mit Stress
- Sinn und Ziele

Unterschiedliche Konzepte benennen auch unterschiedliche Resilienz- bzw. Stärkungsfaktoren - im wesentlichen überlappend, allerdings teilweise mit etwas anderer Akzentsetzung: So sind Resilienzfaktoren im Sinne von Stärkungsstrategien nach MARTENS und BEGUS³⁸:

- Sehen der Realität
- Die optimale Einstellung zum eigenen Schicksal
- Bewusstseinsabspaltung als Resilienzfaktor
- Sich selbst erkennen - Selbstbewusstsein und Persönlichkeit entwickeln
- Für sich selbst sorgen, sich erlauben, glücklich zu sein
- Hilfe durch soziale Kontakte
- Verzeihen
- Trauerarbeit leisten
- Aufgaben- oder zielorientiert sein
- Sich fit halten
- Sinn erleben
- Vertrauen auf ein höheres Wesen

Was als entwicklungsfördernd für Kinder beschrieben wird, ist es im geeigneten Setting auch für Erwachsene. Dafür beschriebene Aspekte wie Wertschätzung, Präsenz, Zuwendung, differenzierte Affekt-Spiegelung, passgenaue Unterstützung, Selbstregulation, Ermutigung (Ressourcenaktivierung), Strukturierungshilfe

38 Vgl. MARTENS, Jens-Uwe, BEGUS Birgit M.: Das Geheimnis seelischer Kraft, S. 32ff

und Handeln als soziales Modell³⁹ sind ideale Voraussetzungen zur Stärkung der Resilienz. Es geht um das Entfalten der je eigenen Stärken in der Bereitschaft, die „Zone der nächsten Entwicklung“⁴⁰ gehen zu wollen bzw. zu können.

Resilienz ist für viele eine Erfahrung, die sie in, durch bzw. nach einer Krisensituation machen. Ging man in der Resilienzforschung ursprünglich davon aus, dass Resilienz eine angeborene Fähigkeit sei, so zeigt sich heute, dass sich Resilienz

„zusätzlich in einem Interaktionsprozess zwischen dem Individuum und der Umwelt entwickelt und weitgehend erlernbar ist. Resilienz ist ein dynamischer Anpassungs- und Entwicklungsprozess und verändert sich im Laufe des Lebens je nach Erfahrungen sowie aktueller körperlicher, geistiger und psychischer Konstitution.“
(J. Martens/B. Begus)⁴¹

Resilienzfähigkeiten können damit auch bewusst - im Zuge von Selbstreflexion und im Sinne von Selbstfürsorge - eingesetzt werden:

„Selbstreflexion und Selbstfürsorge sind dann - resilienzfördernd - vonnöten, wenn in Situationen besonderer An- bzw. Herausforderung oder in Krisensituationen die sogenannte „Komfortzone“ verlassen werden „muss“, womit in der Regel eine Weiterentwicklung der Persönlichkeit einhergeht. Selbstreflexion meint dabei, „sich als Individuum mit sich, seinen Möglichkeiten und Erfahrungen auseinanderzusetzen“. Selbstfürsorge, um in „ausreichendem und angemessenem Maße psychische Energien und Kapazitäten für diese Bewältigungsprozesse zur Verfügung zu haben.“
(K. Fröhlich-Gildhoff)⁴²

Resilienz versteht sich so nicht nur als geeignete Reaktion auf einen belastenden Faktor, als Fähigkeit, sich nach einer Belastung schnell und gut zu erholen oder als Anpassungsfähigkeit sondern vor allem auch im Sinne einer „Nachhaltigkeit“:

39 Vgl. FRÖHLICH-GILDHOFF, Klaus: Überlegungen zur Selbstreflexion S. 57

40 FRÖHLICH-GILDHOFF, Klaus: Überlegungen zur Selbstreflexion, S. 59

41 MARTENS, Jens-Uwe, BEGUS Birgit M., Resilienz, S. 24

42 FRÖHLICH-GILDHOFF, Klaus, Überlegungen zur Selbstreflexion, S. 53f

„... dass Menschen trotz belastender Situationen ihre Lebensfreude/-zufriedenheit und das Festhalten an Lebenszielen bzw. Sinn nicht verlieren. Dieser Aspekt von Resilienz beinhaltet eine langfristige Perspektive und ist für eine Resilienz über die Lebensspanne ein wichtiger Ansatzpunkt.“ (K. Fröhlich-Gildhoff/M Rönnau-Böse)⁴³

Die Kompetenzen (basierend auf den Resilienz-faktoren) sind

„nicht nur relevant in Krisensituationen, sondern auch notwendig, um z. B. auch Entwicklungsaufgaben und weniger kritische Alltagssituationen zu bewältigen.“

Die Einzelkompetenzen entwickeln sich im Verlauf der Lebensgeschichte in verschiedenen Situationen, werden unter Belastung aktiviert und manifestieren sich dann als Resilienz.“ (K. Fröhlich-Gildhoff/M Rönnau-Böse)⁴⁴

Resilienzförderung über die Lebensspanne kann daher sinnvollerweise auch im beruflichen oder ehrenamtlichen Kontext für jugendliche oder erwachsene Personen stattfinden: In direkten Angeboten ebenso wie integriert im Kontext beratender und begleitender Angebote (Beratung, Supervision, Therapie, Seelsorge), z. B. durch entsprechende Fragestellungen oder das Erfahren und Einüben von Strategien.

Im systemischen Kontext lässt sich unterstreichen,

„dass es gerade auch mit der Anwendung des Resilienzkonzepts im systemischen Supervisionsprozess für die Supervisand:in möglich werden kann, sowohl eine passende Lösung für ihre Fragestellung in krisenhaften Situationen zu finden, als auch gleichzeitig diese Lösung in gewisser Weise anders bzw. neu in Bezug auf ihre Gedanken- und Gefühlswelt zu erkennen. Eventuell wird dadurch der Supervisand:in der Zugang zu einer geänderten Haltung ermöglicht, die wiederum

43 FRÖHLICH-GILDHOFF, Klaus/RÖNNAU-BÖSE, Maike: Resilienz und Resilienzförderung über die Lebensspanne, S. 17

44 FRÖHLICH-GILDHOFF, Klaus/RÖNNAU-BÖSE, Maike: Resilienz und Resilienzförderung über die Lebensspanne, S. 17

verändertes Handeln zur Folge haben kann. Dabei glaube ich, dass resilient wirkende Personen ein anderes Verhaltensrepertoire zur Verfügung haben als weniger resilient orientierte Personen. Mir scheint, dass die erstere Gruppe beim Eintritt eines Life-Events und der damit notwendigen Neuorganisation ihres Verhaltensrepertoires leichter entsprechend dem akzeptierenden Muster reagieren und ihre Verhaltensänderungen auf der Gegebenheit der veränderten Situation aufbauen.“ (U. Ciresa)⁴⁵

3.4.2. Resilienzförderung und die Frage nach „7 Optionen“

Entsprechende Fragestellungen im Kontext supervisorischen Arbeitens - im besonderen in Hinblick auf ein breites Spektrum an Optionen - können diese Fähigkeiten fördern und stärken.

Gerade auch für Ehrenamtliche, deren Wachsen und Reifen Frucht ihres Engagements für sie persönlich sein kann und darf, kann hier Resilienzförderung geschehen. Implizit, durch eigene Programme oder im Rahmen von Supervision. Dieses Interesse kann verstärkt von den Trägern und Organisationen für Teams und Gruppen wahrgenommen werden, aber ebenso in konkreten Begleitungsprozessen einzelner Personen.

3.4.3. Resilienzfördernde Fragestellungen im Supervisionsprozess

- Welche Ihrer bisherigen Erfahrungen könnte Ihnen zugute kommen, wenn Sie an diese Situation denken?
- Wie haben Sie bisherige vergleichbare Situationen geschafft?
- Wo denken Sie, sieht eine Person, mit der sie eine enge Bindung haben, in dieser Situation Ihre Potentiale?
- Wenn Sie eine Ihnen nahestehende Person befragen würden oder an diese denken: Mit welchen Strategien hat diese Sie in schwierigen Situationen als konstruktiv erlebt?

45 CIRESA, Ursula: Resilienz im systemischen Supervisionsalltag, in: BASYS 19, Berichte des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision, S. 32

- Kennen Sie Persönlichkeiten bzw. deren Erfahrungen aus der Geschichte, aus Filmen, Büchern, deren Sicht Ihnen hilfreich sein könnte? Was könnte das sein?
- Worin könnte für Sie ein tieferer Sinn liegen, wenn Sie diese Situation bewältigt haben?
- Worin liegt für Sie bei aller Belastung im Hier und Jetzt etwas Gutes an der Situation?
- Worin könnte in dieser Situation Ihre Chance für die Zukunft liegen?
- Welche Ihrer bisher wenig genutzten Fähigkeiten könnte hilfreich sein?
- Welche Ihrer Entwicklungspotentiale könnten sich als Stärke in dieser Situation erweisen?

3.4.4. Resilienzfördernde Fragestellungen beim Erarbeiten der „7 Optionen“

Die Fragen sind orientiert an den Resilienz-Faktoren von MARTENS/BEGUS⁴⁶:

- Wenn Sie versuchen, die Situation von außen zu betrachten, so, als würden Sie einen Bericht darüber schreiben, was würde dann aus Ihrer Sicht eine naheliegende Lösungsoption sein? (Sehen der Realität)
- Was sehen Sie, wenn Sie sich selbst für die Zukunft wie eine Figur in einem Buch/Film beschreiben würden? (Selbstbewusstsein)
- Wenn Sie Ihr Leben so gestalten, wie Sie es für sich persönlich für „gut und richtig“ halten, welche Option erscheint Ihnen dann für diese Situation als adäquat? (optimale Einstellung zum eigenen Schicksal)
- Welche Ihrer Grundeinstellungen, die für Sie besonders relevant sind, könnten Ihnen für eine Lösungsmöglichkeit hilfreich sein und wie könnte diese dadurch aussehen? (optimale Einstellung zum eigenen Schicksal)
- Worin sehen Sie hier und jetzt ihre persönliche Fähigkeit zur Veränderung der Situation - vielleicht in Bezug auf etwas, das Sie in letzter Zeit auch in anderem Kontext im Nachdenken über sich selbst entdeckt, angedacht oder ausprobiert haben? (optimale Einstellung zum eigenen Schicksal)
- Haben Sie in der Vergangenheit etwas an sich selbst verändert, das Ihnen für die aktuelle Situation hilfreich sein kann? (Sich selbst erkennen)
- Was müssten Sie an Ihren Vorstellungen oder Einstellungen verändern, um eine weitere Lösungsoption zu erhalten? Wäre es denkbar, das zu tun? (Sich selbst erkennen)
- Wenn Sie in sich hineinhören, gibt es eine vielleicht fröhliche oder optimistische innere Stimme, der Sie Gehör schenken könnten? Welche Option hätte diese Stimme für Sie parat? (für sich selbst sorgen)
- Nach Skalierungsfragen: Was würden Ihnen für diese Fragestellung so gut tun, dass es Ihnen morgen um zehn Prozent besser geht? Wie passen diese „kleinen“ Schritte in eine größere Gesamtlösung? (für sich selbst sorgen)
- Gibt es aus Ihrer Sicht eine Option, über die Sie wirklich lachen müssten? (für sich selbst sorgen)
- Worüber würden Sie sich in dieser Fragestellung über sich selbst im positiven Sinne wundern? (für sich selbst sorgen)
- Wenn Sie an Menschen denken, die Ihnen vertraut sind oder nahe waren: Welche Möglichkeit kann sich aus diesem Vertrauen heraus als Option ergeben? (soziale Kontakte)
- Wenn Sie in dieser Situation anderen so begegnen, wie Sie es von Ihnen sehr geliebten Menschen gegenüber tun würden, welche Optionen würden dadurch entstehen? (soziale Kontakte)
- Menschen, mit denen Sie sich verbunden fühlen, was würden diese als Option für Sie in dieser Situation sehen? (soziale Kontakte)
- Menschen, mit denen Sie sich verbunden fühlen, was würden diese als Option für sich (!) in dieser Situation sehen? (soziale Kontakte)
- Welche Option halten Sie für das Team bzw. für die Gruppe, für eine, die die Zukunft positiv beeinflussen würde? (soziale Kontakte)
- Wenn Sie die Frage „Wozu könnte die Situation für MICH für die Zukunft wichtig sein“ an

⁴⁶ Vgl. MARTENS, Jens-Uwe, BEGUS Birgit M.: Das Geheimnis seelischer Kraft, S. 39 - 143. Die von den Autor:innen angesprochenen Resilienzfaktoren sind in Klammer angeführt.

eine Ihnen vertraute Person stellen würden, welche Blickweise gewinnen Sie dadurch für eine mögliche Option? (soziale Kontakte)

- Was würde es an Optionen bringen oder verändern, wenn Sie jemandem der Mitbeteiligten oder Mitbetroffenen erzählen, dass bzw. wodurch Sie verletzt sind? („Verzeihen“)
- Wenn Sie den Eindruck haben, jemand der Mitbeteiligten fühlt sich verletzt, was verändert das für Ihre Optionen?
- Wenn Sie Ihrem Ärger, Ihrem Schmerz, Ihrem Verletzt-Sein nachspüren, welche Option würde Ihnen helfen, den anderen Beteiligten oder sich selbst zu verzeihen? (Verzeihen)
- Was könnte es an Optionen bringen oder verändern, wenn Sie jemandem der Mitbeteiligten oder Mitbetroffenen fragen, was er oder sie mit seinem (Nicht-)Handeln bewirken wollte? (Verzeihen)
- Bringt es eine neue Option für Sie, wenn sie jemandem anderen oder sich selbst verzeihen? (Verzeihen)
- Welche Perspektive öffnet sich, wenn Sie überlegen, inwiefern das Verhalten der Beteiligten „gut“ sein könnte? (Verzeihen)
- Was könnte es sein, das aus Ihrer Sicht anerkennt, wie sehr Sie Arbeit leisten müssen, um sich mit der Situation (wie zum Beispiel auch hier und jetzt) so intensiv auseinanderzusetzen? (Trauerarbeit)
- Gibt es eine Option, an der Sie spüren würden, dass die Situation „gut“ abgeschlossen ist - im Sinne von verheilt, wenn auch mit Wundversorgung und Schmerzen, vielleicht auch etwas Narben? (Trauerarbeit)
- Was könnte ein zwischenzeitlich kleiner Trost sein, der aber für den nächsten Schritt stärken kann? (Trauerarbeit)
- Wenn Sie aus der Situation ein Ziel für sich persönlich ableiten könnten, das Sie für die Zukunft motiviert, was könnte das sein? (Zielorientiertheit)
- Was könnte eine Option sein, die anderen aus dieser Ihrer Erfahrung eine neue Dimension aufzeigt? (Zielorientiertheit/Sinn)

- Welche körperliche Aktivität könnte eine Option sein, um einer Lösung Ihrer Frage näherzukommen bzw. sich an diese körperlich „heranzuarbeiten“? (sich fit halten)
- Wenn Sie an die mit der Situation verbundenen Gefühle denken: Was an körperlicher Betätigung könnte Ihnen einen hilfreichen Schritt auf Ihrem Weg sein?
- In welcher Option sähen Sie für sich persönlich einen sinnvollen Meilenstein für Ihren Lebensweg? Diese „anzudenken“ bzw. sich in sie „einzufühlen“ selbst macht schon Sinn! (Sinn erleben)
- Wofür könnten Sie diese Situation dankbar sein und was hätte das für eine Auswirkung in Richtung eines gangbaren weiteren Weges? (Sinn erleben)
- Welche Option würden für Sie als sinnerfüllend empfinden, wenn Sie im „Großen und Ganzen“ für Ihr Leben denken möchten? (Sinn erleben)
- Inwiefern berührt Sie diese Situation „in Ihrer Seele“ - und was bedeutet das für eine mögliche Option? (Spiritualität)
- Wenn Sie die aktuelle Situation in einer spirituellen Dimension sehen - was könnte Ihnen diese aufzeigen? (Spiritualität)

4. Die Anwendung der Frage nach „7 Optionen“

*„Möchten Sie als Abschluss
- kurz und spontan - sieben Optionen
für die heute bearbeitete Fragestellung
finden und aufzählen?“*

Gemeint ist dabei die Frage nach „Optionen“ im Sinne von Möglichkeiten, Perspektiven zu sehen oder Handlungsspielräume zu öffnen, die als Methode angeboten wird.

4.1. Indikation

Idealerweise wird diese Intervention gewählt als Abschluss einer intensiven Auseinandersetzung mit einer Fragestellung einer Supervisand:in und nachdem bereits unterschiedliche systemische (sinnvollerweise ressourcenorientierte und resilienzfördernde) Interventionsmöglichkeiten - siehe Kapitel 3 - genutzt wurden.

Sie bietet eine auflockernde und kreative abschließende Blickerweiterung auf die - aus der vorangegangenen Arbeit „gewachsene“ - inhaltliche Beschäftigung in Richtung Optionenvielfalt.

Speziell dann, wenn im Gespräch deutlich wird, dass

- für die Supervisand:in (noch) gar keine Option erkennbar ist
- nur eine einzige Option gesehen wird
- nur eine Option präferiert wird
- sehr viele, aber als unrealistisch eingestufte Optionen zur Sprache kommen
- die/der Klient:in alle Optionen als nicht realistisch erscheinen

macht es Sinn, mehreren Optionen nachzuspüren, um vom Tunnel-Blick zu einem Blick-Weiten zu kommen: Dann ist die Methode eine Einladung, hier etwas auszuprobieren.

Grundsätzlich geht es um Perspektivenerweiterung: Deshalb die Frage nicht nach „7 Lösungen“, sondern nach „7 Optionen“ im Sinne von „Perspektiven“,

- um den Blick zu weiten für mehrere Blickwinkel zum Sachverhalt
- um mehrere Ideen zum Umgang mit einem Sachverhalt zu sammeln,
- die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten in den Blick zu nehmen (Ressourcen),
- zu entdecken, wo bereits hilfreiche Fähigkeiten auch für diese Fragestellung im bisherigen Leben erworben wurden (Resilienz)

Grundsätzlich geht dies von der „Gestalter-Grundhaltung“ bzw. der Selbstwirksamkeitsüberzeugung und einer Förderung derselben aus, die nicht eine angeborene Fähigkeit darstellt, sondern sich „trainieren lässt“⁴⁷, um zu einer positiven, aber realistischen Selbsteinschätzung im Bezug auf die eigenen Optionen zu gelangen. Das heißt, die Methode zielt darauf ab, eine Grunderfahrung zu bieten, die im weiteren Le-

47 MARTENS, Jens-Uwe, BEGUS Birgit M. (2018): Das Geheimnis seelischer Kraft, S. 56

bensalltag einfach und selbständig angewendet werden kann.

Zugrundeliegend sind dabei Aspekte „positiver Supervision“⁴⁸ wie:

- „dass Hoffnung wächst (Ziele zu formulieren, in Möglichkeiten zu denken und Motivation zu haben) und sich stärkt, indem mindestens eine der Komponenten gestärkt bzw. gelebt wird“,
- „die Überzeugung, dass Entwicklung immer möglich ist“
- „dass vorhandene Kompetenzen zu entdecken, zu nützen und zu fördern sind“

4.2. Entscheidungsfreiheit und Begeisterungsmöglichkeit

Die/Der Klient:in entscheidet, ob sie/er diese Methode wählen möchte.

Sollte für die Klient:in etwas anderes vorrangig sein, wird das in der Reaktion sichtbar und kann Thema sein. Auch Zweifel, ob „sieben“ Optionen schaffbar sind, lassen sich - quasi schon als Einstieg - in einem kurzen Gespräch behandeln und können Affirmation für die Gestaltungsfähigkeit und ZuMUTung für die Klient:innen sein. Das „Warum?“ führt - siehe weiter unten - zu interessanten Überlegungen seitens der Klient:innen oder darf als gewisse Paradoxie bestehen bleiben.

Immer wieder erfolgt auf die Frage - nach erstem Zögern - die erfreute Reaktion, in der als schwierig eingestuften Situation etwas auswählen bzw. ausprobieren zu können. Zu erleben, dass „mir so viele Optionen“ einfallen könnten, wird als Wertschätzung in Richtung Lösungskompetenz erlebt.

Dieses kurze Einstiegsgespräch gibt den Klient:innen damit auch die Möglichkeit, selbst bzw. im gemeinsamen Gespräch für sie stimmige Überlegungen zur Methode anzustellen.

Eine Atempause zum Thema entsteht...

48 Vgl. BANNIK, Friederike: Positive Supervision und Intervention, u. a. S. 56ff, S. 74ff. u. S. 100

4.3. Umsetzung

Der Zeitrahmen für die gesamte Intervention beträgt ca. 5 - 30 Minuten, ist also auf Knappheit und Bündelung ausgerichtet.

Der Klient:in wird angeboten, die für ihr Anliegen relevante Fragestellung noch einmal klar zu formulieren bzw. ergibt sich dies als Einleitung der Intervention aus dem bisher Erarbeiteten seitens der Supervisor:in in Abstimmung mit den Klient:innen.

Beim Nennen der Optionen wurden in der Praxis

- Perspektiven benannt, aus denen (mehrere) weitere Lösungen wachsen können.
- klare Optionen in Richtung von Lösungsmöglichkeiten angesprochen.

Die Antworten waren durchwegs - ohne mein Zutun - als Ich-Botschaften formuliert. Wenn nicht, habe ich unterstützt, dies zu tun.

Vielfach wurde eine Option genannt (meist die 4., 5. oder 6.), die zunächst beinhaltete, was nicht gewünscht ist. Hier wurde mit den Klient:innen eine positive Umformulierung erarbeitet. Die anderen Optionen waren in der Regel „positiv“ formuliert, wenn nicht, wurde unterstützt, dies zu tun.

In der Regel gab es mindestens fünf realistische und auch lösungsorientierte Optionen. Meist wurde eine utopische, absurde oder belustigende Option benannt, und damit - oder zusätzlich - ergab sich ein humoristischer oder distanzfördernder Aspekt, der zu Amusement führte und zu einer spürbaren Leichtigkeit der weiteren Optionen und einer positiven Gesamtstimmung.

Grundsätzlich haben die Klient:innen selbst alle sieben Optionen erarbeitet.

War ein Stocken spürbar, wurden Fragen eingesetzt, wie sie im Kapitel 3 beschrieben sind, um den Resilienz- und ressourcenorientierten Weg zu forcieren. In Gruppen- bzw. Teamsupervisionen können abschließend auch die anderen Teilnehmer:innen einbezogen werden, wenn die Klient:in das wünscht. Sehr oft sind Anregungen der „anderen“ durch gezieltes Fragen

bereits im Vorfeld eingeflossen und werden nun von der Klient:in selbst als Eigenes verarbeitet.

Die „Aufzählung“ der Optionen - das habe ich meist in einer „Nachdenkpause“ nach der fünften oder sechsten Option - erstmals angeregt, war problemlos und weitgehend ohne mein Zutun und in der zuvor genannten Reihenfolge möglich.

Meist habe ich ersucht, zum Abschluss noch einmal frei alle Optionen zu wiederholen, was durchwegs in der ursprünglichen Reihenfolge erfolgt ist und zu einem von diesen so benannten „Erfolgsereignis“ seitens der Klient:innen geführt hat.

Beim Aufzählen konnte fast ausschließlich eine Zuhilfenahme der Finger beobachtet werden.

Das Mitnotieren bzw. Verschriftlichen im Nachhinein war - auf Nachfrage - meist gewünscht, teilweise auch das Mitnehmen des Notierten.

4.4. Rückmeldungen

Direkt an den Abschluss der Intervention gab es wiederholt positive Rückmeldungen über die Methode - den damit verbundenen Spaß bei der Anwendung, die Freude über die eigene Kreativität auch in der Krise, wie es auch Teil eines resilienten Verhaltens sein kann („Das war wie ein Spiel, ich hatte plötzlich richtig Lust dazu, mehr Optionen zu finden und gedanklich auszuprobieren...“), das Erstaunen über die (ressourcenorientierte) Fähigkeit, selbst so viele Optionen parat zu haben, deren Effizienz („In so kurzer Zeit so viel geschafft, das ich mitnehmen kann...“) und das Vorhaben, diese Methode auch weiter im Lebensalltag anwenden zu wollen.

Das Feedback im Nachhinein hat gezeigt (siehe die Beispiele in Kapitel 2), dass die Klient:innen weiter konstruktiv am Thema gearbeitet haben, „Freiheit“ im Umgang mit den Optionen erlebt und die Methode im eigenen Umfeld (privat, ehrenamtlich, beruflich) angewandt haben („Das mit den sieben Optionen, das hat mir gefallen, das habe ich dann auch...“).

5. Aspekte der Frage nach „7 Optionen“

5.1. Warum 7?

„Wieso gerade sieben? Hat das einen besonderen Grund?“⁴⁹

„Ah, 7, eine „heilige“ Zahl...“

„Wie in den Märchen?“

„Wie die sieben Weltwunder?“

In der Praxis zeigt sich, dass fast alle Befragten mit der Frage nach sieben Optionen in der ersten Reaktion etwas Positives, Erheiterndes konnotieren. Aus dem anfänglichen Eindruck von Paradoxie entsteht rasch ein konstruktiver und kreativer Umgang mit der Fragestellung, aber auch ein durchaus respektinflößender Aspekt ist spürbar - und das nicht nur, weil sieben als „viel (mehr)“ empfunden wird als die gewohnten zwei oder drei erfragten Alternativen:

Einer Studie der University of Yale und einer Umfrage des Mathematikers A. BELLOS zufolge dürfte 7 jene Zahl sein, die - von 1 bis 10 - die größte Faszination auf die Menschen ausübt: Sie hat emotional den Nimbus des „Besonderen“ und gilt für unser Gehirn als „willkürlich und einzigartig“: Sie bildet zwischen 1 und 10 weder die Eckpunkte (1, 10), noch die Mitte (5), ist Primzahl und innerhalb von 1- 10 nicht teil- oder vervielfältigbar (wie 2, 4 und 8 bzw. 3, 6 und 9 oder 5 und 10). So kommt ihr eine gewisse Exemplarität zu, die bei vielen Menschen offenbar positiv besetzt ist.⁵⁰

Aber auch die Kontextualität von „Sieben“ ist vielen Kulturkreisen mit Positivem besetzt, für viele auch als Symbol einer Verbindungen von Geistigem, Seelischem (3) und Körperlichem, Physischem (4): Die einen - v. a. aus dem christlich-abendländischen Kontext kommend - brin-

⁴⁹ Alle im Folgenden rechtsbündigen, kursiv und unter Anführungszeichen abgedruckten Statements sind Wortmeldungen von Klient:innen aus meinen Supervisionseinheiten, die im Kontext der Anwendung der „7 Optionen“ gemacht wurden.

⁵⁰ <https://www.welt.de/kmpkt/article181743790/Magische-Nummern-Warum-wir-so-oft-automatisch-die-Zahl-7-waehlen.html>, abgerufen am 9. Juni 2022

gen die Zahl sieben mit religiösen Bezügen in Verbindung (7 Geistgaben, 7 Sakramente, Mt, 18,22b...), andere replizieren auf 7 als „wichtige Zahl“ in Märchen oder in Verbindung mit 7 im allgemeinen Erfahrungs- (7 Sinne, 7 Planeten...) oder Bildungskontext (Weltwunder, Weltmeere, Wochentage...).⁵¹

Damit ist der Zahl 7 wohl ein grundsätzlich positives Konnotat gegeben - auch wenn die Anforderung zu sieben Optionen in der Supervision zunächst hoch scheint - was wiederum auch einen weiteren interessanten Aspekt hat. Denn offenbar wirkt die Frage nach 7 Optionen insofern erheiternd und paradox, als die eigene Fragestellung dadurch in einen Zusammenhang mit großen und allgemein bekannten Zusammenhängen (Weltwunder...) gesehen wird, eine andere Dimension bekommt.

Die Beweggründe für sieben Optionen sind aber nicht humoristischer oder esoterischer Natur, sondern dem auch unten angeführten Pragmatismus geschuldet, eine gewisse Vielfalt zu erwirken, die auch Widersprüchliches beinhalten kann. Und dem Anliegen, die Fähigkeit zu fördern, diese auszuhalten (Ambiguitätstoleranz) und letztlich als Chance für ein „Sowohl - Als auch“ statt eines „Entweder - Oder“ zu sehen und neue Verwebungen von Möglichkeiten zu entdecken.

So antworte ich auf die Frage „Warum sieben?“, falls diese nicht (was ich gerne provoziere) von den Klient:innen selbst (s. o.) mit eigenen Assoziationen beantwortet wird, sondern als Frage an mich gestellt wird:

„Ich denke, in sieben Optionen haben mindestens drei realistische, zwei utopische und zwei „schräge“ Platz...“

Dass durch das Erarbeiten von sieben Optionen ein gewisses Sprudeln (bei den Befragten, bei den anderen Teilnehmer:innen) entsteht, hat sich immer wieder gezeigt - auch dadurch, dass

- Klient:innen noch weitere Optionen (oft ganz zum Ende einer Gruppen-/Teamsupervision) in der Abschlussrunde eingebracht haben,

⁵¹ <https://de.wikipedia.org/wiki/Sieben>, abgerufen am 9. Juni 2022

- andere Klient:innen gefragt haben, ob sie noch Optionen formulieren können (und das in Absprache mit der Supervisor:in zum vereinbarten Zeitpunkt gemacht wurde),
- die Teilnehmer:innen bei einem Folgetreffen mitgeteilt haben, dass sie nach der Supervision noch weitere Optionen angedacht haben.

5.2. Humor und Paradoxie

*„Also, wenn ich das mach‘,
das wär‘ ja wirklich zum Lachen...“*

Nicht nur durch den zunächst als paradox empfundene Auftrag selbst, auch innerhalb der Optionensuche ist immer wieder Humor erlebbar:

Humor bildet hier „eine kreative Haltung und Möglichkeit, gemeinsam mit Klienten das emotionale und kognitive Potential des Humors zu entwickeln und so in kurzer Zeit Zugang zu Ressourcen und neuen Perspektiven zu finden“⁵².

Humor ist hier grundsätzlich definiert als

„liebevoller empathischer und distanzierender Haltung zu sich wie auch zu Sorgen und Problemen sowie eine indirekte Suggestion (d. h. ein unmittelbares Erleben):

- für Optimismus und Hoffnung
- für Zutrauen und Zuversicht
- Wertschätzung und Selbstvertrauen.“

Die „implizite Botschaft für Veränderungs-optimismus, Stärke (im Sinne von Zumutung) und Zuversicht (...), die im humorvollen Kontext unmittelbar erlebt wird“, kann die alten bewussten Kontrollmechanismen außer Kraft setzen. (P. Hain)⁵³

Dies gilt auch für humorvolle Reframings für (mindestens) eine Option, der durch das humorvolle Einsteigen in die Intervention die Tür geöffnet wird.

52 Hain, Peter: Humor in der (hypno)systemischen Therapie, S. 269

53 Hain, Peter: Humor in der (hypno)systemischen Therapie, S. 270

Dass Staunen und Humor auch körperlich einen positiven Antistress-Faktor haben, trägt dazu bei, dass Leichtigkeit spürbar wird nach bzw. bei der oft anstrengenden Auseinandersetzung mit einem Problem und dem durchaus herausfordernden Optionen-Finden. Dies zeigt sich in der Praxis auch an der entspannteren Körperhaltung oder an entsprechenden körpersprachlichen Hinweisen der Klient:innen. (Sitzhaltung, Augenkontakt)

5.3. ZuMUTung - Fordern und Fördern

*„Unglaublich,
jetzt sind mir wirklich sieben Optionen
eingefallen!“*

Neben dem Überraschungs-Effekt ist anfangs fast immer auch etwas „Stress“ spürbar.

Ist es schaffbar, sieben Optionen zu finden? In so kurzer Zeit?

Es ist ein fröhlicher Aspekt, die Klient:innen dazu zu ermutigen, dass sie sich selbst zutrauen, das zu schaffen - bei Bedarf mit Unterstützung. Es ermutigt sie in ihrem Vertrauen sich selbst und anderen gegenüber: Mir ist hier etwas „zugesagt“, und - sollte das nicht klappen - so gibt es ein Miteinander. Ich bin nicht alleine mit dieser Aufgabenstellung: Da sind in einer Team- oder Gruppensupervision die anderen Teilnehmer:innen, da ist die Supervisor:in, das Supervisor:innen-Team.

In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, gut abzuwägen, inwieweit und wie schnell von den anderen Teilnehmer:innen oder seitens der Supervisor:in eigene „Optionen“ eingebracht werden...

Sobald die Idee der „sieben Optionen“ - oft im Lauf eines Gesprächs, in dem immer wieder keine oder nur eine Option als die einzige mögliche genannt wird und Aspekte, die von anderen Teilnehmer:innen eingebracht werden, durch Gegenargumente zu entkräften versucht werden - als Intervention zum Abschluss entsteht, versuche ich bereits im Verlauf der Supervision, Gedanken und Ideen der andern Teilnehmenden bewusst einzubinden, diese aber durchaus im Raum stehen zu lassen bzw. die „Ablehnung“

als Teil des supervisorischen Arbeitens zu integrieren bzw. zu hinterfragen.

Im Sammeln der Optionen soll es den Klient:innen damit selbst- und eigenständig möglich sein, aus dem Bisherigen zu „schöpfen“, was er/sie - letztendlich - als das empfindet, was er/sie als Optionen für sich selbst formulieren und mitnehmen möchte.

Es wirkt wie eine ZuMUTung, und ist diese geschafft, ist eine Zufriedenheit spürbar, die auf die ursprüngliche Fragestellung und den Lebensalltag rückwirken kann und einen positiven Abschluss einer Supervisionssequenz ermöglicht.

Aufgabe der Supervisor:in kann dabei sein, beim positiven und konstruktiven Formulieren entsprechend gut memorierbarer Formulierungen (Kernwörter, Sätze, Bilder) zu unterstützen.

5.4. (K)eine Idee bewirkt viele Ideen

„Phhhh,
ich hab ja wirklich gar keine Idee...
Naja, also...“

Nach der im Gesprächsverlauf meist intensiven und mit hoher innerer Beteiligung erlebten Auseinandersetzung mit einem Thema wird das Ausdenken von sieben Perspektiven - in knappem zeitlichen Rahmen - von den Klient:innen als spielerische Herausforderung gesehen.

Ähnlich wie bei der sogenannten „Wunderfrage“ kommen Klient:innen „ins Erzählen“: Im Fabulieren, Visionieren, das einen anderen sprachlichen Zugang bietet als das analytische Sprechen, ist auch dem Denken ein neuer Spielraum geschaffen.⁵⁴

Dabei ist es durchaus eine Variante, die angedachten Möglichkeiten „wie in sieben Kurzfilmen mit mir als Hauptrolle anzusehen“, wie es eine Klient:in formuliert hat.

Im Verlauf ist dieses Spielerische auch an der Körperhaltung sichtbar geworden: Anfangs meist

⁵⁴ Vgl. LINDEMANN, Holger: Systemisch-lösungsorientiert Gesprächsführung, S. 118ff

durch die Idee belustigt, dann bei der Aufzählung der ersten Optionen durchaus angestrengt (konzentriert sitzend oder zurückgelehnt), bei den letzten Optionen (meist kombiniert mit kreativen und absurden Ideen) in einer nahen, vertrauten Erzählhaltung nach vorne gebeugt, gestikulierend und sehr aktiv. Bei einem abschließenden Aufzählen wieder in aufrechter Haltung und konzentriert.

Aus der Fokussierung auf eine Perspektive (Tunnelblick) oder der Verzweigung über keine Perspektive wird - auch durch das schon im Vorfeld praktizierte Einbeziehen der andern in Gruppen- und Teamsupervisionen - ein Mosaik an Möglichkeiten, das belebend wirkt.

Die Freude am Gestalten und vielleicht auch über das „Abschließen“ des Themas (grundsätzlich, aber auch in der Supervisionseinheit) - findet damit körperlichen Ausdruck.

5.5. Das Nicht-Gewollte und das Eigentlich-Gewollte

„Also, was ich sicher nicht will, ist...“
„Jetzt weiß ich, was ich EIGENTLICH will...“

Bei allen Aufzählungen war meist eine Option dabei, die benannte, was definitiv nicht als Möglichkeit gewünscht wird.

Ein negativ formuliertes Ziel ist laut H. LINDERMANN definiert dadurch, dass „nicht alle Aspekte eines Ziels (Bedürfnisse und Werte, Ergebnisse und Messkriterien, Handlungen und Maßnahmen, Fähigkeiten und Kompetenzen, personelle, materielle, räumliche und zeitliche Ressourcen, sowie Rolle, Identität und Zugehörigkeit) benannt sind und ebenso oft, weil sie nur als Negativformulierung (...) benannt werden.“⁵⁵

Negative Optionen im Sinne von „Was ich nicht will...“ als Teil der „Optionen“?

- Es besteht dadurch die Möglichkeit für die Klient:innen, eine klare Vision davon zu bekommen, was sie „eigentlich“ wollen. Das haben Klient:innen mehrfach bestätigt.
- Im Formulieren dessen, was „ich nicht will“ stecken Kraft und Motivation für das, wofür

⁵⁵ LINDERMANN, Holger: Systemisch-lösungsorientierte Gesprächsführung, S. 180

ich mich einsetzen möchte bzw. kann herausgearbeitet werden, wofür auch ein Verzicht auf bestimmte Aspekte und ein Akzeptieren bestimmter Rahmenbedingungen in Kauf genommen werden kann - vor allem dann, wenn es um Werte und Bedürfnisse geht.

- Ein Wachsen an persönlichen Grenzen ist damit möglich - eine zentrale Voraussetzung für die Ausbildung von Resilienz.
- Mit entsprechenden Fragen seitens der Supervisor:in kann es gelingen, den Blick auf weitere Optionen zu lenken, indem die oben genannten Aspekte nachgeschärft werden und sich daraus neue Blickwinkel ergeben.
- So kann es im Erarbeiten der „7 Optionen“ - durchwegs durch die Supervisand:in selbst - ermöglicht werden, die nicht-gewollten Aspekte in das Gesamte miteinzubeziehen. Im weiteren Reflektieren, vielleicht auch als „achte Option“, kann so eine Alternative formuliert werden, welche die dafür nötigen Kriterien erfüllt.
- Positive Umformulierungen (siehe Kapitel 4) bzw. entsprechende Fragen (siehe Kapitel 2), um einen positiven Aspekt zu finden und zu formulieren, können hilfreich sein, den SINN-Horizont weiteren Agierens zu „erfahren“ und zu erkennen. In einer existenzialen SINNerschließung - oft ein anderer Aspekt als in einem lösungsorientierten Denken - liegt eine existenzielle, für manche auch spirituelle Dimension der Auseinandersetzung mit einem Thema.
- In einem dieser Aspekte sensibel - und den Bedürfnissen der Klient:innen und ihrem Hintergrund entsprechenden - angeleiteten Gesprächsführung kann eine weitere Dimension als Perspektive angeregt werden.
- Die klare, auch verbale Formulierung dessen, was NICHT als Option gesehen wird - und was es daher auch aktiv zu vermeiden gilt bzw. daraus gefolgert, wofür es lohnt, sich einzusetzen - wurde von den Klient:innen als wichtiges Element im Abschließen ihrer Fragestellung benannt:

„Ich brauche keine Sorge vor Vorschlägen oder Einfällen zu haben, die im Grunde erschreckend sind und hoffentlich nicht gewählt werden. (...) Wenn sie ausgesprochen worden sind, können sie auch besprochen und erörtert

*werden, mit all ihren Vor- und Nachteilen.“
(J. Herwig-Lempp)⁵⁶*

5.6. Absurde und unrealistische Ideen

*„Das ist freilich eine völlig absurde Idee...
Aber natürlich wäre es schon möglich, dass...“*

Mindestens ein bis zwei, den Klient:innen zunächst absurd erscheinende Optionen wurden als vierte, fünfte oder sechste Option formuliert. Diese oft sehr spontanen Ideen waren Basis für die weiteren Überlegungen. Das heißt, aus der Absurdität wurde konstruktiv Neues und auch Gangbares erarbeitet - aus Ressourcen, die bereits vorhanden sind, aus Erfahrungen, die bereits gemacht wurden (und vermutlich auch dazu angeregt haben, diese - scheinbar - absurde Idee zu denken).

Diese Optionen sind also eine Art an sich selbst gestellte „Wunderfrage“⁵⁷, weil das Angedachte nicht „direkt“ machbar ist und meist nur durch ein „Wunder“ direkt bewirkt werden könnte:

Ähnlich der „Wunderfrage“ ist bei zunächst absurden Aspekten oder bei Visionen einerseits eine gewisse Unverbindlichkeit da, weil diese nicht realistisch erscheinen, andererseits aber lässt sich der Bogen zu bereits vorhandener Ressourcen spannen.

Hier trifft Ähnliches zu wie auf die „Wunderfrage“, die so unverbindlich ist:

„dass man Veränderungen phantasieren kann, ohne sich gleich für deren Herstellung verantwortlich fühlen zu müssen. Zum anderen stellt man häufig fest, dass das, was man nach dem Wunder tun würde, nichts Übernatürliches ist, sondern recht schlichte, handfeste Tätigkeiten. Hat man zuvor schon über Ausnahmen vom Problem gesprochen, entdeckt man oft, dass man nach dem Wunder mehr von dem tun würde, was man heute schon in Ausnahmen hier und da macht - also dass sozusagen das Repertoire für die Zeit nach

⁵⁶ HERWIG-LEMPP, Johannes: Systemische Sozialarbeit, S. 294

⁵⁷ <https://krankenhausberater.de/impuls/news/wunderfrage-steve-de-shazer-fragetechniken/>

dem Wunder heute schon vorhanden ist.“ (A. Schlippe/J. Schweitzer)⁵⁸

Dies betont auch HERWIG-LEMP in Bezug auf sieben Möglichkeiten für die Sozialarbeit:

„Es geht um Vielfalt und Vielfältigkeit, nicht darum, was „richtig“, „erwünscht“ oder „angepasst“ ist.“ (J. Herwig-Lemp)⁵⁹

5.7. Kreativer Prozess der Verknüpfung zum „eigenen Neuen“

*„Und dann habe ich nachher weitergedacht,
und eine ganz neue Idee,
ein Mix aus all dem, was ich hier überlegt
habe, ist entstanden...
Das hat mir richtig Spaß gemacht...“*

Die Klarheit, sich nicht an alle sieben Optionen oder die (sklavische) Auswahl lediglich einer der Optionen halten zu müssen oder (Idee der Klient:innen) die Umsetzung aller sieben Optionen gleichzeitig (!) anzustreben, ist wichtig. Auch, dass aus den Optionen keineswegs ein Handlungsauftrag entsteht. Vor allem dann nicht, wenn diese Inputs anderer Teilnehmer:innen enthalten.

Die Einladung, an den Optionen „weiterzubasteln“, neue zu finden oder etwas Neues zu kreieren, ist eine Ermutigung, in konstruktiver und positiver Weise weiter mit der Fragestellung umzugehen.

Da ist Freude am Wechsel zwischen den verschiedenen Perspektiven: Durchaus eine lustvolle Erfahrung, die für manche für etwas an Flow-Gefühl sorgt, im positivsten Sinn: Nicht mehr das Gefühl der Einengung durch eine schwierige Situation, sondern die Erfahrung der Weite, der Reiz des Probierens und des Versuchens neuer Optionen wirken belebend und aktivierend.

58 SCHLIPPE, Arist von/SCHWEITZER, Jochen (2019): Systemische Interventionen, S.59

59 HERWIG-LEMP, Johannes: Systemische Sozialarbeit, S. 294

5.8. Bei Bedarf: Fragestellungen zu neuen Sichtweisen

*„Dass ich DARAUS
eine positive Option schaffen kann,
darauf wäre ich davor niemals gekommen!“*

Wenn aber „nichts mehr kommt“, auch Zusammenfassen nicht den Freiraum für Neues entstehen lässt?

Am Weg können auch systemische Interventionstechniken und Fragestellungen hilfreich eingesetzt werden, die immer die entsprechende systemische Grundhaltung⁶⁰ voraussetzen und ein positiv-konstruktives Weiterentwickeln der „7 Optionen“ ermöglichen:

- zirkuläre Fragestellungen⁶¹, die Zusammenhänge und Wechselwirkungen erkunden und erkennen lassen.
- Reframing⁶²: Ein neuen, möglicher Deutungsrahmen für ein Geschehen ausprobieren und dadurch dem „Wie?“ oder „Warum?“ oder „Wann/Wo/Womit?“ in einer für die bisherige Wahrnehmung neuen Sichtweise zu begegnen.
- Utilisation⁶³: Das Nutzbar-Machen von alledem, was Klient:innen an Sicht- und Verhaltensweisen mitbringen.
- Narration⁶⁴: Das Nützen dessen, dass in unterschiedlichen Kontexten, mit unterschiedlichem Fokus und unterschiedlicher Absicht in Geschichten und Erzählungen unterschiedliche Wirklichkeiten zu Tage treten und damit neue Zugangsweisen und Veränderungen bewirken können.
- Komplimentieren⁶⁵: Ein Eingehen auf schon erfolgte oder angedachte hilfreiche Fähigkeiten der Klient:in, indem diese auch als

60 Nichtwissen, Nichtverstehen, Eingebundensein und Vertrauen. Vgl. LÜSCHEN-HEIMER, Christiane, MICHALEK, Uwe: Werkstattbuch systemische Supervision, S. 74ff

61 SCHLIPPE, Arist von/SCHWEITZER Jochen: Lehrbuch der systemischen Beratung und Therapie, S. 251ff

62 Vgl. LINDEMANN, Holger: Systemisch-lösungsorientiert Gesprächsführung, S. 111ff

63 Vgl. LINDEMANN, Holger: Systemisch-lösungsorientiert Gesprächsführung, S. 116ff

64 Vgl. LINDEMANN, Holger: Systemisch-lösungsorientiert Gesprächsführung, S. 118ff

65 Vgl. DE JONG, Peter/BERG, Insoo Kim: Lösungen erfinden, S. 79

Kompliment (und damit als „Stärkung“ für das weitere Denken) mitgegeben werden.

Siehe dazu auch die diversen Fragestellungen in Kapitel 3.

5.9. Visionen als Motivation

„Beim Ausdenken einer Vision habe ich entdeckt, was mir WIRKLICH wichtig ist: Das ist die EIGENTLICHE Option, und für die will ich etwas tun.“

Durch den Einsatz von ressourcenorientierten oder resilienzfördernden Fragen wird das Formulieren von Visionen oder Aspekten, die einen existentiellen Inhalt haben, angeregt.

Sich mit einer SINNVollen Option - die durchaus über die konkrete Situation hinausweist - zu beschäftigen, selbst wenn diese nur angedacht wird, erzeugt Sinn und stärkt die Motivation und fördert Kraft und Mut.

Dabei ist das Zur-Sprache-Bringen ein erster Schritt des „In-die-Welt-Setzens“, der Rahmen der Supervision kann dabei eine Gebutshilfe-Funktion haben.

5.10. Memorieren durch körperliches Verankern

„Das ist ganz einfach, der Ringfinger war die Idee mit...“

Eine interessante Beobachtung war, dass fast alle Klient:innen ihr Finger zu Hilfe genommen haben: Die meisten bereits beim Sammeln der sieben Optionen, fast alle beim zusammenfassenden Aufzählen. Offensichtlich ist das in der Kindheit erlernte Mitzählen zum Sammeln und Memorieren von wichtigen Inhalten so verinnerlicht und als Ritual bzw. Anker „Aufzählen - Erinnern - Finger“ gesetzt, dass es wie ein Automatismus funktioniert. Dieser kindliche kinästhetische Anker⁶⁶ kann als positive Ressource genutzt werden.

Dass dabei definitiv auch die einzelnen Ergebnisse an den konkreten Fingern lokalisiert wurden, erinnert an die LOCI-Methode aus dem Lerncoaching, freilich in einer adaptierten, auf

⁶⁶ LINDERMANN, Holger: Systemisch-lösungsorientiert Gesprächsführung, S. 167

den eigenen Körper bezogenen Form: An einem Ort (hier also Teil des Körpers, spezifischer Finger) wird jeweils ein Begriff, bzw. ein Bild im Gedächtnis „abgelegt“ und kann so beim Erinnern gut abgerufen werden⁶⁷.

Es wurde auch rückgemeldet, dass das „Abzählen an den Fingern“ im Nachhinein weiter angewandt wurde, um sich an die Optionen zu erinnern - vor allem dann, wenn aus den genannten Aspekten etwas „Neues“ gestaltet wurde oder diese weitergedacht wurden.

Hier erfolgt also eine Verknüpfung von vorhandener Ressource und bewusst angewandter Mnemo-Technik, die auch in einer herausfordernden Situation wieder - in gewisser Weise ritualisierte - Anwendung finden kann und damit ein Handwerkszeug für Krisenzeiten der Klient:innen bildet.

5.11. KernWORTE

*„Das Wort BegLEITUNG
begLEITET mich seit der Supervisionseinheit,
und erstmals traue ich mich,
LEITUNG auch wahrzunehmen...“*

*Ich sehe das Wort - wie Sie es aufgeschrieben
haben - immer wieder vor mir...“*

Beim Erarbeiten der einzelnen Optionen bzw. beim zusammenfassenden Aufzählen der Optionen ist das Eingehen auf Schlüsselwörter bzw. Nachfragen und Klären⁶⁸ derselben durch lösungsorientiertes Paraphrasieren, Reframing⁶⁹ und Utilisation⁷⁰ hilfreich, sodass die Supervisor:innen selbst ihre Kernworte bzw. -phrasen zum Merken - oder besser: VerINNERlichen - finden bzw. dabei aktiv von der Supervisor:in unterstützt werden.

Gerade im Begleiten des Erarbeitens der „stimulierenden“ Worte zum Verankern, Memorieren, Aufschreiben, Festhalten der Kern-Worte für jede Option ist Sprachsensibilität gefragt.

⁶⁷ <https://de.wikipedia.org/wiki/Loci-Methode>, abgerufen am 9. Juni 2022

⁶⁸ DE JONG, Peter/ BERG, Insoo Kim (2017): Lösungen (er-)finden, S. 64

⁶⁹ Vgl. LINDEMANN, Holger: Systemisch-lösungsorientiert Gesprächsführung, S. 111ff

⁷⁰ LINDERMANN, Holger: Systemisch-lösungsorientierte Gesprächsführung, S. 91, S. 111,, S. 116

Sensibilität - wie oben dargestellt - den Klient:innen gegenüber, aber auch der Sprache gegenüber: Im rückversicherten treffenden Formulieren, in einer ungewöhnlichen SchreibWEISE oder WortverWENDung, die das unterstützt bzw. bündelt, was von den Klient:innen fokussiert werden will.

Gerne verwende ich in meiner supervisorischen Arbeit Versalien, um semantische Akzentsetzungen zu schaffen - auch innerhalb eines Wortes: Häufig setze ich dabei einen Bedeutungsakzent in Bild und Schrift, der von den Klient:innen bereits (unbewusst) als Umschreibung, Erklärung, Wortspiel, als Neologismus angewandt wurde oder im Gespräch gemeinsam analysiert und gedeutet wird.

Die Hervorhebung dient nun dem Sichbar-Machen dessen, was „innerlich schon da ist“:

Hier einige Beispiele:

- **BegLEITUNG**: Kernwort in einer Supervision, in der es als Option erachtet wurde, dass Leitung stärker präsent und auch in der Begleitung der (anderen) ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen klarer und deutlicher wird, weil Begleitung und Leitung einander nicht widersprechen.
- **VerantWORTlichkeit**: Kernwort in einer Gruppensupervision, bei der klar wurde, dass Verantwortlichkeiten klar benannt, formuliert und protokolliert werden müssen, um die Verantwortlichen auch „beim WORT“ nehmen zu können ihr Tun als „Ant-Wort“ (Wechselspiel) einer getroffenen Vereinbarung erkennbar zu machen.
- **ErMUTigung**: statt Kritik in einer belastenden Fallsupervision
- **Lebens(T)RÄUME** verWIRKLICHen (Vgl. Einzelsupervision, Kapitel 2.3.6)

Die Rückmeldungen der Klient:innen auf solch semantisch-graphische Wort-VerDICHTungen sind sowohl in der Supervisionseinheit als auch im Rückblick sehr positiv: Die Kern-WORTE werden als verdichtend, einprägsam und gut memorierbar empfunden.

Da ich fallweise auch in Supervisionen mit gesanglichen Improvisationen arbeite, die in direktem Zusammenhang mit den Inhalten der Supervision

stehen, gab es auch bereits Improvisationen mit bzw. zu persönlichen KernWORTen. In Rückmeldungen zeigte sich auch, dass diese weiter in Verbindung mit einer Melodie mit in den Lebensalltag genommen wurden.

Ideal sind solche Improvisationen im Kreis um eine gestaltete Mitte (siehe 5.14).

5.12. Visualisieren

*„Das tut mir gut,
weiter so prägnant vor Augen zu haben,
wie viele Möglichkeiten es gibt!“*

Für die „7 Optionen“ ist ein Visualisieren nicht immer nötig, weil die Verankerung persönlich - durch geistiges oder körperliches Memorieren - geschieht.

Klient:innen notieren auch immer wieder selbst die Optionen zum Abschluss selbst.

Seitens der Supervisor:in gilt es zunächst die Aufmerksamkeit ganz auf das Gespräch zu richten und nicht durch ein „numerisches“ Auflisten Druck zu erzeugen. Beim abschließenden Wiederholen der Optionen kann von der Supervisorin aber ein Notieren vor allem der Kernworte angeboten werden: Dabei können kleine Moderationskärtchen hilfreich sein, die an eine Pinnwand gepinnt, vor der Supervisor:in oder in der Mitte (Tisch, gestaltete Mitte) aufgelegt und später mitgenommen oder fotografiert werden können.

5.13. Das Arbeiten mit einer gestaltbaren Mitte

*„Dann ist da alles im Zentrum...
hier in der Mitte und auch bei mir...“*

Aus der KETT-Pädagogik⁷¹ - einer ganzheitlich-sinnorientierten Pädagogik, die vor allem im auch im kinder- und religionspädagogischen Bereich Anwendung findet - ist das Arbeiten mit einer gestalteten bzw. gestaltbaren (also nicht ausschließlich im Vorfeld vorbereiteten) Mitte ein Grundelement, das vor allem für den Abschluss der „7 Optionen“ eine gute Basis bilden kann.

71 <https://franz-kett-paedagogik.de>

Die Mitte des Sesselkreises bilden farbige runde Tücher, auf denen einladende Elemente, Materialien und vor allem auch Fragestellungen oder erarbeitete Inhalte (Kern-WORTE) nicht nur gesammelt, sondern in kreativer und ästhetisch ansprechender Form im Verlauf des Prozesses weiter angeordnet, ergänzt oder gestaltet werden.

So werden nicht nur Mitte und Konzentration fokussiert und der Prozess selbst dokumentiert, sondern dieser wird von den Teilnehmer:innen aktiv mitgestaltet und durch die Visualisierung und Veränderung kognitiv abgespeichert. Dabei ist das Gemeinsame deutlicher spürbar als bei der Verwendung eines Flip Charts oder einer Pinwand.

Ob das Verwenden der gestalteten Mitte für das Optionen-Sammeln einer Fragestellung als Abschluss (zum Beispiel zum Auflegen der Kern-Worte) in einer Gruppe geeignet ist, hängt von der Offenheit der Supervisand:innen für eine derartige Methode ab. Personen, die im pädagogischen, kreativen oder kirchlichen Bereich arbeiten sind damit möglicherweise eher vertraut, für andere kann es einen positiven „Überraschungseffekt“ geben, aber vielleicht auch irritierten. Dies gilt es abzuschätzen.

Das „Teilen“ in einer gestalteten Mitte steht wohl auch in Bezug dazu, wie sehr das Thema und der Austausch im Vorfeld zu einem Gemeinsamen geworden sind und das Ergebnis mit der gesamten Gruppe geteilt werden soll oder will. Daher ist eine entsprechende Nachfrage bei der Supervisand:in wichtig: „Möchten Sie, dass die Kernworte aufgeschrieben in der Mitte liegen, hätten Sie diese lieber vor sich oder möchten Sie diese einfach in Gedanken mitnehmen?“

Eine sinnvolle Möglichkeit ist das Auslegen der Moderationskarten in optisch attraktiver Weise direkt vor der Klient:in - und damit weniger mit der Gruppe geteilt als in der Mitte - was für die 7-Optionen-Methode, die ja sehr persönlich ist, wohl die geeignetste Variante darstellt.

Die Karten können ggf. mit leeren Pins kombiniert werden, um zu verdeutlichen, dass es mehr als sieben Optionen gibt. Alternativ verwendbar zum Verankern sind - wenn zum Thema passend und im Repertoire an vorhandenen Materiali-

en - auch Elemente wie Glasperlen, Federn, Streichhölzer, Muscheln, etc. als Symbole in der Mitte, um die 7-Optionen-Methode einzuleiten oder abzuschließen.

5.14. Etwas „Konkretes“ mitnehmen

„Diese Glasperle in meiner Jackentasche hat mich motiviert, an den Überlegungen weiterzubauen. Sie ist zum Symbol für meine Lieblingsoption geworden...“

Etwas ansprechendes Konkretes - wie die (meist farbigen, graphisch schön gestalteten) Pins (Moderationskarten) in der Mitte, ein Foto der gestalteten Optionen-Pins als „Bild“ oder Symbolelemente zum Mitnehmen - wird im Kontext der „7 Optionen“ geschätzt.

Einerseits wird dies als Wertschätzung der Arbeit der Klient:innen gegenüber rückgemeldet, andererseits dient es der Verankerung und lädt zur Weiterbeschäftigung ein.

Einzelne Pins dienen als Lesezeichen, werden auf Pinnwänden oder Schreibtischen positioniert, Symbolelemente fließen in den Lebensalltag ein.

So erfolgt eine ganzheitliche, ästhetisch und aktiv mitgestaltete Form des „Protokollierens“, über das „Memorieren an den eigenen Fingern“ hinaus, fallweise ein „Spüren“ der Option(en) „in der Manteltasche“, am Schreibtisch...

6. Systemische Implikationen

„Jede Beraterische Haltung und Denkweise nutzt ihr Potential nur dann, wenn sie ein Medium der Realisierung findet.“

(Ch. Lüschen-Heimer / U. Michalek)⁷²

In den folgenden abschließenden Gedanken zu Implikationen der Methode „7 Optionen“ bilden einerseits die Denkansätze nach W. Milowiz⁷³ und der systemischen Wiener Schule⁷⁴ die Basis, ander-

⁷² LÜSCHEN-HEIMER, Ch./MICHALEK U.: Werkstattbuch systemische Supervision, S. 120

⁷³ Zu den folgenden systemischen Überlegungen: Vgl. MILOWIZ, Walter, Teufelskreis und Lebensweg

⁷⁴ Die Grundprinzipien der „Wiener Schule“ systemischen Denkens, www.asys.ac.at

seits die im Kapitel 2 vorgestellten Erkenntnisse zu Ressourcen, Resilienz und Ehrenamtlichkeit.

6.1. Das Verwoben-Sein in und das Erkennen von SYSTEMEN

Wer ehrenamtlich tätig ist, taucht damit als Person, die bereits im persönlichen, familiären, beruflichen, gesellschaftlichen Kontext (und damit in diversen Systemen) verankert ist, in weitere Kontextualitäten ein. Ein weiteres Verweben entsteht, je nach Engagement, mit

- der Lebenswelt der einzelnen Person, der er/sie begegnet,
- der Zielgruppe, für die er/sich engagiert,
- dem Team (an Ehren- und Hauptamtlichen), in dem er/sie tätig ist,
- einer in der Organisation vorhandenen Hierarchie,
- der Organisation, die als Träger:in des Engagements fungiert,
- ggf. einer religiösen, politischen, gesellschaftlichen Basis, die „hinter“ der Organisation steht,
- der Supervisionsgruppe selbst,
- der Supervisorin bzw. dem Supervisor.

Damit definieren sich auch - je nach Abgrenzungsnotwendigkeit - bisherige persönlich wahrgenommene „Systeme“ neu, Beobachtung und Beteiligung ist je nach Fragestellung neu zu beleuchten, der Fokus ändert sich, (angenommene) Zusammenhänge sind (neu) wahrzunehmen.

Neue Rollen und Funktionen kommen im Zuge des ehrenamtlichen Tätig-Seins dazu.

Gerade im ehrenamtlichen Kontext ist es von Bedeutung, überlappende und durchgängige Muster wahrzunehmen und diese als „Basis“ für positive Veränderungen (die ja auf alle anderen Lebensbereiche weiterwirken) aufzuschließen.

Ehrenamtlichkeit ist „Teil“ des Lebensraumes⁷⁵ der engagierten Persönlichkeiten. Gerade das Eingebettet-Sein in vielfach hierarchische Organisationsformen, in informelle Strukturen

⁷⁵ Vgl. CLAUSEN, Gisela: Vorstands- und Gremienarbeit aktiv gestalten

und Macht-/Ohnmachts-Verhältnisse, das Einbringen von Wertehaltungen, ein (meist) persönlich relevantes Beziehungsumfeld und der (meist) hohe persönlicher Zeit- und Herzensaufwand zeigen, wie sehr es Sinn macht, im klassischen systemischen Sinn die Vernetztheit der erlebten Wirklichkeit(en) zu verdeutlichen und konstruktiv mit diesen zu arbeiten: Denn: „Jedes Geschehen hängt mit allem zusammen, was rundherum geschieht. Ein Element alleine zu untersuchen, gibt verfälschte Ergebnisse.“⁷⁶

Der systemische Denkansatz als solcher, also seine „Wirkweise“, der in der Supervision erfahren und gerade durch die Anwendung dieser Methode verdichtet wird, kann von den Klient:innen - auch im Sinne einer Wertschätzung und BeDANKung ihres Engagements - als Lern- und Lebenserfahrung mit in den privaten, beruflichen, familiären Alltag genommen werden.

Durch die entsprechenden Fragestellungen und das Weiten der Perspektiven entsteht Möglichkeit zur Veränderung aus sich-selbst-aufrechterhaltenen Systemen und Mustern hin zur BeWEGung und zur inneren Zustimmung zur Veränderung⁷⁷: Hier Abgrenzungen, Betrachtungsweisen, Verknüpfungen, Muster, Mechanismen, Regeln, Wirkungen, Übertragungen und Gegenübertragungen zu erkennen und mit ihnen zu arbeiten - das bildet die Basis für das Kreieren der „7 Optionen“ durch die Klient:innen - mit der Chance für das Nützen von Ressourcen und das Entwickeln von Resilienz.

Auch in dem Sinne,

„...dass alles als wirksam zu betrachten ist, was dazu geeignet erscheint, stabilisierende oder eskalierende Systeme zu „lösen“, das heißt, aus ihrer Festgefahrenheit wieder in neue Bewegung zu bringen.“ (W. Milowiz)⁷⁸

Da sich Ehrenamtlichkeit vielfach in größeren, auch hierarchischen Systemen ereignet, ist „Veränderung“ nicht immer gleichzusetzen mit dem Lösen-Müssen jedes Konfliktes⁷⁹, aber dem Erkennen des Zusammenspiels dessen, was die Problemlage aufrechterhält und wo(rin) Veränderung möglich ist.

⁷⁶ Die Grundprinzipien der „Wiener Schule“ systemischen Denkens, www.asys.ac.at

⁷⁷ MILOWIZ, Walter: Teufelskreis und Lebensweg, S. 63

⁷⁸ MILOWIZ, Walter: Teufelskreis und Lebensweg, S. 120

⁷⁹ Vgl. CLAUSEN, Gisela: Vorstands- und Gremienarbeit aktiv gestalten, S. 142

Gerade im Zusammenhang Ehrenamtlichkeit - Ressourcen - Resilienz ist vonseiten der Supervisor:in die eigene Wirkung mitzubedenken:

„Die Trennung des Beobachters/der Beobachterin vom Beobachteten ist eine Fiktion: Wir müssen immer unsere eigenen Wirkungen mit bedenken.“ (W. Milowiz)⁸⁰

Von den Supervisor:innen klar anzusprechen, zu reflektieren und transparent einzusetzen sind dabei ihre Werthaltungen, ihr inneres Beteiligt-Sein, die Frage nach Dreieckskontrakten⁸¹ und zu klärenden (versteckter) Interessen der beauftragenden ggf. hierarchischen Institution.

Und es bedarf einer im besonderen bewussten Vorgangsweise, ob bzw. inwiefern die Supervisor:in als „Teil des Systems“ agiert oder „von außen“.⁸²

6.2. Förderung und Forderung: Ressourcen und Resilienz

Wer sich der eigenen Ressourcen (der bisherigen wie aktuell zu nutzender) bedienen möchte, wird dabei unbewusst oder bewusst systemisches Denken als hilfreich erleben, weil ein breites Verständnis von Zirkularität und Autopoiesis, von Dysfunktionalität und der Möglichkeit von Veränderung in Systemen dem Aufschließen von (weiteren) Ressourcen dienen kann: Wer erkennt, dass das bisherige Verhalten, Denken und Erleben die Aufrechterhaltung eines bestimmten Zustandes (mit)bedingt, „erahnt“ in dieser Erkenntnis auch etwas von den Möglichkeiten hin zur Verändern.

Damit gewinnt die „Intuition“ als Bewusstseinsfähigkeit (Vgl. C. G. Jung: Empfinden, Denken, Fühlen, Intuition) in der Nutzung von Ressourcen und Resilienzfähigkeiten einen wichtigen Stellenwert. Sie zu „nützen“ - sie also wahrzunehmen und bewusst in die Optionenfindung

⁸⁰ Die Grundprinzipien der „Wiener Schule“ systemischen Denkens, www.asys.ac.at

⁸¹ Vgl. SCHLIPPE, Arist von/SCHWEITZER, Jochen (2019): Systemische Interventionen, S.244f

⁸² Vgl. dazu die unterschiedlichen Interventionsformen, um Veränderungen aus „Berater-Perspektive“ bzw. als „Beteiligter im System“ einzuführen, in: MILOWIZ, Walter: Teufelskreis und Lebensweg, S. 120ff

und -auswahl einzubauen - ist eine Chance, mit dieser und an dieser zu lernen und zu üben.⁸³

So bieten die „7 Optionen“ neben vielleicht vertrauten „logischen“ Problemlösungsmethoden oder emotionalen Spontan-Reaktionen auch Raum für ein Ausschöpfen persönlicher intuitiver Möglichkeiten in einem vertrauensvollen Supervisions-Rahmen und geschützter Atmosphäre.

Dass Resilienzfähigkeit ihren Entwicklungs- und Erfahrungsraum in intensiven (und vor allem frühen) Bindungen findet und im Zusammenhang mit (das Leben verändernden) Live-Events⁸⁴ Möglichkeiten und Grenzen neu definiert, ist für ein systemisches Verständnis von zentraler Bedeutung.

Die Methode der „7 Optionen“ bietet dazu eine An- und Verknüpfung.

6.3. Abgrenzungen, Differenzierungen und Ambiguität als Chancen

Wer „7 Optionen“ entwickelt, ist herausgefordert, den bisherigen Tunnelblick zu verlassen.

Das Erkennen des „Unterschieds“, der nötig ist, um eine Veränderung zu bewirken, wird umso deutlicher, wenn eine Vielzahl von Möglichkeiten eben auch „mögliche Unterschiede“ zeigt, Grenzen verdeutlicht und - wären es nur zwei Möglichkeiten, wäre es ein Dilemma... - einlädt, aufgrund der Vielzahl an Optionen Widersprüche wahrzunehmen und auszuhalten, aus Möglichkeiten frei und selbst auszuwählen (was in Konfliktsituationen ja vielfach als „Überraschung“ erlebt wird, weil es scheint, es gäbe keinen oder nur einen - den ungewünschten - Weg...) oder Neues zu kreieren.

Zirkularität kann hier innerhalb der in der Supervision auftauchenden Fragestellung erlebt werden, aber auch in ihrer Rückwirkung auf andere Lebensbereiche.

⁸³ Vgl. dazu die Überlegungen, basierend auf C. G. Jungs „Typologie“, von Rotraud A. PERNER in: PERNER, Rotraud A./PERNER Roman A.: Krisenkompetenz, S. 36ff

⁸⁴ MILOWIZ, Walter: Teufelskreis und Lebensweg, S. 58ff

Hier ist das Rückgreifen auf vorhandene Ressourcen (und ggf. Resilienzenerfahrungen) einerseits gefordert, andererseits kann sich so innere Stärke für zukünftige Herausforderungen weiter entwickeln.

Vonseiten der Supervisor:in ist Achtsamkeit hinsichtlich der nötigen Abgrenzung wichtig: Wo Resilienzstärkung und Ressourcenförderung im Fokus ist, muss bei Rückbezug auf einschneidende Lebensereignisse und Traumata auch ein psychotherapeutisches Aufarbeiten unter kompetenter Anleitung anvisiert werden (v. a. was Resilienz betrifft). Für Ressourcenförderung kann fachliche Kompetenzerweiterung Thema sein (und auch als Aufgabe des Auftraggebers sichtbar werden). Ein Weiter in Richtung einer existentiellen, spirituellen Dimension ist dann naheliegend, wenn Klient:innen selbst initiativ werden, um hier einen für sie gewünschten Weg zu finden.

6.4. Optionen und Perspektiven als Anbahnung zu Veränderungen

Die Idee der „7 Optionen“ lässt sich als eine kreative Methode im Umgang mit diesen Aspekten sehen, weil sie - spielerisch - dazu einlädt, einen weiten Blick auf Zusammenhänge und Wechselwirkungen zu haben, Perspektiven zu wechseln und damit „über (angenommene) Grenzen zu tanzen“.

Für die einzelnen Optionen auch die mögliche Wirksamkeit des Handelns innerhalb verschiedener (angenommener) Systeme zu „entdecken“ und mit „geweitetem Blick“ auszuprobieren, kann bereits erste, erleichternde Veränderungen bewirken.

Hier einmal nicht (nur) logischen Schlussfolgerungen, sondern spontanen Impulsen zu folgen - und sei dies zunächst auch (nur) gedanklich - entspricht auch dem salutogenen Prinzip, das R. Perner ihren Überlegungen für ein gesundheitsförderliches Verhalten zugrundelegt: „Wahrnehmen - alternative Verhaltensweisen finden - Verantwortung für diese Verhaltensweisen übernehmen“.⁸⁵

85 Vgl. PERNER, Rotraud A.: Hand - Herz - Hin, S. 29ff.

„Unterschiedliche WIRKlichkeiten“ mit systemischem Blick für Vergangenes und Gegenwärtiges wahrzunehmen, heißt auch, Zukünftiges unterschiedlich - und auch widersprüchlich - als „WIRK“-lichkeit in meiner Vorstellung sein zu lassen. Wenn - wie neurobiologisch belegt⁸⁶ - fiktionales, fabulierendes, narratives, imaginierendes „Visionieren“ unser Gehirn lernen lässt, ist das „innere Probieren“ der 7 Optionen ein Weiter des systemisch-gedanklichen wie auch emotional-neuronalen Spektrums.

6.5. Zeit und Raum

Wer mit einer Vielzahl an Optionen ausgestattet ist, hat weniger Druck, sofort (und spontan) die vielleicht einzig „sicht- und gangbar“ scheinende „Lösung“ umzusetzen. Aber auch weniger das Bedürfnis, in einer Starre zu verharren, die hilf- und tatenlos macht.

Im Spiel mit den Optionen (und gestärkt durch das Wissen um Ressourcen und erlebte Resilienzenerfahrungen) kann einerseits Zeit und Raum eröffnet werden, andererseits auch ein kraftspendendes, kreatives Beschäftigen mit einer bisher als anstrengend und negativ erachteten Situation.

Die Distanz ist es, die diese neuen Dimensionen aufmacht:

Um Raum zu gewinnen, in welchem sich das Können entfalten kann, braucht es zunächst etwas Abstand zu dem, worin man steht. Wir brauchen etwas Distanz, um die Umstände betrachten und auf die Situation schauen zu können. Der Raum, der nun entsteht, ist so groß wie der Abstand, den man sich geschaffen hat. Das kann ein tiefes Ein- und Ausatmen sein, ein Sichtwechsel, ein Zeitraum, in dem man z. B. eine Nacht über etwas schlafen kann, ein Sprechen oder ein Nachdenken, bei dem man die Ebene des Abstrakten betritt. (A. Längle/D. Bürgi)⁸⁷

In diesem „Spiel-Raum“ ist auch Zeit, um sich zu verabschieden und zu trauern um Verlorenes oder Vergangenes, Zeit für Loslassen, für

86 Vgl. BAUER, Joachim: Warum ich fühle, was du fühlst

87 LÄNGLE Alfred, BÜRGI Dorothee: Existentielles Coaching, S. 8

Emotionen wie Wut, Trauer, Ablehnung - und damit auch neu für Lust, Freude, Fröhlichkeit, Energie, Mut, Humor und das innere Ausloten dessen, was im Tiefsten als Sinn, als Auftrag, als Berufung erlebt wird. Und Zeit und Raum, um damit Neues entstehen zu lassen und zu schaffen. Atemholen, Bilder entstehen zu lassen, Optionen zu entdecken.

Wer sich Zeit gibt bzw. nimmt und den Bogen aus dem Verhaftet-Sein in der Vergangenheit, der Starre der Gegenwart hin in die Lebendigkeit der Zukunft weitet, gewinnt Raum über bisherige (T)Räume hinaus.

6.6. Sinn, Dichte und Fülle

Da ist die Chance der Klient:innen, in den „7 Optionen“ durch neue Perspektiven, durch (innere oder von außen angeregte) positive Umbewertungen⁸⁸, durch Sichtbar-Werden von Veränderungsmöglichkeiten und durch eine - um diese auszudrückende - sensible und bewusst eingesetzte Sprache Dichte, Sinn und Fülle zu erleben: Als „salutogene“⁸⁹ Sprache, die ausdrückt und einprägen kann, was HEILsam und positiv WIRKsam werden kann.:

Das Verdichten in sinnVOLLen Kernworten, in einem visuellen Eindruck, im Gefühl von Leichtigkeit und Tiefe zugleich kann nicht nur Optionen öffnen, sondern Teil der Optionen sein:

Ein konstruktives Erfahrungs-Geschenk im ehrenamtlichen oder beruflichen Kontext, das „ins Leben hineinspielt“, wie, wo und was auch immer „gelebt“ wird.

6.7. Ausblick: RESILIENZfördernde ZukunftsRESSOURCE

Systemische Supervisionen sind bei dafür geeigneten Fragestellungen durch die Anwendung der „7 Optionen“ ein geeigneter Ort, um mit der Methode in Kontakt zu kommen und erste Erfahrungen zu sammeln. Das haben mittlerweile auch einige Kolleg:innen mit positiver Resonanz erprobt.

88 Vgl. MILOWIZ, Walter: Teufelskreis und Lebensweg, S. 103

89 Vgl. PERNER, Rotraud A./PERNER Roman A.: Krisenkompetenz, S. 12ff.

Eine Methode wie die „7 Optionen“ ist freilich nicht für den Dauereinsatz in Supervisionen gedacht. Würde sie seitens der Supervisor:innen regelmäßig für die selbe/n Person/en (die Wirkung in einem Team oder einer Gruppe mitgedacht) angewandt, wäre das ineffizient und langweilig.

Wenn die mit der Methode vertrauten Supervisand:innen aber diese selbst als Idee in die Supervision einbringen bzw. in ihrem Leben umsetzen, ist sie bereits zur Ressource geworden, die stärkend und ermutigend wirkt.

Wenn sie von Menschen als „in der Krise effektiv erprobte Erfahrung“ aus der Supervision (und vielleicht als Bereicherung aus dem ehrenamtlichen Engagement) in ihr Krisen-Repertoire aufgenommen und im Alltag spontan - für sich, für andere - verwendet wird, dann ist eine Verknüpfung und Verlebendigung da von dem, was hier in dieser Arbeit angedacht wurde:

In einer schwierigen und/oder belastenden Fragestellung durch kreative Optionen eine Entfaltung von Möglichkeiten zu schaffen und dabei vorhandene Ressourcen zu nutzen und Resilienz zu fördern.

Und zu ermutigen, dass hierzu auch kleine (äußere wie innere) Schritte Veränderungen und damit den Beginn von etwas Neuem bewirken.

Für eine Zukunftsvision - und damit spannt sich der Bogen zum Einstieg dieser Arbeit und dem Gespräch mit M. (Seite 6) - sehe ich, wozu die Anwendung der hier reflektierten und differenziert angewandten Methode in systemischen Supervisionen einen Beitrag leisten kann:

Dass Supervisand:innen - und orientiert an ihrem Beispiel auch andere Erwachsene, Jugendliche und Kinder - durch die alltägliche Anwendung dieser Methode in zunächst aussichtslos erscheinenden Situationen anstatt resignierenden, aggressiven oder deprimierten Verhaltens erfahren, lernen und üben, was im Ansatz die positive Erfahrung eines Mädchens in einer Krisensituation war:

Und dass diese Menschen im weiteren Umsetzen dieser Lern-Erfahrung auch einen Beitrag kleiner Schritte nicht nur für sich selbst oder das direkte Umfeld, sondern - systemweitend, und damit

durchaus (gesellschafts)politisch gedacht - auch im größeren gesellschaftlichen Kontext leisten können, wenn es darum geht, aus (scheinbar) festgefahrenem bunte und konstruktive Optionen für die Zukunft zu entwickeln.

7. Literaturverzeichnis

BANNIK, Friederike: Positive Supervision und Intervention, hogrefe. Göttingen (2017)

BAUER, Joachim: Warum ich fühle, was du fühlst. Intuitive Kommunikation und das Geheimnis der Spiegelneuronen, Heyne. München. 2016

BIEDERMANN, Christiane: Freiwilligen-Management: Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen organisieren. in: ROSENKRANZ, Doris u. WEBER, Angelika (Hrsg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in die Soziale Arbeit, Beltz. Weinheim/Basel (2012), Seite 57-66

CIRESA, Ursula: Resilienz im systemischen Supervisionsalltag. in: BASYS, Berichte des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision. S. 32. <https://www.asys.ac.at/wp-content/uploads/2021/10/BASYS43.pdf>, abgerufen am 15. 06. 2022

CLAUSEN, Gisela: Vorstands- und Gremienarbeit aktiv gestalten. Ein Praxisbuch für die Arbeit in Vereinen und Verbänden. Weiterbildung, Beltz. Weinheim und Basel (2002)

DE JONG, Peter/ BERG, Insoo Kim: Lösungen (er-)finden. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie, Systemische Studien Band 17, Verlag modernes Lernen Borgmann. Dortmund. 7. Auflage (2017), S. 64

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR SUPERVISION e.V. (Hrsg): Positionspapier Supervision und Ehrenamt. Reihe 5 - Dokumente zu Supervision und Beratung Heft 2, kassel university press GmbH. Kassel (2011) <https://www.uni-kassel.de/upress/online/OpenAccess/978-3-86219-058-4.OpenAccess.pdf>

EUNICKE-MORELL, Carola (2015): Das Kompetenz-Tool: Die Frage nach dem Gelungenen in der jüngsten Vergangenheit. in: NEUMANN-WIRSING Heidi (Hrsg): Lösungsorientierte Supervisions-Tools, S. 285 ff.

FLÜCKINGER Christoph, WÜSTEN Guenther (2013): Ressourcenorientierte Gesprächsführung - Advanced Practitioner. in: SCHALLER Johannes u. SCHEMEL Heike: Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur psychotherapeutischen Arbeit, dgvt. Tübingen, 2. Auflage (2013), S. 235-245

FRÖHLICH-GILDHOFF, Klaus: Überlegungen zur Selbstreflexion und Selbstfürsorge bei Kindern und Jugendlichen. in: GAHLEITNER, Silke Brigitta/REICHEL Rene/SCHIGL Brigitte/LEITNER Anton: Wann sind wir gut genug?, Beltz Juventa. Weinheim und Basel (2014), Seite 49 - 61

FRÖHLICH-GILDHOFF, Klaus/Rönnau-Böse Maike: Resilienz, utb. Ernst Reinhard-Verlag. München. 5. akt. Auflage (2019)

FRÖHLICH-GILDHOFF, Klaus/RÖNNAU-BÖSE, Maike: Resilienz und Resilienzförderung über die Lebensspanne, W. Kohlhammer. Stuttgart. 2. Auflage (2020)

GAHLEITNER, Silke Brigitta/REICHEL, Rene/SCHIGL Brigitte/LEITNER, Anton: Wann sind wir gut genug?, Beltz Juventa. Weinheim und Basel (2014)

HAIN, Peter: Humor in der (hypno)systemischen Therapie. in: LEVOLD Tom/WIRSCHING Michael (Hrsg.): Systemische Therapie und Beratung - das große Lehrbuch, Carl-Auer. Heidelberg. 2. Auflage (2016)

HERWIG-LEMP, Johannes: Systemische Sozialarbeit. Haltungen und Handeln in der Praxis, Vandenhoeck & Ruprecht. Göttingen (2022)

LANG, Anne M.: Ressourcenorientierung als professionelle Haltung in der Supervision

<https://docplayer.org/37634925-Ressourcenorientierung-als-professionelle-haltung-fuer-die-supervision-anne-m-lang.html>, abgerufen am 22. Juni 2022

LÄNGLE Alfred, BÜRGI Dorothee: Existentielles Coaching. Theoretische Orientierung, Grundlagen und Praxis für Coaching, Organisationsberatung und Supervision, facultas. Wien (2014)

LEVOLD, Tom/WIRSCHING Michael (Hrsg.): Systemische Therapie und Beratung - das große Lehrbuch, Carl-Auer. Heidelberg. 2. Auflage (2016)

LIEB, Hans: Werkzeug Sprache in Thereapie, Beratung und Supervision. Das Grundlagenbuch, Vandenhoeck & Ruprecht. Göttingen (2020)

LINDEMANN, Holger: Systemisch-lösungsorientierte Gesprächsführung in Beratung, Caching, Supervision und Therapie, Vandenhoeck & Ruprecht. Göttingen (2008)

LOTH, Wolfgang: Ressourcen bewegen mit Sinn. in: SCHALLER Johannes, SCHEMEL Heike (Hrsg.): Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur psychotherapeutischen Arbeit, dgvt. Tübingen, 2. Auflage (2013), S. 30ff.

LUKAS, Elisabeth: Gedanken zu einer Rhetorik der Liebe. Sonderdruck aus dem „Lehrbuch de Logotherapie“ (Edition Logotherapie), Profil. München (2016)

LÜSCHEN-HEIMER Christiane, MICHALEK Uwe: Werkstattbuch systemische Supervision, Carl-Auer. Heidelberg (2019)

MARTENS, Jens-Uwe, BEGUS Birgit M.: Das Geheimnis seelischer Kraft. Wie Sie durch Resilienz Schicksalsschläge und Krisen überwinden, Kohlhammer. Tübingen, 2. Aufl. (2018)

MENTHA, Daniel: Zur Neurobiologie der Ressourcenorientierung, in: SCHALLER Johannes/SCHEMEL Heike (Hrsg.), Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur psychotherapeutischen Arbeit, dgvt. Tübingen, 2. Auflage (2013), S. 87 - 129

MILOLWIZ, Walter: Teufelskreis und Lebensweg. Systemisch denken im sozialen Feld, Vandenhoeck & Ruprecht. Göttingen, 2. Auflage (2009)

NEUMANN-WIRSIG, H. (Hrsg.): Lösungsorientierte Supervisions-Tools. Rennomierte Supervisorinnen und Supervisoren beschreiben 50 lösungsorientierte, systemische und hypnosystemische Tools für die Supervision, Reihe: Edition Training aktuell. managerSeminare Verlags GmbH. Bonn (2017)

PERNER, Rotraud A: Hand - Herz - Hirn. Zur Salutogenese mentaler Gesundheit, Edition Roesener. Krems an der Donau. 2. Auflage (2014)

PERNER, Rotraud A./PERNER Roman A.: Krisenkompetenz. Komme, was da wolle... Ein Beitrag zu Gewaltprävention, Resilienz und Salutogenese, Edition Roesner. Krems an der Donau (2020)

PLINEL, Claudia: Freiwillig zu Diensten? reiwilling zu Diensten? Über die Ausbeutung von Ehrenamt und Gratisarbeit, nomen. Frankfurt a. M. (2013)

ROSENKRANZ, Doris u. WEBER, Angelika (Hrsg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in die Soziale Arbeit, Beltz. Weinheim/Basel, 2. Auflage (2012)

SCHALLER, Johannes/SCHEMMEL Heike: Ressourcen... Ein Hand- und Lesebuch zur psychotherapeutischen Arbeit, Tübingen. dgvt. 2. Auflage (2013)

SCHLIPPE, Arist von/SCHWEITZER, Jochen: Systemische Interventionen, Vandenhoeck und Ruprecht, Göttingen. 4. Auflage (2019)

SCHIEPEK, Günther/CREMERS Sandra: Ressourcenorientierung und Ressourcendiagnostik in der Psychotherapie in: WACHTER Martin/HENDRISCHKE Askan (2007): Das Ressourcenbuch, Selbstheilungskräfte in der Psychotherapie erkennen und von Anfang an fördern, Klett-Cotta. Stuttgart (2007)

SOZIALMINISTERIUM (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz): Leitfaden für Curricula von Lehrgängen für Verantwortliche in der Arbeit mit Freiwilligen, Wien (2017)

WILLUTZKI, Ulrike (2013): Bemerkungen zur Begriffsklärung, in: SCHALLER, Johannes, SCHEMMEL, Heike (Hrsg.): Ressourcen..., S. 65ff.

WACHTER Martin/HENDRISCHKE Askan: Das Ressourcenbuch, Selbstheilungskräfte in der Psychotherapie erkennen und von Anfang an fördern, Klett-Cotta. Stuttgart (2007)

WINKENS Herbert: Supervision stärkt Resilienz. <https://www.supervision-jugendhilfe.de/files/media/PDF/Supervision%20st%C3%A4rkt%20Resilienz%20Journal%20Supervision%20282016%29%20Winkens.pdf>; abgerufen am 30. Juni 2022

Die Grundprinzipien der „Wiener Schule“ systemischen Denkens. <https://www.asys.ac.at/systemisch-denken-und-handeln/>; abgerufen am 19. August 2022

Warum wir so oft automatisch die Zahl 7 wählen. <https://www.welt.de/kmpkt/article181743790/Magische-Nummern-Warum-wir-so-oft-automatisch-die-Zahl-7-waehlen.html>, abgerufen am: 9. Juni 2022

<https://krankenhausberater.de/impuls/news/wunderfrage-steve-de-shazer-fragetechniken/> abgerufen am 9. Juni 2022

<https://franz-kett-paedagogik.de>, abgerufen am 9. Juni 2022

<https://de.wikipedia.org/wiki/Loci-Methode>, abgerufen am 9. Juni 2022

<https://de.wikipedia.org/wiki/Sieben>, abgerufen am 9. Juni 2022

Supervision in Bewegung und in der Natur

Diplomarbeit zum Lehrgang Systemische Supervision und Coaching des ASYS

Josef Koppensteiner

1. Einleitung

Die pandemischen Zeiten der Jahre 2020 bis 2022 haben uns allen ein hohes Maß an Veränderungswilligkeit und Kreativität abverlangt. Nahezu jede/r von uns ist von Lockdowns und Kontaktbeschränkungen bzw. rigiden Kontaktregelungen betroffen gewesen. Hat diese Zeit einen tiefen Spalt in unserer Gesellschaft hinterlassen, so muss auch festgehalten werden, dass daraus auch viele neue Wege und positive Aspekte in unser Leben Einzug gehalten haben. Soziale, wirtschaftliche und politisch fordernde Fragestellungen prägen unser Dasein. Einfache Antworten auf die herausfordernden Problemlagen scheinen nicht zu existieren, schon gar nicht umsetzbar zu sein. Nun möchte ich persönlich dennoch den Blick in eine positive Zukunft richten. Jede Krise ist auch eine Chance. Meines Erachtens haben sich in den vergangenen Jahren positive Entwicklungen etabliert. Beispielsweise sind hier der verstärkte Einsatz von Homeoffice oder die Digitalisierung und deren Möglichkeiten positiv hervorzuheben.

Darüber hinaus bin ich, seit ich mich erinnern kann daran interessiert, Situationen so anzunehmen wie sie sind und das Beste daraus zu machen. Insofern habe ich mich in den Anfängen der Pandemie in neues Terrain gewagt. Supervision in die freie Natur zu verlagern schien mir als logischster aller möglichen Schritte. So ist es jedenfalls gelungen das Infektionsgeschehen nicht zu beschleunigen und Supervisionen weiterhin in Präsenzform sicherstellen zu können.

Mittlerweile haben sich in diesem Zusammenhang erste Eindrücke und Erkenntnisse wiederholt und im Arbeitsalltag etabliert. Mit dieser Diplomarbeit ist es mir ein persönliches wie fachliches Anliegen, Supervision in freier Natur wissenschaftlich abzugleichen und Antworten auf die Kernfrage der Diplomarbeit zu finden.

1.1. Erkenntnisinteresse

Die Kernfrage dieser Diplomarbeit lautet:

„Sind Bewegung und/oder die Natur für den Prozess der Supervision förderlich, und wenn ja, wann und wie?“

Supervision im Freien ist aufgrund der Gegebenheiten und Kontaktregelungen der vergangenen Pandemiejahre für mich als Supervisor, als auch für die SupervisandInnen, mittlerweile eine ernstzunehmende Alternative geworden. Nun gilt es erste praxisnahe Erfahrungen zu evaluieren und aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen gegenüber zu stellen. Es gilt herauszufinden, wie innere Ressourcen von SupervisandInnen im Kontext der Supervision entdeckt bzw. aktiviert werden können und inwiefern Bewegung und/oder Natur hierzu dienlich ein kann?

Inwiefern sind die Natur und ihre Materialien hilfreich um eine Umgebung zu schaffen, dass der/die SupervisandIn neue Blickwinkel und Handlungsmöglichkeiten zu entdecken bzw. die gesetzten Ziele zu erreichen. Ist der Spaziergang in der freien Natur kompatibel mit Themen und Inhalten des beruflichen Alltags und inwiefern kann der konkrete Einsatz von Naturmaterialien überhaupt zielführend sein? Kann die Natur in ihren Weiten und ihrer Grenzenlosigkeit Raum schaffen, um konkret Handlungsschritte aus besprochenen Inhalten ableiten zu können? Dient Bewegung in der Natur schlussendlich der Zielerreichung oder lenkt sie davon ab?

In Punkt 5 dieser Diplomarbeit folgen auf diese Fragen konkrete Antworten. Doch bevor wir uns diesem Punkt widmen lade ich die LeserInnen zu einigen grundlegenden Betrachtungen ein.

1.2. Implizierte Theorie in der Supervision

Der systemische Ansatz und dessen praktische Umsetzung begleiten mich in meinen beruflichen Kontexten: der Fremdunterbringung, der Sozialen Dienste, dem Arbeitsmarktpolitischen Bereich und im Erwachsenenbereich für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, sowie in di-

versen Leitungstätigkeiten im Sozialbereich als auch im öffentlichen Bereich mittlerweile seit 12 Jahren. Die ersten Erfahrungen dazu hat mir der Lehrgang zur systemischen Supervision über ASYS ermöglicht. Dazumal war für mich nur klar, dass ich erforderliche Mittel für die Ausbildung nicht in Materielles, wie ein Auto oder Sonstigem investieren möchte, sondern persönliche bzw. berufliche Entwicklung für mich im Vordergrund stand. Mittlerweile lässt sich aus theoretischen wie praktischen Erfahrungen und Erkenntnissen, im Hinblick auf die Ausbildung zum systemischen Supervisor, in meinem Handeln und Tun folgende persönliche implizierte Theorie der Supervision ableiten:

Es liegt in der Verantwortung des Supervisors/der Supervisorin eine entsprechende Umgebung zu schaffen sowie Haltung miteinzubringen, welche eine Zielerreichung des/der SupervisandIn ermöglicht bzw. erleichtert

Der/die SupervisandIn soll neue Blickwinkel und Handlungsmöglichkeiten im Hinblick auf seine/ihre Fragestellungen erhalten

Der/die SupervisandIn soll diese benennen und Raum bekommen um zu überlegen, was er/sie weiter damit macht

Der/die SupervisandIn soll schlussendlich selbst zwischen seinen/ihren Optionen wählen und selbstwirksam tätig werden können.

Der Auftrag der Supervision bildet den Rahmen der Supervision und deren Inhalte sowie Erkenntnisse sind vom Supervisor/der Supervisorin wiederkehrend zu prüfen.

1.3. Aufbau der Arbeit

Diese Diplomarbeit bezieht sich theoretisch auf den systemischen Ansatz nach Milowiz sowie die theoretischen Grundlagen und das Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcenmodell. Im Punkt 3 rückt der Prozess der Supervision mit Beginn der Auftragsklärung, den Supervisionsprozess und seine Wirkfaktoren, sowie das Ende der Supervision. Anhand der Fallbeispiele in Punkt 4 sollen erste Ergebnisse von praktischen Beispielen sichtbar und wissenschaftlich belegt werden. Der 5. Punkt dieser Diplomarbeit rückt

schlussendlich das zusammenfassende Ergebnis, der eingangs beschriebenen Fragestellung in den Mittelpunkt.

1.4. Verwendete Theorie und Modelle

Um der Fragestellung dieser Diplomarbeit näher kommen zu können, möchte ich vorerst den Blick auf die theoretischen Grundlagen dieser Abschlussarbeit richten. Dazu dient zum einen der systemische Ansatz nach Milowiz und zum anderen „Selbstmanagement - ressourcenorientiert, Theoretische Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcenmodell ZRM“ von Maja Storch, Frank Krause und Julia Weber. Das ZRM orientiert sich an allgemeinpsychologischen Grundprinzipien. Die Autoren haben „ein allgemeinpsychologisches Modell und ein entsprechendes Training entwickelt, das für klinische Psychologie genauso nützlich sein kann wie für die Beratungsarbeit, für die Erwachsenenbildung ebenso wie für die Pädagogik“ (Storch/Krause/Weber, Selbstmanagement - ressourcenorientiert, 2022, S. 17)

Beide Theorien rücken folgende Annahme nahezu ident in den Mittelpunkt der Überlegungen:

Jeder Mensch verfügt über innere Ressourcen, die ihm helfen können Herausforderungen und Belastungen zu bewältigen.

1.5. Systemischer Ansatz

Der „systemische Ansatz“ nach Walter Milowiz erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr rückt er in seinem Buch „Teufelskreis und Lebensweg - Systemisches Denken in der Sozialarbeit“ folgende Definition von System als Kernpunkte der systemischen Sichtweise in den Vordergrund:

- „die umfassende Zusammenschau aller an Interaktionen beteiligten Geschehnisse
- die zirkuläre Selbstherstellung und Selbsterhaltung von Prozessen
- die Aufhebung der Trennung zwischen „unbeteiligten“ Beobachtern und Helfern einerseits und den beobachtenden bzw. „geholfenen“ Systemen andererseits

- *die konstruktivistische Idee von beliebig vielen verschiedenen Möglichkeiten, die Welt zu sehen und zu beschreiben*
- *die bedingungslose Vermutung, dass jeder Mensch in jeder Situation nachvollziehbar und ehrenwert handelt und dass ggf. zum Verständnis der Handlung immer nur Informationen über die Situation des/der KlientIn fehlen“ (Milowiz, W.: „Teufelskreis und Lebensweg - Systemisches Denken in der Sozialarbeit“ Springer, Wien, 1998, S. 2)*

Milowiz behandelt zudem, dass jede einzelne Person seit Geburt an ein Netz von familiären, privaten, wie beruflichen Kontakten und Beziehungen etabliert bzw. vorfindet. Eine Beziehung führt zur nächsten Person, welche wiederum andere Beziehungen hat und so gestaltet sich schlussendlich ein Netz, welches eine bewusste Erhaltung der Ordnung unmöglich macht. Eine unbewusste Erhaltung der Ordnung ist allerdings anzunehmen.

Der systemische Ansatz von Milowiz rückt nicht gestörte Personen in den Mittelpunkt, sondern gestörte Beziehungen. Er nennt diese „*dysfunktionale Beziehungen*“. Diese Beziehungen werden hauptsächlich über den Kampf um ihre Veränderung aufrechterhalten und die Beziehungsbotschaften bedingen sich wechselseitig. Die Kommunikation findet analog (über Inhalte) wie digital (Tonfall, Orte, Zeitpunkte,...) statt. Symptome werden als Teil der Metakommunikation verstanden und auch deren Wirkung ist wesentlich in der zwischenmenschlichen Interaktion. Es ist nicht relevant ob diese Symptome absichtlich, unabsichtlich oder gar nicht herbeigeführt wurden. Von Bedeutung sind vielmehr die Fragen: „Ist das schön öfter passiert?“ oder „Was ist die Reaktion der Umgebung?“

Die spontane Reaktion des/der ProfessionistIn ist meist ähnlich der Reaktion der Gesellschaft oder Umgebung auf den/die KlientIn - also eine Reaktion die mithilft, das dysfunktionale System aufrecht zu erhalten. Insofern ergibt sich aus dem systemischen Ansatz die Aufgabe des/der ProfessionistIn, von diesen alten, bekannten Reaktionsmuster Abstand zu nehmen und alternative Interventionen zu suchen, die im Idealfall das dysfunktionale System neu kalibrieren, d.h. neue Sichtweisen und Verhaltensmuster

einzuführen, die nicht mehr einen Kampf um die Definition der Beziehung zum Inhalt haben. Somit kann es gelingen, dass der/die KlientIn lernt sich selbst zu helfen, dass er/sie in soziale Hilfsnetze eingebunden werden, oder dass der/die ProfessionistIn die Rolle des sozialen Netzes längerfristig einnimmt. Im Idealfall entdecken SupervisandInnen für sich neue Ideen und Blickwinkel bzw. neue Handlungsmöglichkeiten und erhöhen dadurch ihre Selbstwirksamkeit für ihre Arbeit.

Der systemische Ansatz mündet schlussendlich in eine würdevolle, interessierte und neugierige Haltung des/der ProfessionistIn und ist insofern gelungen, sofern Dysfunktionalität von Beziehungen aufgeweicht, aufgezeigt oder gar durchbrochen werden kann.

Im Hinblick auf das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit möchte ich zu diesem Zeitpunkt festhalten, dass Bewegung in der freien Natur im Kontext der Supervision für mich als Supervisor dienlich ist und war. Besonders die natürlich gestaltete Umgebung von Wald, Wiesen, Wäldern, gepaart mit den Elementen Erde, Wasser, Luft und der Raum inmitten der entstandenen Wege und Pfade können hilfreich sein, in die verschiedenen Themen ruhig und behutsam einzusteigen, bzw. diese auch mit natürlichen Materialien oder Gegebenheiten aufzubereiten. In meinen bisherigen Erfahrungen zeigt sich vor allem, dass die Konstruktivität der Natur eher hilfreich und dienlich ist, alternative Interventionen in dysfunktionalen Beziehungen oder Systemen zu etablieren.

1.6. Zürcher Ressourcenmodell

Das Zürcher Ressourcen Modell als allgemeinpsychologisches Modell ermöglicht einer Vielzahl von Experten neue Handlungsmöglichkeiten und Sichtweisen.

„Das Zürcher Ressourcen Modell ist deswegen für viele Fachgruppen brauchbar, weil alle KlientInnen eine wesentliche Gemeinsamkeit haben: Sie sind Menschen. Und für sie gelten einige allgemeinpsychologische Grundprinzipien.“ (Storch/Krause/Weber, Selbstmanagement - ressourcenorientiert, 2022, S. 17)

Es kann angenommen werden, dass Bewegung dienlich sein kann um neue Ideen zu generieren bzw. neue Lösungsansätze zu entwickeln. Die wiederkehrenden qualitativen wie quantitativen Rückmeldungen der SupervisandInnen scheinen diese Annahme in der Praxis zu bestätigen.

„Jede Einsicht, jedes Verhalten setzt voraus, dass der Inhalt dessen, was verstanden werden soll, körperliche simuliert wurde“ (Meier, B., Schnall, S., Schwarz, N., & Bargh, J., Embodiment in social psychology. Topics in Cognitive Science, 2012 S. 4).“

Der sogenannte Embodiment-Ansatz betrachtet den Menschen als Einheit von Leib und Geist und Körperliches wie Psychisches wirken permanent aufeinander ein und sind untrennbar miteinander verbunden. Hinsichtlich dieser Erkenntnis, gewinnt naturnahe Bewegung im Kontext der Supervision durchaus an Bedeutung. Insbesondere weil die Autoren Storch/Krause/Weber beratende und therapeutische Interventionen, welche eine wesentliche Komponente von psychischer Ganzheit vernachlässigen, in ihrer Wirksamkeit von vornherein beschränkt und unvollständig sehen (vgl. Storch/Krause/Weber, Selbstmanagement - ressourcenorientiert. S. 181).

1.6.1. Integrationsabsichten

Die Absicht das Zürcher Ressourcen Modell als Versuch die unterschiedlichen Sicht- und Herangehensweisen der ExpertInnen von Verhaltenstherapie, Psychoanalyse, Kurz- und Langzeittherapie, Therapien die den Einbezug des Körpers propagieren, bzw. Gesprächstherapie und systemischen Ansätzen, auf theoretischer und praktischer Ebene verbinden zu wollen, hat mich persönlich sehr berührt. Eine Gesellschaft, welche sich am Pfad von Individualismus und Spaltungstendenz befindet, braucht diesen Ansatz aus meiner Sicht mehr denn je. Die Integrationsabsicht des Zürcher Ressourcen Modells, Ressourcenorientierung und Transfereffizienz sind als wesentliche Eckpunkte des Modells anzusehen.

1.6.2. Ressourcenorientierung

BADURA rückt (1999) die Ressourcenforschung in den Vordergrund. Die positive Psychologie rückt von der Pathogenese zur Salutogenese.

Die Entstehung der Gesundheitspsychologie als neuen Teilbereich der Sozialwissenschaft hat in dieser Zeit erstmals eine breite Aufmerksamkeit erlangt und das erlangte Wissen findet fortan mehr und mehr Raum in der Präventionsarbeit.

Die Ressourcenorientierung findet begeisterte Aufnahme unter vielen Experten.

„Ressourcenorientierung in der Psychotherapie geht davon aus, dass der Mensch die meisten Ressourcen, die er zur Lösung seiner Probleme benötigt, in sich selbst trägt. Die TherapeutInnen helfen dabei, diese Ressourcen zu entdecken und zu entwickeln. Diese Haltung schreibt den PatientInnen selbst ein großes Veränderungspotential zu und beschränkt die Rolle der TherapeutInnen auf die eines Wegbegleiters, einer Hebamme oder eines Prozesshelfers. (Storch/Krause/Weber, Selbstmanagement - ressourcenorientiert, 2022, S. 22)

Gerade der Begriff Wegbegleiter erstrahlt in der freien Natur in vollem Glanze. Die Idee, dass der Mensch, die meisten Ressourcen, welche er zur Lösung seiner Probleme in sich trägt, kann in die freie Natur und ihre Lebewesen ebenfalls übertragen werden. Diese Vielzahl an Anpassungen der Natur können als Verstärker und Unterstützer zur Lösung von Problemen dienlich sein.

1.6.3. Transfereffizienz

Der Begriff Transfer beschreibt die Übertragung von neu Erlerntem, welches durch Unterstützung von HelferInnen von den KlientInnen erlangt wurde und schlussendlich in Beruf oder Alltag umgesetzt werden konnte. Die Autoren bilden das Thema Transfer als hochkomplexe und anspruchsvolle Aufgabe ab. Um eine höchstmögliche Transfereffizienz erreichen zu können werden fünf verschiedene Punkte in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gerückt.

- Die größtmögliche Motivation soll von KlientInnen lustvolle und belohnende Umsetzung finden.
- Ressourcen, welche für die Umsetzung von KlientInnen benötigt werden, finden in der Beratung einen systematischen Aufbau, so dass sie leicht zugänglich sind oder werden.

- „Social Support“ wird von den Autoren ebenfalls als wesentlicher Punkt erachtet. Wird die Veränderungsabsicht des Menschen vom sozialen Umfeld gestützt, so wird die Wahrscheinlichkeit der erfolgreichen Umsetzung von neu Erlerntem deutlich höher eingeschätzt. Im ZRM Training wird systematisch darauf geachtet, wie KlientInnen individuelle Maßnahmen zur sozialen Unterstützung in die Wege leiten.
- Eine größtmögliche Unabhängigkeit der TeilnehmerInnen von Experten ist ebenfalls von wesentlicher Bedeutung, um Hilfe zur Selbsthilfe möglich zu machen. Ziel der ExpertInnen ist es, eine entsprechende Haltung zu entwickeln, um sich selbst überflüssig zu machen.

Die Erfahrungen nahezu aller durchgeführten Supervisionen in Bewegung in der freien Natur haben eine Erkenntnis besonders verstärkt. SupervisandInnen melden vermehrt zurück, dass komplexe Themen oder problematische Fragestellungen in Bewegung in der freien Natur leichter fassbar und ansprechbar wurden. Besonders Sprechpausen wirken, laut Rückmeldungen der SupervisandInnen, dienlich und hilfreich um komplexen Überlegungen schlussendlich klaren verbalen Ausdruck folgen zu lassen. Dieses Phänomen kann ich als Supervisor ebenfalls beobachten und scheint mir ein wesentlicher Unterschied zur Supervision im „Sitzen“ zu sein. Wo das Licht hell erscheint nimmt auch der Schatten einen wesentlichen Platz ein. Insofern durfte ich auch feststellen, dass Bewegung auch das Risiko beinhaltet, gezielte Fragestellungen zu umgehen, oder zu bagatellisieren. Hier hat sich dienlich und hilfreich erwiesen, dass der Einsatz von Pausen bzw. von Sprechpausen, sowohl von Supervisor als SupervisandIn eingefordert werden kann.

2. Der Prozess der Supervision

2.1. Auftrag

David Keel schreibt in seinem Buch „Qualität von Supervision“, dass Supervision eine Beratungsform ist, welche die Qualität beruflicher Arbeit sichern und verbessern soll. Er führt dazu an:

„Eine Supervision ist Interaktion, deren Akteure die Rollen „Supervisor“, „Supervisand“ und „Auftraggeber“ spielen. (Vgl. David Keel, Qualität von Supervision, 2003)

Die Akteure legen in einem Kontrakt die Spielregeln ihrer Zusammenarbeit fest. Supervisor und Supervisand interagieren in Sitzungen. An ihre Rollen bestehen muss-, Soll- und Kann- Erwartungen (Siehe Tabelle weiter unten).

Akteure können Einzelpersonen oder soziale Systeme sein. Die Rollen „Auftraggeber“ und „Supervisand“ können in Personalunion gespielt werden. Der/die SupervisorIn darf in der hierarchischen Linie dem/der SupervisandIn nicht vorgesetzt sein.

Die zu reflektierende Praxis umfasst problematische Szenen, die der/die SupervisandIn im Beruf, in der Freiwilligenarbeit oder in Bildungssituationen erlebt hat oder auf die er sich vorbereiten will. Die Reflexion fokussiert die Szenen auf das Verhalten und Innenleben der Beteiligten und Betroffenen, auf ihr Miteinander; auf ihre Aufgaben und Vorhaben und /oder auf das Verhältnis des supervidierten Systems zu über-, neben- oder untergeordneten Systemen. Auf Basis der Reflexion kann der/die SupervisandIn Lernziele formulieren, die inner- oder außerhalb der Supervision verfolgt werden können. (Akquise; Kontrakt; Erstgespräch; LG Supervision/ASYS, 2012)

2.2. Wirkfaktoren in der Supervision

Hinsichtlich des bestehenden Arbeitsverhältnisses in der Konstellation SupervisorIn/SupervisandIn/AuftraggeberIn und der vollzogenen Klärung des Auftrages der Supervision richtet sich der Blick in diesem Punkt auf die Wirkfaktoren sowie die Beziehungskonstellation der SupervisandInnen untereinander und dadurch auch im erweiterten Sinn zum Auftrag der Organisation. In der Recherche nach Wirkfaktoren in der Supervision im Zuge dieser Diplomarbeit scheinen folgende Ausführungen wesentlich und dienen als Überblick. Fengler (1998) stellt in seinem Buch Praxisnahe Supervisionsforschung grundlegende Gedanken über mögliche Supervisionseffekte an führt hierzu fünf unterschiedliche Ebenen:

2.2.1. Individuelle Ebene

Diese Ebene beschreibt die persönliche Klärungshilfe. Der/die SupervisandIn soll aus der Interaktion mit KlientInnen eigene Impulse re-

| SupervisorIn (SV) | SupervisandIn (SVD) | AuftraggeberIn (AG) |
|---|---|--|
| Muss: der SV leitet die Kontrakt-, Supervision- und Auswertungssitzungen mit dem Ziel das Lernen des SVD zu unterstützen. | Muss: der SVD nimmt an Kontrakt-, Supervisions- und Auswertungssitzungen teil | Kann: der AG verhandelt oder stellt Bedingungen über Umfang, Frequenz, Preis und Zielsetzungen |
| Muss: der SV interagiert selektiv authentisch und empathisch mit dem SVD | Muss: Der SVD sucht die Interaktion mit dem SV und allfälligen MitSVD | Kann: der AG nimmt an Kontraktssitzung oder an Auswertungssitzungen teil |
| Muss: der SV gewährleistet Datenschutz | Muss: Der SVD reflektiert in der Interaktion seine Praxis, | |
| Soll: Der SV stellt Rechnung | (kann:) mit der Absicht, sich zu entlasten und/oder zu lernen | |

gistrieren und gelungene wie misslungene Handlungssequenzen identifizieren können. Er/sie soll Zufriedenheit und Unzufriedenheit bei der Arbeit wahrnehmen können sowie Sympathie und Abneigung gegenüber KlientInnen soll verstanden werden. Hierzu zählt auch, dass Feedback für qualitative und problematische Arbeit durch den/die SupervisorIn übermittelt werden soll.

2.2.2. Interaktionelle Ebene

Dieser Bereich beschreibt, dass SupervisandInnen ihre Tätigkeit mit KlientInnen bzw. KundInnen besser durchführen können und ihre Handlungskompetenzen zielgruppenbezogen erweitern können. Dieser Umstand bildet sich u. a. darin ab, dass Konflikte benannt werden können, auf Rückmeldungen eingegangen wird und die SupervisandInnen ihre eigenen Ideale und Handlungsabsichten optimieren, vertiefen oder ggf. erneuern können.

2.2.3. Führung und Zusammenarbeit im eigenen Team

Für diese Ebene wesentlich sind: Führungsfunktionen wahrnehmen können, die kollegiale Zusammenarbeit verbessern, Freiräume ausloten und Abhängigkeiten erkennen und akzeptieren bzw. Kontakte und Netzwerke knüpfen bzw. bilden.

2.2.4. Institutionelle Ebene

Diese Ebene beschreibt die Wirkung im Organisationskontext. Der/die SupervisandIn bzw. das

Team lernt innerhalb der Organisation anders aufzutreten oder zu handeln.

2.2.5. Supervisorische Beziehung

Die arbeitsförderliche und vertrauensvolle Beziehung des/der SupervisorIn zum/zur SupervisandIn wird als Voraussetzung für die vier erstgenannten Ebenen dargestellt.

Mag. Martin Fischer vom Institut für Evaluation und Sozialforschung formuliert in seinem Endbericht zum Projekt:

„Evaluation des Veränderungspotenzials von Supervision in unterschiedlichen professionellen Feldern“ folgende Erkenntnis: „Vorliegende Forschungsergebnisse unterstreichen diese Effekte dahingehend, dass sie mit Erwartungen von SupervisandInnen und SupervisorInnen übereinstimmen.“ (Mag. Martin Fischer, Wirkfaktoren und Qualitätskriterien von Supervision Endbericht zum Projekt „Evaluation des Veränderungspotenzials von Supervision in unterschiedlichen professionellen Feldern“, 2001)

2.3. Beziehung und Kultur in der Supervision

Aus den vorgenannten fünf verschiedenen Ebenen und im Hinblick auf den systemischen Zugang, dass der Supervision in seiner Tätigkeit ein Teil des Systems wird, haben sich in der Praxis folgende Kennzeichen einer „gelingenden“ Supervision für mich persönlich entwickelt:

Kongruenz, Transparenz und Konkretheit in Zusammenarbeit mit SupervisandInnen dienen als Fundament für eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung. Idealerweise setzen SupervisandInnen gemeinsam mit dem Supervisor klare, nachvollziehbare und messbare Ziele. Eine „unterstützende“, „offene“, „interessierte“, „verständnisvolle“ und „reflektierende“ Haltung als Supervisor sind für mich wesentliche Faktoren für eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung. Feedbacks scheinen ehest wirkungsvoll, wenn diese nachvollziehbar und systematisch aufbereitet übermittelt werden können. Zu guter Letzt scheint mir persönlich eine überlegte und nachvollziehbare Struktur sowie Aufbereitung der Einheit ein wesentlicher Faktor zu sein. Somit beeinflussen all die genannten Kennzeichen die Beziehung(en) zwischen Supervisor und SupervisandIn und gestalten somit auch die Kultur der Supervision.

Bewegung und Natur unterstützen meine Tätigkeit als Supervisor insofern, dass Konkretisierungen bzw. Vergleiche zwischen problematischen Themen und naturnahen Abfolgen und Ereignissen scheinbar spielerisch neue Blickwinkel bei SupervisandInnen als auch Supervisor erzeugt werden. Beispielsweise kann eine große Wasserlacke am Weg, welche scheinbar nicht überwunden werden kann, durchaus als Synonym in die Interaktion mitaufgenommen werden. Anhand der Verbildlichung dieser natürlichen Wegabspernung, kann in Ruhe nach neuen Lösungsansätzen gesucht werden. Diese und ähnliche Erfahrungen bzw. Ereignisse in der freien Natur kommen wiederholt vor und können themen- und bedarfsorientiert herangezogen werden. Nach und nach entwickeln, sowohl SupervisandInnen als auch Supervisor immer wieder neue Vergleiche mit realen Natursequenzen, welche schlussendlich in der Findung von neuem Blickwinkel dienlich wahrgenommen werden. In meinen praktischen Erfahrungen als Supervisor haben mir folgende Fragen ebenfalls auch immer wieder Orientierung bzw. Halt gegeben:

- Welche Beziehung/Kultur herrscht vor?
- Was passiert hier zwischen den Interaktionspartnern?
- Wie wirken sich Interaktionen auf den Auftrag aus bzw. was verrät die Kommunikation darüber?

- Wie gestaltet sich der Supervisions-Prozess?

2.4. Ende der Supervision und Ergebnisüberprüfung

Der Supervisionsprozess und die zu bearbeitenden Inhalte werden stark vom vereinbarten Auftrag geprägt. Diesen während des gesamten Prozesses über die vereinbarte Dauer im Blick zu halten ist Aufgabe des/der SupervisorIn und somit trägt dieser/diese auch die Verantwortung, Abweichungen transparent in der Einzel-/Team-supervision darzustellen und die Interventionen diesbezüglich zu setzen, dass der eigentliche Auftrag wieder in den Mittelpunkt rücken kann.

Hierbei sind die Materialien der Natur mittlerweile ein wichtiger Begleiter in meiner Tätigkeit geworden. In Verbindung mit Skalenfragen kann der/die SupervisandIn spielerisch seine Anzahl an Steinen vergeben, bzw. können andere Naturmaterialien immer wieder dienlich als Konkretisierungselement genutzt werden.

Sofern der Auftrag gar nicht mehr bearbeitet werden kann, stellt sich die Frage, wie die weitere Vorgehensweise sein kann? Diesbezüglich konnte, auch nach intensiver Auseinandersetzung im Rahmen der Lehrsupervision, keine allgemein gültige Vorgehensweise festgesetzt werden. Jedenfalls relevant scheint es im Falle der wiederholten Auftragsabweichung innerhalb der Einzel- oder Teamsupervision unumgänglich, konkrete Schritte im Innen transparent zu besprechen um diese im Außen ggf. entsprechend darstellen zu können. Vorzugsweise nutzt der/die SupervisandIn die Möglichkeit direkt mit dem/der AuftraggeberIn Themen, Inhalte und relevante Veränderungen des Auftrages zu besprechen. Zudem besteht die Option für den Supervisor in regelmäßigen Abständen überblicksweise und unter Beachtung der Verschwiegenheitspflicht über den Verlauf der Supervision zu berichten.

2.4.1. Formelles Ende der Supervision

Dieser Abschluss der Supervision hängt wesentlich mit dem vereinbarten Rahmen und der Dauer des Supervisionsprozesses zusammen. Es kann durchaus sein, dass zu diesem Zeitpunkt inhaltliche Fragestellungen und Ziele noch nicht zur Gänze abgearbeitet sind, jedoch das formelle Ende der

Supervision bereits erreicht wurde. Hier geht es schlussendlich darum, ob seitens des AG Bereitschaft zur Verlängerung des Supervisionsprozesses besteht oder eben nicht. Zur Ergänzung sei hierzu erwähnt, dass ein Supervisions-Wechsel ca. alle 2-3 Jahre empfohlen wird.

2.4.2. Inhaltliches Ende der Supervision

Idealerweise sind, im Hinblick auf den Auftrag der Supervision bei diesen Abschlusszenarien für die SupervisandInnen, veränderte Sichtweisen und ggf. auch neue Handlungsoptionen erreicht, welche sich naturgemäß auf die eigentliche Tätigkeit der SupervisandInnen auswirken. Schlussendlich soll die Supervision dahingehend unterstützend sein, diese veränderten Sichtweisen in den Arbeitsalltag einbringen zu können. Daraus können sich durchaus neue Handlungsoptionen ableiten. Sie sind jedoch nicht als Kriterium für einen gelungenen Supervisionsprozess zu erachten. Die Erweiterung der Perspektive kann schlussendlich auch einen Kompetenzzugewinn für SupervisandInnen bedeuten.

2.4.3. Ergebnisüberprüfung

Ergebnisüberprüfung findet im Supervisionsprozess immer wieder statt und ist ein wesentlicher Eckpfeiler, um auftragsgetreu arbeiten zu können. Sie dient vor allem dafür, um zu überprüfen ob Supervisionsprozesse effizient und effektiv ablaufen und gewünschte Ergebnisse eintreten. Als wesentlicher Bestandteil der Ergebnisüberprüfung ist die Reflexion in all ihren Formen anzusehen.

Eine reflektierende Haltung ist für die Überprüfung der Ergebnisse im Supervisionsprozess als wesentlich anzusehen. Ergebnisüberprüfung kann über Befragung der SupervisandInnen stattfinden oder Feedback der SupervisandInnen dient dem/der SupervisorIn, um die Qualität des Supervisionsprozesses überprüfen zu können. Verschiedene Materialien und Gegenstände, welche visualisierend unterstützen, dienen für mich persönlich als wesentlicher Faktor. Beispielsweise wende ich hier verschiedenste Formen von Post-it´s, oder auch diverse Spielmaterialien und unterschiedlichste Gegenstände, wie Bausteine, Stofftiere, Spielfiguren, sowie unterschiedlichsten Materialien der Natur. Sie alle haben gemein, dass die

SupervisandInnen in ihrem Ausdruck unterstützt bzw. gefordert werden

Die Verwendung von Zielvereinbarungen, welche zu Beginn des Supervisionsprozesses vereinbart werden, kann ebenfalls hilfreich sein um den „richtigen Pfad“ der Supervision nicht zu verlieren. Zudem stärken sie die Motivation der SupervisandInnen und das Gefühl Kontrolle über die eigene Entwicklung zu erhalten.

Sofern die SupervisandInnen es wünschen können Feedback-Schleifen zwischen Supervisor und SupervisandInnen dienen, um Fortschritte zu überprüfen, Problemstellungen heraus zuarbeiten und im Plenum Lösungen zu kreieren.

Die Dokumentation der Einheiten mittels Gedächtnisprotokolle oder Fotoprotokolle dienen mir persönlich ebenfalls, um den Pfad der Supervision einerseits nachvollziehen zu können und andererseits Anknüpfungspunkte für nächste Treffen zu schaffen. Zudem sind diese auch hilfreich um in Selbstreflexion eigene Interventionen bzw. Methoden zu beleuchten und weiter zu entwickeln.

3. Fallbeispiele

In diesem Punkt werde ich unterschiedliche Fallbeispiele näher betrachten und eingangs überblicksweise beschreiben. Das Hauptaugenmerk der Fallbeispiele liegt jedoch nicht an der vollständigen Darstellung der Sequenzen, sondern viel mehr an den wesentlichen Erkenntnissen und Eckpunkten im Zusammenhang von Supervision in Bewegung/ freier Natur und dem Zürcher Ressourcenmodell.

3.1. Fallbeispiel Supervision der Erarbeitung einer neuen Vereinsstruktur

In meinem ersten Fallbeispiel möchte ich auf die Begleitung eines Fußballvereinsvorstandes zur Neugestaltung der Vereinsstruktur eingehen. Der Obmann des Vereins beauftragt mich für die Begleitung zur Erarbeitung einer neuen Vereinsstruktur. Laut Auskunft des Obmanns scheint die bisherige Aufgabenzuteilung unklar, undurchsichtig und es hält Resignation Einzug. Für diesen Supervisionsprozess werden 7 mal 4 EH vereinbart. Die Zielsetzung durch den Auftraggeber wird offen kommuniziert und findet

breite Beteiligung sowie hohe Bereitschaft zur Veränderung durch die VorstandsmitgliederInnen.

Während die SupervisandInnen in die erste Einheit eintreten und folgende Aufgabenstellung bekommen liegt der Fokus darauf, inwiefern durch Bewegung und/oder freier Natur die Zielerreichung erleichtert bzw. unterstützt und welche ersten Erkenntnisse schlussendlich in der Reflexion sichtbar wurden. Folgende Aufgabenstellung, welche visuell mittels Flipchart vorbereitet wurde, finden die SupervisandInnen in dieser Einheit vor:

- Zweiergespräche (Zeit 10 min) führen und klären wie die Zielsetzung für die Supervision zustande gekommen ist und gegenseitige Präsentation mit folgender Phrase:
 - Ich habe verstanden, XY ist der Meinung diese Zielsetzung ist entstanden weil,...
- Der Vorstand soll als Gruppe einen Spazierweg in der Dauer von 30 min definieren und jedes Mitglied soll einen geeigneten Platz für sich finden, um anhand zweier Fragen der Gruppe seine Gedanken und Ideen darzulegen. Folgende Fragen bilden dafür den Rahmen:
 - Was beschäftigt mich zurzeit im Zusammenhang mit dem Verein?
 - Was erwarte ich mir von der Supervision?
- 15 min Pause in der Kabine
- Rollenspiel; Eine Vereinsveranstaltung soll geplant werden, um Einnahmen für den täglichen Betrieb zu lukrieren. Der Vorstand soll in 30 min ein Kurzkonzept erarbeiten und am Ende präsentieren
- 20 min Pause; Snack und Getränke seitens des Vereines zur Verfügung gestellt
- Reflexion in der Gruppe; Marsmethode; „Angenommen du sitzt auf dem Mars und konntest die Entscheidungsfindung zur Vereinsveranstaltung gerade beobachten“:
 - Was war für dich sichtbar?
 - Wie hast du das gemerkt?

3.1.1. Naturnahe und bewegungsorientierte Erkenntnisse

Im Hinblick auf Bewegungs- und Naturorientierte Interventionen wird von den SupervisandInnen erleichtert festgestellt, dass Bewegung an sich sehr auflockernd wahrgenommen wird und erste Ängste bezüglich Supervision an sich, abgebaut werden konnten. Die TeilnehmerInnen bringen keine Vorerfahrungen in Supervision mit. Als Supervisor nehme ich wahr, dass die Gruppe motiviert und produktiv zu Werke geht und eine Vielzahl an interessanten, charmanten und kreativen Wortmeldungen folgt. Somit gestaltet die Gruppe ein produktives Arbeitsklima und ist entschlossen alte Strukturen zu hinterfragen und aufzubrechen, bzw. neue Strukturen zu erarbeiten.

In der Reflexion, im Rahmen der Lehrsupervision, werden Aspekte dieser beschriebenen Einheit wie, kognitive Aktivierung durch Bewegung sowie die hohe Produktivität der einzelnen SupervisandInnen und somit unterschiedlichste kreative Prozesse nochmals erörtert und sichtbar gemacht.

3.2. Fallbeispiel Abwertung Sozialarbeit/Wirksamkeit

Ende Jänner 2021 bringt der Supervisand mit Tätigkeitsfeld Verein NEUSTART mehrere Themen in die Sitzung mit. Er stellt sich unter anderem die Frage, wie er mit Abwertungen der eigenen Profession umgehen kann und soll und wie er mit fordernden Phänomenen im Berufsalltag umgehen soll?

Im Hinblick auf das Thema um die Abwertung der eigenen Profession schildert der Supervisand Unsicherheiten und ein diffuses Gefühl, was er in der Sozialarbeit überhaupt zu leisten im Stande ist und was überhaupt noch Sinn macht. Dieses Gefühl hängt stark mit immer kehrenden ernüchternden Entwicklungen in den verschiedenen Fällen zusammen. Hinsichtlich dieser komplexen und aussichtslosen Darstellung des Supervisanden taste ich mich als Supervisor mittels Wunderfrage nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg an die Thematik heran.

„Vielleicht kommt dir die folgende Frage etwas irritierend vor, sie fordert doch ein Stück weit

Phantasie und Vorstellungsvermögen... „...Stell dir vor, heute Nacht während du schläfst ist ein Wunder passiert und das Problem, das dich gerade beschäftigt, ist verschwunden. Woran würdest du das merken?“, so eine zentrale Frage der Einheit. Der Supervisand wird zudem angehalten, solange weiter zu spazieren, bis die Nacht in seiner Vorstellung zu Ende ist und er einen geeigneten Platz in der Natur gefunden hat um seinen Erkenntnissen Raum zu geben. Hier wird in der Einheit ersichtlich, dass der Weg und die Natur an sich äußerst geduldig auf das „Ende“ der Nacht warten können. Der Supervisand nimmt sich die Zeit die er braucht, und es entsteht eine natürliche Sprechpause.

Der Supervisand formuliert danach im Wesentlichen zwei Kernaussagen:

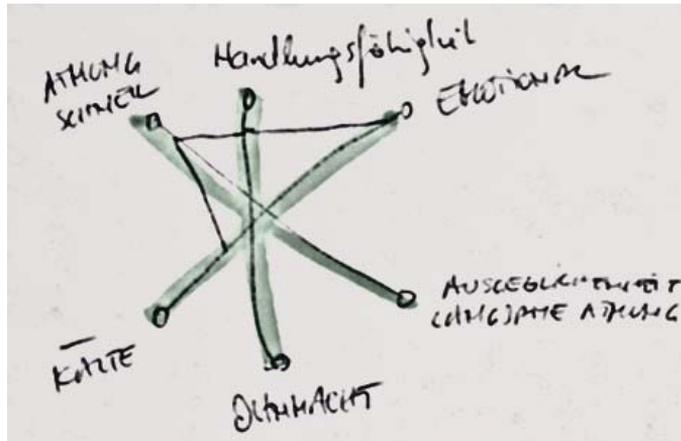
- „Die Fälle laufen gut und es gibt positive Entwicklungen sowie Rückmeldungen. Ich merke, dass es mir in der Arbeit gut geht und ich Sinnvolles erreicht habe!“
- „Die Klienten brauchen mich nicht mehr und schaffen den Sprung in die Eigenständigkeit. Ich als Helfer stehe als Rückhalt zur Verfügung!“

Hinsichtlich dieser Äußerungen erfrage ich als Supervisor weiter, wann er zuletzt diesen Eindruck in der täglichen Arbeit hatte? Der Supervisand findet schnell Beispiele und konkrete Situationen und bildet daraus seine sinnhafte Tätigkeit ab. In Anleitung und auf Nachfrage des Supervisor schildert der Supervisand körperliche Gefühle im Brust-, Bauch-, Herz-, Rücken-, Schulterbereich, usw. und benennt dazu Gegensätze für Erfolg und Misserfolg in der alltäglichen Arbeit. Wir bilden diesen in Form eines Sternendiagramms mittels Stock in der Erde ab. (nachgestellt in folgender Abbildung).

Zu diesen Gegensätzen bringt der Supervisand mehrere Schilderungen und Erfahrungen, aus welchen er schlussendlich neue Blickwinkel erlangt und aussichtsreicher in den beruflichen Alltag blicken kann, so der Supervisand.

4. Naturnahe und bewegungsorientierte Erkenntnisse

Besonders bemerkenswert war, dass der Übergang zwischen Wunderfrage und Sternendiagramm



scheinbar nahtlos von statten gegangen war und der „Spazierstock“ auf einmal eine wesentliche Bedeutung bekommen hat. Mittels unmittelbarer Visualisierung im Erdreich gelingt es zudem die Abhängigkeiten der Gegensätze herauszuarbeiten. In dieser Sequenz kann ich als Supervisor sehr gut in die Rolle des Zuhörers und Wegbegleiters schlüpfen und der Supervisand wird der Hauptakteur seiner Realität. Er formuliert dabei auch konkrete Zufriedenheit und neue Perspektiven in seiner Profession.

Im Hinblick auf die eingangs gewählte Methode der Wunderfrage wird in der Lehrsupervision folgende Erkenntnis deutlich herausgearbeitet. Es kommt weniger auf die exakte Durchführung der Methode an, als vielmehr um den Gesprächsfluss und die Aktivierung des Supervisanden. Dieses Phänomen wurde schlussendlich auch durch die Bewegung in der Natur unterstützt. Für mich als Supervisor ist es zudem eine wichtige Erkenntnis gewesen, die Methoden miteinander verbinden zu dürfen und zu können. Wesentlich dabei ist der Ausgang und die Umsetzung der implizierten Theorie.

4.1. Fallbeispiel Belastungsfaktoren/Pandemie

Der Supervisand bringt im Februar 2022 in der Hochzeit der Covid-Pandemie, eine Vielzahl an Belastungsfaktoren in die Supervisionseinheit mit. Diese Faktoren spiegeln sich auf privater, beruflicher und freizeitlicher Ebene wider. Insbesondere das Thema Covid an sich, stellt laut Supervisanden, gefühlt alles auf den Kopf, und lässt nichts mehr sein wie es vorher war. Bevor die Themen eröffnet werden, vereinbaren wir einen Spaziergang durch den Wald. Es ist kalt, jedoch scheint die Sonne, was vage ans Frühjahr erinnert.

Nach einigen ruhigen Minuten in der Runde durch den Wald formuliert der Supervisand auf die Konkretisierungsfrage, um was es heute in der Supervision genau gehen soll, die Themen Covid, Winter, Haus, Arbeit und Fußball. Er formuliert dazu in den verschiedenen Bereichen eine hohe Belastung sowie Perspektivenlosigkeit zu verspüren. Auf die Einladung des Supervisanden hin, dazu eine Aufstellung der unterschiedlichen Themen durchzuführen, lässt sich der Supervisand darauf offen und interessiert ein und gibt an gespannt darauf zu sein.

Im ersten Schritt soll der Supervisand Steine, welche für die Themen Covid, Winter, Haus, Arbeit und Fußball stehen, suchen. An einem sonnendurchfluteten Plätzchen nahe einer Mühle legt der Supervisand im nächsten Schritt die Steine (Spitze des Steins definiert die Richtung) auf. Der Supervisand nimmt dabei das Zentrum ein und erklärt nach Positionierung die Positionen und Themen. Im nächsten Schritt soll der Supervisand eine Position einnehmen. Vorgabe dazu ist, dass er einen guten Überblick zu den unterschiedlichen Themen schaffen soll. Sobald diese erreicht ist, setzt der Supervisand die Reise zu den jeweiligen Steinen fort. Folgende Fragen begleiten ihn bei jedem Stein:

- „Wer bin ich?“
- „Was will ich?“
- „Wie geht es mir dabei?“

Zum Abschluss soll der Supervisand das Bild der „Steine-Aufstellung“ nochmals überprüfen und ggf. zurrechtrücken. Der Supervisand ordnet

die Steine neu und richtet diese nach seinen Vorstellungen aus. Er wird dabei zum Gestalter und agiert lustvoll und mit hoher Motivation. Er formuliert dazu, dass es für ihn extrem wertvoll war, aus der Position der Themen Stellung beziehen und schlussendlich eine neue Ordnung herstellen zu können. Zudem hat das schöne Wetter eine schier unglaubliche Wirkung für den Supervisanden und wird äußerst angenehm wahrgenommen, so die Worte des Supervisanden.

4.1.1. Naturnahe und bewegungsorientierte Erkenntnisse

Wiederkehrend auffallend angenehm schien die Sprechpause zu Beginn der Supervision. Einfach in Ruhe und Gelassenheit den Weg beschreiten zu dürfen erzeugt ein angenehmes Arbeitsklima. Die Natur in ihrer Einfachheit und Schönheit inspiriert meine eigene Tätigkeit und scheint auch eine große Wirkung auf die Supervisanden zu haben. Zu Beginn der Einheit war noch nicht klar, welche Methodik ich zu welchem Thema wählen möchte. Umso erstaunlicher war es für mich, in welcher Klarheit und Sicherheit ich die Aufstellungsarbeit anleiten darf. Hierzu ist mir klar geworden, dass diese gedankliche Flexibilität in die verschiedenen Themen bzw. Standpunkte gehen zu wollen und zu können, enormes Potential besitzen, um Empfindungen, Perspektiven und ggf. neue Ausrichtungen überhaupt zu ermöglichen.

Erfreulich dazu war auch, dass die Natur wieder einmal alles parat gelegt hat, was notwendig und wesentlich war. Der Supervisand beschreibt dazu, dass er sich in diesem Setting inspiriert zu experimentieren und zu gestalten. Er bestätigt diese Inspiration schlussendlich auch wortgewaltig und meint, ich werde ja auch nicht in den Hundehaufen steigen, wenn ich diesen vor mir sehe. Vielmehr werde ich ausweichen und einen neuen Weg suchen. Die Wetterfaktoren haben an diesem Tag, nach langem kaltem Winter, ebenfalls einen wesentlichen Beitrag geleistet. Diese Einheit in einem geschlossenen Raum durchzuführen, erscheint im Nachhinein als unmöglich, wengleich auch hier wieder andere Erkenntnisse und Möglichkeiten entstehen würden.

In der Lehrsupervision habe ich diesbezüglich für mich auch nochmals feststellen dürfen, dass

die Bewegung und Natur für meine Tätigkeit und mich persönlich eine hohe Bedeutung hat und dass sie mich in Kreativität, Flexibilität und Spontanität enorm inspiriert. Zudem geben mir die Sprechpausen Zeit und Ruhe die Supervision und deren Methoden Stück für Stück umzusetzen.

4.2. Fallbeispiel Arbeitsstruktur/Abgrenzung und Rituale

In diesem Fallbeispiel möchte ich auf eine Supervision mit dem Mitarbeiter von NEUSTART aus dem Oktober 2022 eingehen. Die Besonderheit dieses Termins bildet sich in für mich persönlich in einer mutigen Interventionsentscheidung ab. Schlussendlich durfte ich feststellen, dass diese gut angenommen wurde und durchaus zielführend sein kann.

Der Supervisand bringt an einem sonnigen herbstlichen Oktobertag eine starke Vermischung von Arbeit und Privatem als Kernthema in die Supervision mit. Diese Vermischung löst einen hohen Belastungsgrad beim Supervisanden aus, so der Supervisand. Nachdem in der Vergangenheit schon einige Supervisionen im Freien stattgefunden haben, gilt es nun mehr die den Weg abzuklären. Diesbezüglich wird vereinbart, einen landwirtschaftlichen Weg zu nutzen, welcher teilweise saniert wird.

Der Supervisand schildert entlang des Weges die Problematik rund um die starke Vermischung von Arbeit und Privatem. Laut Auskunft des Supervisanden ist dieser Umstand einerseits mit flexiblen Arbeitszeiten sowie vermehrten Einsatz von Homeoffice zu erklären. Diese Tatsachen lassen die beiden Bereiche immer wieder sehr verschmelzen und es wird nach und nach undurchsichtiger für den Supervisanden, so seine Worte.

Mittels Einsatzes von zirkulären Fragen wird seitens des Supervisors ausgelotet, inwieweit der Supervisand aktuelle Rituale und Abgrenzungen in seinen Alltag etabliert hat. Hier wird bereits in Ansätzen sichtbar, dass diese wohl vorhanden sind, jedoch noch nicht zur Gänze vom Supervisanden dargestellt werden können.

Auf die Frage, „Welche Rituale zur Abgrenzung zwischen Beruflichem und Privatem etabliert sind?“ findet der Supervisand noch keine konkreten Antworten. Intuitiv wird der Supervisand vom Supervisor eingeladen, eine definierte Wegstrecke (ca. 800m wurden am Vortag mit Recyclingschotter gewalzt) barfuß zurückzulegen und am Weg über die eingangs gestellte Frage nachzudenken. Dieses Angebot nimmt der Supervisand gerne und experimentierfreudig an. Somit legen sowohl Supervisand als auch Supervisor die Wegstrecke von ca. 800m bei herrlichem Sonnenschein an einem warmen Oktobertag barfuß zurück. Dieser Weg ist von Stille und Konzentration geprägt und die Struktur leitet sich aus der definierten Wegstrecke ab. Laut Supervisanden, ist diese natürliche Struktur äußerst hilfreich gewesen um das Thema Abgrenzung klarer zu bekommen.

Auf Wunsch des Supervisanden legen wir danach noch einige hundert Meter zurück und schließlich finden wir uns zur Zusammenfassung auf einer Sitzbank im Sonnenschein wieder. Der Supervisand verdeutlicht in seiner Zusammenfassung einen inneren und äußeren Kreis, welcher Privates von Beruflichem trennt. Den Übergang zwischen den Kreisen erklärt er wie die Straße eines Kreisverkehrs. Er gibt zu verstehen, dass er anhand des Barfußpfades auf viele Rituale und Strukturelemente gekommen ist. Diese seien ihm vorher nicht bewusst gewesen. Zudem formuliert er nochmals, dass der definierte Barfußweg eine natürliche Struktur in seinen Überlegungen etabliert hat. Er meint abschließend dazu, dass er den Blick auf inneren und äußeren Kreis zukünftig richten möchte und damit ein wenig experimentieren möchte.

4.2.1. Naturnahe und bewegungsorientierte Erkenntnisse

Im Hinblick auf das Thema Abgrenzung zeigt die Auseinandersetzung in der Lernsupervision deutlich, dass unterstützende Elemente wie die Visualisierungen oder eben die definierte Wegstrecke hilfreich sein können um Anfang und Ende besser wahrnehmen zu können. In diesem Fallbeispiel ist mir bewusst geworden, dass die

Natur dann hilfreich sein kann, wenn ich im Einklang mit den Gegebenheiten eine Methode entwickeln kann. In diesem Fall scheint dies laut Auskunft des Supervisanden gelungen zu sein. Diese Erkenntnis unterstreicht schlussendlich auch ein wesentliches Ergebnis dieser Arbeit.

5. Zusammenfassung und Ergebnis

In der Aufarbeitung dieser spannenden Fragestellung und der dazugehörigen Fallbeispiele habe ich nach und nach erkennen dürfen, dass Bewegung und oder die Natur weder ein Garant für erfolgreiche oder misslungene Supervision ist. Vielmehr trat der Umstand hervor, dass Bewegung und Natur für mich persönlich eine wesentliche Erleichterung und Unterstützung in der Abhaltung von Supervisionen sind. Die Natur in ihrer einzigartigen Schönheit gibt mir in meiner Arbeit viele Einladungen und Möglichkeiten, die eingebrachten Themen aufzugreifen, darzustellen oder gar auf die örtlichen Gegebenheiten zu projizieren, oder mittels Kontextsetzung den Supervisanden zu einer neuen Beschreibung des Umstands einzuladen. Hier habe ich durchaus feststellen dürfen, dass auch die Rückmeldungen der SupervisandInnen enorm aufschlussreich, positiv und schlussendlich motivierend waren.

Besonders die natürlich gestaltete Umgebung von Wald, Wiesen, Wäldern, gepaart mit den Elementen Erde, Wasser und Luft, inmitten der entstandenen Wege und Pfade waren für mich in der Vergangenheit eine große Hilfestellung, in die verschiedensten Themen ruhig und behutsam einzusteigen, bzw. diese auch mit natürlichen Materialien oder Gegebenheiten aufzubereiten. Sprechpausen an sich erscheinen in der freien Natur in neuem Gewand. Sie werden als hilfreich erachtet um komplexen Überlegungen schlussendlich klaren verbalen Ausdruck folgen zu lassen. Dieses Phänomen kann ich als Supervisor ebenfalls beobachten und scheint mir ein wesentlicher Unterschied zur Supervision im „Sitz“ zu sein.

Der Begriff. Wegbegleiter erhält in der freien Natur neue Bedeutung. Die Idee, dass der Mensch die meisten Ressourcen zur Lösung seiner Probleme in sich trägt, findet in der Natur ein Stück weit Orientierung und Zuversicht. Vor allem deswegen, weil die Natur an sich Experte ist, neue Bedingungen und Situationen anzunehmen und daraus wieder zu wachsen. Die Stärken und Abläufe der Natur, laden die TeilnehmerInnen der Supervision ein, neue Blickwinkel zu kreieren und Hoffnung zu schöpfen.

Bewegung und Natur sind für mich in der Supervision hilfreich, weil Konkretisierungen bzw. Vergleiche zwischen problematischen Themen und naturnahen Abfolgen und Ereignissen scheinbar spielerisch neue Blickwinkel ermöglichen. Beispielsweise kann eine große Wasserlacke am Weg, welche scheinbar nicht überwunden werden kann, durchaus als Synonym in die Interaktion mitaufgenommen werden. Anhand der Verbildlichung dieser natürlichen Wegabsperrung, kann in Ruhe nach neuen Lösungsansätzen gesucht werden. Diese und ähnliche Erfahrungen bzw. Ereignisse in der freien Natur kommen wiederholt vor und können themen- und bedarfsorientiert herangezogen werden. Zudem hat mir die Natur mehrmals das geboten, was mir beispielsweise in der Aufstellungsarbeit - mittels Einsatz von Steinen - dienlich und hilfreich war. Mit diesen Erfahrungen stellt sich mehr und mehr eine positive Haltung zur Supervision in Bewegung in der freien Natur ein. Dieser Umstand fördert mein Vertrauen in die eigenen Stärken und Fähigkeiten und treibt mich an, mehr und mehr in dieses Feld einzustoßen und Erfahrungen zu sammeln. Zusammenfassend und abschließend darf ich den schwedischen Naturforscher Carl von Linné zitieren:

„In den kleinsten Dingen zeigt die Natur die allergrößten Wunder.“

6. Literatur

Fengler J, Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder - Designs - Ergebnisse, 1998

Fischer M., Wirkfaktoren und Qualitätskriterien von Supervision Endbericht zum Projekt „Evaluation des Veränderungspotenzials von Supervision in unterschiedlichen professionellen Feldern“, 2001

Keel D., Qualität von Supervision, 2003

LG Supervision/ASYS, Akquise; Kontrakt; Erstgespräch; 2012

Meier, B., Schnall, S., Schwarz, N., & Bargh, J., Embodiment in social psychology. Topics in Cognitive Science, 2012

Milowiz, W.: „Teufelskreis und Lebensweg - Systemisches Denken in der Sozialarbeit“ Springer, Wien, 1998

Storch/Krause/Weber, Selbstmanagement - ressourcenorientiert, 2022

Interview mit DSA Renate Fischer zur Systemischen Sozialarbeit Systemisches Denken erweitert die eigenen Handlungsmöglichkeiten

Wie sich Systemisches Denken auf praktisches sozialarbeiterisches Handeln auswirkt, dazu führte Joachim Malleier mit DSA Renate Fischer folgendes Interview. Klaus Kimbacher unterstützte bei der Fragebogenerarbeitung und Lektorierung der Interviewtranskription.

Zur Person: Renate ist in Wien Sozialarbeiterin bei der MA 40. Sie absolvierte die Ausbildung zur Systemischen Supervisorin bei ASYS. Sie wirkt als Trainerin und ist in vielen Funktionen beim Verein ASYS tätig.

Joachim. M.: Liebe Renate, da wir uns ja eine Zeit kennen, hoffe ich, dass wir das freundschaftliche Du im nachfolgenden Interview verwenden können?

Renate Fischer: Können wir gerne [schmunzelt].

Joachim. M.: Fein, vielen Dank. Um gleich einzusteigen, würde mich interessieren, ob dir eine humorvolle Anekdote aus deinem Arbeitsalltag einfällt, die deine Tätigkeit als Sozialarbeiterin gut beschreiben könnte?

Renate Fischer: Auch, wenn Humorvolles nicht gerade zu meinem Arbeitsalltag zählt, fällt mir eine witzige Situation ein, die sich vor ein paar Jahren zugetragen hat. Ich bin im Sozialamt im Bereich materielle Existenzsicherung tätig. Von der Thematik ist es so, dass vorwiegend Menschen kommen, die ein existentielles finanzielles Problem haben, das sie nicht lösen können und das war damals auch so bei einem meiner Klienten.

Die Beratung ist gut gelaufen. Wir waren beide zufrieden, seine Situation hat sich stabilisiert. Und wenn die Dinge gut laufen, dann kommt es durchaus vor, dass sich die Leute wieder melden, wenn es eine Frage gibt oder sie erneut in eine Krise kommen. So kam auch dieser Klient eines Tages wieder vorbei, ohne vorab einen Termin vereinbart zu haben. Das Witzige war, dass ich zwischenzeitlich mein Beratungszimmer gewechselt hatte. Der Klient ging also zu meinem vermeintlichen Büro, sah aber zu seiner großen Überraschung seinen eigenen Namen auf dem



Büroschild, da der Kollege, der in dem Büro nun arbeitete, zufällig denselben Nachnamen hatte wie der Klient [Gelächter].

Mein Klient war daraufhin völlig perplex, da er glaubte, dass er jetzt da arbeiten muss, anstatt mich zu treffen. Er hat mich dann gefunden und dann natürlich nicht bei uns zu arbeiten angefangen. Eine gelungene Irritation war es aber auf jeden Fall für ihn.

Auf der Suche nach mehr Handwerkszeug

Joachim. M.: Meines Wissens hast du ja zuerst die Ausbildung zur Sozialarbeiterin an der Sozialakademie (heute Soziale Arbeit am FH Campus Wien) gemacht und dann die Weiterbildung zur Systemischen Supervisorin in mehreren Etappen absolviert. Ist das richtig und was hat dich dazu bewogen, diese Zusatzausbildung zu machen?

Renate Fischer: Ja genau. Ich habe ungefähr 7 Jahre als Sozialarbeiterin gearbeitet. Dann war ich auf der Suche nach mehr Handwerkszeug. Damals gab es noch an der Sozialakademie diesen Lehrgang Systemische Sozialarbeit. Das war der erste Teil der jetzigen Supervisionsausbildung. Und ich kannte den Walter Milowiz schon seit meiner Grundausbildung und habe mir gedacht, das könnte was Spannendes sein.

Du musst dir vorstellen, in der Sozialarbeit gibt es ganz viele Handlungsfelder. Du kannst mit Kindern arbeiten, mit Erwachsenen, mit alten Menschen, mit Suchtkranken, im Gesundheitsbereich, mit Familien und vieles mehr. Es gibt eine Riesenmenge und die Verführung ist groß, dass man sich denkt, ich arbeite nur in der Sparte, da brauch ich dieses Wissen und jenes Rezept und damit habe ich die Lösung für das jeweilige Problem.

Aber was du auch brauchst, zusätzlich zu diesem Spezialwissen, ist quasi das Beratungswissen. Ich habe mir damals gedacht, es muss doch irgendwas geben, das - egal in welchem Feld ich arbeite - ein gutes Handwerkszeug ist. Denn ich kann mich einlesen in die jeweiligen Gesetze, aber etwas das übergreifend ist, das gibt beziehungsweise gab es in der Grundausbildung nicht in dem Ausmaß und da war die Systemische Ausbildung etwas, was mir gutgetan hat und meine Arbeitsweise sehr verändert hat.

Neugier und Freude an der Arbeit mithilfe Systemischen Denkens

Joachim. M.: Wenn wir uns dein heutiges Verständnis über Systemische Sozialarbeit etwa im eigenen Selbstverständnis, im Umgang mit Klient:innen oder mit Vorgesetzten im Vergleich zu früher ansehen, in welchem Bereich siehst du einen Unterschied?

Renate Fischer: Früher ist sehr lang her, bei mir [lacht]. Der Beginn der Sozialarbeit war schon ein großes Helfen-Wollen. Ich habe mit 20 angefangen zu arbeiten, und da gab es für mich so quasi ein Richtig und ein Falsch. Da gibt es ein Problem, das erkenne ich, und dann nehme ich die richtigen Tools und damit ist es gelöst. Diese Sichtweise hat sich durch die Systemische Ausbildung drastisch verändert.

Wenn man es bildlich beschreiben will, bin ich vorher quasi so vorgebeugt gewesen [beugt sich vor], voller Tatendrang, und jetzt bin ich zurückgelehnt und denke mir: Okay, da kommt jemand, ich höre einmal zu, ich schaue einmal, ich versuche herauszufinden, ist das, was ich raushöre überhaupt das, was von meinem Gegenüber als Problem angesehen wird? Und galoppiere nicht mehr so schnell los mit irgendwelchen Interven-

tionen. Also viel zurückgelehnter quasi meine Haltung und dadurch aber viel punktgenauer.

Joachim. M.: Wenn ich dich richtig verstehe, dann gehst du weniger mit deinem vorgefassten Bild in die Beratung rein, sondern versuchst zu eruieren, wo kannst du ganz konkret helfen?

Renate Fischer: Ja genau. Man kann auch sagen, es ist vielmehr Neugier da als früher. Neugier dahingehend, wer kommt da zur Beratung, mit welchem Thema, wie läuft die Interaktion und was könnte da hilfreich sein?

Die Arbeit ist viel spannender geworden und darüber bin ich wahnsinnig glücklich. Ich arbeite seit 1986 in dem Bereich und dass ich jetzt sagen kann, das ist immer noch spannend, also das ist schon ein großes Glück [lacht]!

Schnittstellenmanagement, Moral und Musterunterbrechung

Joachim. M.: Du hast vorhin von Spannung und Neugier gesprochen. Walter Milowiz meint in seinem Buch Teufelskreis und Lebensweg, dass die Aufgabe der Sozialarbeit darin bestehe, in ein Subsystem einzutreten, herumzubasteln um eine funktionalere Beziehung zu gewährleisten, die nicht mehr wesentlich vom Beziehungskampf bestimmt wird (Milowiz, 2009: 84). Würdest du dem zustimmen oder würdest du Systemische Sozialarbeit auch anders charakterisieren?

Renate Fischer: Im Prinzip stimme ich dem zu.

Ich finde, dass Walter in seinem Buch sensationell gut die Sozialarbeit mit der Systemischen Theorie zusammengebracht hat. Er beschreibt die Arbeit der Sozialarbeit an der Schnittstelle zwischen einzelnen Personen oder kleinen Subsystemen und großen Systemen wie der Gesellschaft.

Und das ist eine sehr hilfreiche Sichtweise. Denn wenn zu viel Energie reinfließt in diesen Kampf zwischen Einzelnen und der Gesellschaft, dann ist das meistens ein Punkt, an dem Leute zu mir in Beratung kommen und sagen, so geht es nicht weiter.

Und das unterscheidet auch die Sozialarbeit von dem, was Therapie macht. Es geht immer um die-

ses Schnittstellenmanagement. Zu schauen, wo kann man vielleicht ein bisschen helfen oder ein bisschen mit am Rädchen drehen oder ein bisschen Informationen geben, damit das Gegenüber leichter zurechtkommt, oder - was schwieriger ist - die Gesellschaft leichter zurechtkommt und etwas akzeptieren kann, was vielleicht nicht ganz reinpasst in das „normale“ Bild.

Joachim. M.: Würdest dann sagen, dass Systemische Sozialarbeit mehr von einer Moral „befreit“ ist?

Renate Fischer: Ja [Gedankenpause]. Sozialarbeit ist Sozialarbeit. Wenn man sie systemisch betrachtet, hat man den Vorteil, dass sie nicht so moralisierend wirkt und man nicht so in diese Falle hineinkommt, zwischen Gut und Böse zu urteilen.

Es ist ja im Prinzip auch nicht die Gesellschaft, die irgendwie was richtiger oder falscher macht als die Klient:innen. Es reibt sich manchmal und man muss schauen, wie können beide Seiten miteinander auskommen, ohne dass weiterhin die ganze Energie für Konflikte aufgeht.

Joachim. M.: Kommt es dann auch vor, dass zu dir Klienten oder Klientinnen kommen, zu denen du sagst, ihnen kann ich nicht helfen?

Renate Fischer: Hmm, ja, wobei ich glaube, dass das auch mitunter eine Hilfe ist. Es kommen natürlich viele Leute mit einem relativ klaren Anliegen, gerade wenn es um Finanzielles geht. Leute, die sagen, so bitte, da habe ich die Schulden, bitte übernehmt sie, weil sonst stehe ich auf der Straße oder die Wohnung ist kalt oder sonst was.

Jetzt vertrete ich aber gleichzeitig die Stadt Wien und damit auch die Gesellschaft, die sagt, wir schmeißen nicht einfach Fördermitteln raus, wenn es keinen Sinn macht und wenn schon im Vorhinein abzusehen ist, dass quasi beim nächsten Mal das gleiche Spiel wieder läuft und Klient:innen nie selber was zahlen werden, da ist es tatsächlich mitunter manchmal die einzige Hilfe, dieses Muster zu durchbrechen.

So gut und hilfreich es ist, dass viele Fördermöglichkeiten da sind, so schwierig ist es in

der Sozialarbeit, den Leuten trotzdem nahe zu bringen, dass die Probleme nicht einfach so ohne ihr Zutun gelöst werden. Dieses Nichthelfen unter Anführungszeichen finde ich ist manchmal mitunter die größere Hilfe.

Ich weiß nicht weiter oder Das Zulassen von Leere als sozialarbeiterische Handlungsoption

Joachim. M.: In der Systemischen Lehre wird die Aussage von Heinz von Foerster „Handle stets so, dass die Anzahl der Wahlmöglichkeiten größer wird“ (Foerster, 1985: 41, zit. nach: Krönchen, 2012: 405) zitiert. Wie lässt sich dieses theoretische Postulat in der Praxis anwenden, wenn man / frau das Gefühl hat, es geht eigentlich gar nichts weiter?

Renate Fischer: Mhm, das, denke ich mir, ist eigentlich eine der Kernfragen. Das sind die Situationen, wo man sehr versucht ist, sich die Zähne auszubeißen. Wenn man das Gefühl hat, okay, da kommt jemand mit einem Anliegen, man tut was und sieht, es bewirkt jetzt nicht eine Änderung, sondern es verstärkt sich durch das eigene Zutun noch und noch.

Gleichzeitig liegt in dieser Pattstellung eine Chance, dann, wenn du dir denkst, es geht gar nichts mehr, ist gleichzeitig auch wieder alles offen. Weil mehr, als dass es sich weiter im Kreis dreht, kann nicht passieren. Oder es ändert sich.

Also ich habe dann manchmal das Gefühl, okay es ist so, und dann stellen wir halt fest, es wird sich nix ändern, und mir fällt jetzt auch nichts ein. Es gibt durchaus Beratungsgespräche, in denen ich den Leuten sage: Okay, ich versteh, das fände ich an Ihrer Stelle auch ganz mies, aber, ich habe keine Lösung. Wie können wir denn tun, wenn das jetzt nicht gelöst werden kann, wie wird es weitergehen?

Und in diesem Feststellen jetzt fällt mir auch nichts ein, entsteht dann oft so eine neue Leere. Also, mich erinnert es ein bisschen an eine Situation, die wir in einem unserer Supervisionslehrgänge hatten. Da gibt es eine Übung, in der man eine Problemsituation mit Hilfe einer Styroporplatte und Pfeifenputzer darstellt. Und da gab es einmal einen Ausbildungskandidaten, der hat diese Übung genützt, in dem er einfach

nur die Styroporplatte genommen hat. Und da war überhaupt nichts draufgesteckt. Wir waren alle irgendwie ziemlich ratlos, weil es darum gegangen ist, dass man dann auf dieses Ding schaut und dann interpretiert, was man sieht und auf dieser leeren Platte hat man ja eigentlich nichts gesehen [lachen].

Und in dieser Ratlosigkeit sind dann bei allen Teilnehmern mögliche Mutmaßungen entstanden, was dieses Nichts bedeuten könnte oder wofür da alles Platz wäre, nämlich grenzenlos Platz. An das denke ich manchmal, wenn ich so das Gefühl habe, jetzt weiß ich auch nix mehr. Dann denke ich mir, okay dann machen wir den Platz eben leer und schauen, was aus der Leere entsteht.

Joachim. M.: Du sagst keine Lösung zu haben, ist eigentlich eine Lösung, was du in dem von dir verfassten Artikel „Es gibt noch vieles hier zu sehen“ skizziert (Fischer, 2009: 192 - 216). Ist dieses Keine-Lösung-Haben eine Überlebensstrategie für Sozialarbeiter:innen und kann man sagen, du beschreibst damit eine Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten?

Renate Fischer: Hmm [Denkpause]. Ja, das beschreibt schon quasi dieses Erweitern der Handlungsmöglichkeiten ab dem Punkt, wo man sich denkt, jetzt geht's nimma weiter. Das war auch tatsächlich so, dass ich mir beim Schreiben der Arbeit gedacht habe, ich schau mir an, wie ich das, was ich in der Ausbildung gelernt habe, in meinem Arbeitsbereich gut umsetzen kann. Und habe dann quasi konstruiert, wie es ist, wenn man in einer Dauerschleife Beratungen führt. Und irgendwann war es beim Schreiben so, dass ich mir gedacht habe, pfff, also ich weiß jetzt auch keine Lösung [lachen].

Ich habe gemerkt, ich habe mich einfach verannt. In dieser Straße bleib ich stecken. Wenn ich es aber mal akzeptiere, dass der Weg nicht weitergeht und stehenbleibe und nicht versuch, da voran zu kommen, sondern mich mal umschaue, dann katapultiere ich mich raus aus der Sackgasse. Zumindest ist das meine Überlegungsstrategie, inne zu halten und mir dann zu denken, okay, es ist so wie es ist, es muss jetzt nix sein, aber ich bin da, was kann ich tun mit meiner Zeit. Oder umgelegt auf die Arbeit mit

Klient:innen: Wie können wir denn jetzt die Zeit füllen, wenn's so nicht geht, wie wir uns das vorstellen? Und es geht immer dann irgendwie weiter. Es geht sogar oft wahnsinnig spannend.

Auf Augenhöhe kommunizieren und anerkennen, dass Klient:innen für sie Sinnvolles machen

Joachim. M.: So wie ich das verstehe, ist dieses Beziehungsverhältnis zwischen dir als Beraterin und Klient:in ja komplementär. Jemand kommt zu dir und will was und du sagst, ich kenne mich aus und nun zu sagen, ich weiß jetzt auch nicht weiter, entspricht das dem Grundparadigma der Wiener Schule Systemischer Sozialarbeit, das die „Hilfe zur Selbsthilfe umfasst“ (siehe Milowiz, 2009: 218)?

Renate Fischer: Mhmm, die Hilfe zur Selbsthilfe, das ist ja ein großes Paradigma der Sozialarbeit, das ist eines der ersten Dinge, die man lernt. Aber für mich ist es schon so, dass dieses Komplementäre schon diesen Beginn der Sozialarbeit, von dem wir gesprochen haben, irgendwie symbolisiert.

Da kommt ein Hilfesuchender in die Beratung und ich bin quasi die, die wissen muss, wo es langgeht. Mit der Systemischen Haltung der Wiener Schule hat sich dies gewandelt und ich bin eigentlich, wenn ich so überlege, bei der Beratung immer auch am Arbeiten aus dieser schiefen Ebene rauszukommen. Also wenn Klient:innen kommen, sie nicht so leicht in diese hilfesuchende Rolle reinzubringen und mich nicht so schnell in die Rolle als die „Gescheite“, sondern mal zu schauen und zu hören.

Und je mehr es gelingt uns aus dieser Schiefelage rauszubringen und zu sagen, okay, was haben Sie schon probiert, was ist gemacht worden? Oder: schauen Sie, ich hätte diese Informationen, können Sie die brauchen, ist da irgendwas dabei, was für Sie passend ist? Oder aus meiner Ebene schaut es so aus, wie können Sie das nehmen? Desto mehr kommt mein Gegenüber aus der Opferrolle raus. All dies sind quasi Versuche, dieses Komplementäre ein bisschen auf Augenhöhe zu bringen. Und dabei find ich, hilft diese Werthaltung, die systemische, sehr gut.

Joachim. M.: Kann man dazu sagen, auf Augenhöhe mit der Person zu sprechen, ist per se schon eine Lösung?

Renate Fischer: Auf jeden Fall. Also so lange ich zulasse, dass ich als die Gescheiterte gesehen werde und der andere irgendwie als das Opfer oder als der Schwächere, geht der Kreislauf meistens weiter.

Das finde ich, dass ist eines der spannendsten Dinge. Es kommt jemand, der legt scheinbar mal irgendwie ein Beziehungsmuster vor, indem er sagt: So, da bin ich, ich brauche Hilfe und Sie sind jetzt die, die helfen soll. Und sich dann zurückzulehnen und nicht ganz drauf einzusteigen. Oder zu überlegen, was wäre, wenn ich jetzt nicht ganz so reagiere. Das ist eines der wichtigsten Tools für mich.

Joachim. M.: Wenn jemand kommt und Hilfe sucht und eine Lösung präsentiert haben möchte. Das ist doch eine Art Versuchung, oder?

Renate Fischer: Ja genau. Für den ersten Moment kann das wunderbar sein und das funktioniert auch in vielen Fällen. Aber es ändert meistens nicht nachhaltig irgendwas an der Situation. Wir kennen das auch von uns selber. Wenn ich das Heil quasi von außen erwarte und selber meine Anteile gar nicht angekurbelt werden, dann bleibe ich immer irgendwie fremdgesteuert.

Es liegt viel an Formulierungen, dass man wieder ein bisschen an Kompetenz zurückgibt oder was widerspiegelt, so dass das Gegenüber eine Chance kriegt auch wieder auszusteigen. Es geht eh nicht immer, aber zumindest anbieten kann man manchmal, dass man nicht sofort komplettär reagiert.

Joachim. M.: Aber ist es so, wenn ich jetzt versuche, eine Lösung präsentieren zu wollen, dass die Gefahr sehr groß ist, dass ich dann die Arbeit mit nach Hause nehme?

Renate Fischer: Ich glaube man könnte durchaus die Frustration mit nach Hause nehmen, wenn man von sich verlangt, dass man die Lösung hat. Das geht auf jeden Fall irgendwann schief, da, was ich ungeschaut als Lösung sehe, meistens nicht das ist, was für meine Klient:innen die Lö-

sung darstellt. Weil wenn sie das genau so sehen würden, dann wären sie nicht da.

Wenn ich also meinen sozialarbeiterischen Erfolg an der Lösung messe, also an meiner gedachten Lösung [lachen], dann glaube ich, wird es schwierig. Dann schleppt man es vielleicht mit ins Private. [kurze Pause] Um das zu verhindern, hilft mir wahrscheinlich mein zweiter Ausbildungsweg zur Supervisorin auch in der Beratung als Sozialarbeiterin, weil es in der Supervisionsausbildung sehr stark um die Beratung der Berater:innen geht. Und die sind von Haus aus einmal mehr auf der Augenhöheebene. Und wenn ich das umlege auf meine Beratungen mit den Klient:innen, dann kommen die auch mehr in die Augenhöheposition.

Joachim. M.: Wenn du nun eine Empfehlung für junge Sozialarbeiter:innen aussprechen könntest, wie würde diese lauten?

Renate Fischer: Hmh. Da fallen mir zwei Dinge ein. Das eine ist: Zurücklehnen, zuhören, zuhören, nachfragen, ob das was man gehört hat, auch das ist, was gesagt wurde.

Und dahinter liegt als Zweites irgendwie so diese Haltung ... wie hat es Walter in seinem Buch auch formuliert?... die bedingungslose Annahme, dass das Gegenüber etwas für sich Sinnvolles tut und wenn ich es nicht verstehe, dann fehlt mir noch Information. Also dieser Satz, der vielleicht jetzt nicht ganz das Originalzitat ist, der kommt mir immer wieder in den Sinn und der hat mir auch immer wieder geholfen. Da präsentiert mir jemand irgendetwas, das ich seltsam finde. Und mir dann zu denken, das Gegenüber geht sicher nicht her und denkt, ich mach jetzt die blödeste Lösung für mich und erzähl das auch noch. Sondern davon ausgehen, dass die Menschen irgendwas machen, weil sie sich denken, dass ist für sie und für ihre Situation jetzt einmal das, was ihnen als Lösung einfällt.

Und da die Wertung rauszunehmen und die Neugier reinzugeben und zu sagen, okay, wieso, was ist da dran? Je früher man diese Haltung hinkriegt, finde ich, desto spannender ist der Job und desto leichter kommt man auf eine Ebene, wo man sich nicht so ständig in Sackgassen wiederfindet.

Nicht in Lösung, sondern in Veränderung denken

Joachim. M.: Wenn sich die Lösung, die du anbietest, mit der Lösung der Person weitgehend überschneidet, dann kommt ihr zusammen und alles, was dem nicht entspricht, ist inkompatibel. Könnte dies so gesagt werden?

Renate Fischer: Jaa [zögerlich]. Ja, das ist wirklich schwierig, finde ich. Ich weiß ja nicht was passiert, wenn die Leute rausgehen bei mir. Ich kann Beratungen führen und manche Leute stehen vielleicht auf und sagen, na super, das habe ich überhaupt nicht gebraucht und gehen schimpfend aus dem Büro raus. Dann denke ich mir scheiße, das habe ich völlig falsch gemacht, aber mitunter ist das für den anderen trotzdem hilfreich gewesen. Vielleicht war ja eben genau dieser Stopp, so funktioniert es nicht, hilfreich.

Also es ist so wahnsinnig schwierig zu sagen, was die Lösung ist. Was leichter zu sagen ist, ist, was Veränderung ist. Oder was ein Spiel, das aufrecht gehalten wird, ist. Es gibt Klient:innen, die jedes Mal schimpfend rausgehen. Da ist, finde ich, die Chance auf Veränderung gegeben, wenn der einmal nicht schimpfend rausgeht oder nicht ganz so verärgert. Und umgekehrt, bei jemanden, der sehr angepasst ist und immer sagt, ja, ja, ja, das mach ich ... wenn der mal quasi aufdreht, ergibt sich gerade dadurch die Chance auf was Neues.

Joachim. M.: Sehr spannende Erfahrungen und Erkenntnisse, worüber Du berichtest. Es würde wohl noch vieles geben, was wir besprechen könnten. Zum Abschluss würde mich noch Deine Einschätzung interessieren, ob aktuelle gesell-

schaftliche Probleme gelöst wären, wenn alle systemisch denken würden?

Renate Fischer: [Lachen] Es würde auf jeden Fall anders damit umgegangen werden. Wie gesagt, mit der Lösung tue ich mir immer schwer, ich glaube es wäre anders und es wäre sehr spannend zum Schauen. Es käme sicher zu anderen Ergebnissen.

Joachim. M.: Renate, vielen Dank für das interessante Interview!

Renate Fischer: Gern geschehen.

Literaturangaben

Fischer, Renate (2009): Praxisbeispiel Wohnungslosenhilfe / Es gibt noch vieles hier zu sehen, in: Milowiz, Walter: Teufelskreis und Lebensweg / Systemisch denken im sozialen Feld, 2. überarbeitete Aufl., Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 192 - 216.

Foerster, Heinz von (1985): Sicht und Einsicht / Versuche zu einer operativen Erkenntnistheorie, Carl-Auer, Heidelberg, Online-Ausgabe 2006.

Krönchen, Sabine (2012): Supervision, in: Wirth, Jan V./Kleve, Heiko, Hrsg.: Lexikon des systemischen Arbeitens/Grundbegriffe der systemischen Praxis, Methodik und Theorie, Carl-Auer-Verlag, Heidelberg, 403-406.

Milowiz, Walter (2009): Teufelskreis und Lebensweg / Systemisch denken im sozialen Feld, 2. überarbeitete Aufl., Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.

Salzkammergut - Kulturhauptstadt Europas 2024

Erweiterung städtischer und regionaler Möglichkeitsräume für nachhaltige Entwicklungen

Klaus Wögerer



Bad Ischl Salzkammergut ist 2024 Kulturhauptstadt Europas. Gemeinsam mit den Städten Bodo in Norwegen und Tartu in Estland. In der ländlichen Region Salzkammergut sind es 23 Gemeinden, die sich unter dem Motto „23 für 24“ zusammenschlossen haben und unter dem Titel „Kultur ist das neue Salz“ ein vielfältiges Programm bieten sowie nachhaltige Entwicklungen ermöglichen möchten. (vgl. Europäische Kommission, Vertretung in Deutschland 2024, o.S.)

„Overtourism, fehlende Arbeit, Abwanderung, Tradition als Themen passen zu den EU-Erwartungen. Seit der Initiierung {der Europäischen Kulturhauptstädte} 1985 haben sich die Vorgaben von einem „Fest der Kunst“ in Richtung gesellschaftlicher Entwicklung verschoben: Wohlbefinden der Bevölkerung, Selbstbewusstsein eines Ortes, Gemeinschaftsgefühl, Inklusion bisher nicht erreichter Besuchergruppen.“ (Wurmitzer 2024, o.S.)

Entlang von vier Programmlinien wird an diesen Spannungsthemen im Salzkammergut gearbeitet und realisiert. „Globalokal - Building the new“

ist eine dieser Stränge neben „Macht und Tradition“, „Kultur im Fluss“ und „Sharing Salzkammergut - die Kunst des Reisens“ und setzt sich mit zukünftigen Handlungsstrategien auseinander. Wie soll der Lebensraum gestaltet werden? Von Raumplanung und Baukultur hin zu den Beziehungsräumen von Jung und Alt sowie Menschen von Hier und Dort. (vgl. Kulturhauptstadt Bad Ischl - Salzkammergut 2024 GmbH 2024, S. 9)

„Für jede und jeden wird etwas dabei sein, aber Achtung, nicht alles wird für alle sein“ (Ines Schiller, Bürgermeisterin von Bad Ischl; in: Wurzinger 2024, o.S.)

Dass dieses Programm kontrovers diskutiert, angenommen und gefeiert, oder auch abgelehnt und „verteufelt“ wird zeigte sich bereits bei den Vorbereitungen, der Eröffnung im Jänner und den Rückmeldungen von Projekten.

Also: Sich Ein- und Hinlassen, sich selbst ein Bild machen, die Zusammen- und Auseinandersetzung suchen und Möglichkeitsräume und Spannungen entdecken.

Diese Wechselwirkungen und Zirkularitäten sind es, die neue Möglichkeitsräume erzeugen - wo immer auch hin.

Neun „systemische“ Projekttipps die Wechselwirkungen erzeugen bzw. in sich haben:

- Das Große Welttheater
- RESILIENZ: Stärke auch bei Gegenwind
- sudhaus
- Mensch, Welt und Ding
- Briefe von Ruth
- Das vermutlich beste Hotel der Welt
- Die große Pose
- Global Home - Naturpfad
- SOLANGE #29

Viele Orte der Kulturhauptstadt 2024 im Salzkammergut können mit dem Zug erfahren werden; mit der Almtalbahn Wels - Grünau, der Salzkammergutbahn Attnang-Puchheim - Stainach-Irdning und der Lokalbahn Lambach - Gmunden.

Mehr auf www.salzkammergut-2024.at

Literatur:

Europäische Kommission, Vertretung in Deutschland (Hrsg.) (2024): Kulturhauptstädte Europas 2024: Bad Ischl-Salzkammergut, Tartu und Bodø. In: https://germany.representation.ec.europa.eu/news/kulturhauptstadte-europas-2024-bad-ischl-salzkammergut-tartu-und-bodo-2024-01-16_de#:~:text=Kulturhauptst%C3%A4dte%20Europas%202024%3A%20Bad%20Ischl%2DSalzkammergut%2C%20Tartu%20und%20Bod%C3%B8,-Zum%20Jahresbeginn%20haben

Europäische Kommission (Hrsg.) (o.J.): Kulturhauptstädte Europas 2020 bis 2033. Leitfaden für Städte, die sich um den Titel „Kulturhauptstadt Europas“ bewerben möchten.

Kulturhauptstadt Bad Ischl - Salzkammergut 2024 GmbH (Hrsg.) (2024): salzkammergut 2024. European Capital of Culture Bad Ischl Salzkammergut. Programmvorschau

Wurmitzer, Michael (2024): Kann die Kulturhauptstadt Salzkammergut was bewegen oder soll sie nur nicht stören? In: DerStandard (Hrsg.): <https://www.derstandard.at/story/3000000203980/kann-die-kulturhauptstadt-salzkammergut-was-bewegen-oder-soll-sie-nur-nicht-stoeren?>

Bücher

Eidenschink, Klaus (2024): Es gibt keine Narzissten! Nur Menschen in narzisstischen Nöten. Eine Handreichung für alle und jede(n). Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.



„Eine Handreichung für alle und jede(n)“ verspricht Klaus Eidenschinks Buch „Es gibt keine Narzissten! Nur Menschen in narzisstischen Nöten“ zu sein. Eidenschink will „dafür sensibilisieren, dass wir mehr oder weniger alle gefährdet sind, narzisstische Nöte bei uns oder anderen Menschen zu erzeugen und zu begünstigen, Weil

viele unter narzisstischen Verhaltensweisen leiden, ist es besonders wichtig, Wissen zu erwerben, wie jeder selbst zum fremden wie zum eigenen Leid beiträgt.“ Denn „ohne es zu wollen oder zu merken, tragen wir fast alle in dieser Gesellschaft auf die eine oder andere Weise dazu bei, dass narzisstisches Leid entsteht.“

Der Ansatz hat mich sofort interessiert, hege ich doch schon länger die Vermutung, dass wir mentalitätsgeschichtlich in der inszenierten Selbstbezogenheit und Selbstüberschätzung angekommen sind. D.h. wir leben in Strukturen, die dazu führen, dass sich beides ständig auf einer kollektiven Ebene reproduziert.

In einer Welt, in der alle gelernt haben, dass „wachsen“, „verbrauchen“ und „erwerben“ die zentralen menschlichen Tugenden sind, wird die dazu gehörige Haltung zur Pathologie, sobald sie nicht vorgesehene Not erzeugt.

Hier scheint mir ein Pferdefuß zu liegen. Denn aus Eidenschinks vornehmlich psychotherapeutischen Blickwinkel hat sich die individuell erfahrene Not an den primären Bezugspersonen, in der Regel den Eltern, aktualisiert. Deren Bot-

schaft „Wir wollen, dass du so wirst, dass wir auf dich stolz sein können und das Gefühl bekommen, dass du unser Kind bist!“ führt beim Kind dazu, „ein Konzept zu bedienen, ... das an die Emotionen der Eltern gekoppelt ist. Also nicht an Regeln, Normen oder Gebote, sondern an gefühlsgebundene Hoffnungen, Abneigungen und Erwartungen von wichtigen anderen. Es spielt nur eine sehr ungeordnete Rolle, was die Eltern denken. Entscheidend ist, was sie hoffen, was das Kind für sie sein soll...“

Was hat dies für Folgen? Das Kind ist verwirrt. Es merkt, dass es mit seiner Eigenart un bemerkt bleibt oder übergangen wird. Das, was es von sich zeigt, ruft nur wenig Resonanz hervor. Stattdessen bekommt es Reaktionen auf etwas, was es nicht gesendet hat. Es läuft mit dem natürlichen Ausdruck des Eigenen ins Leere und bekommt eine Antwort für Produziertes. Das Kind ist leise und bekommt Lautes zurück, es ist vorsichtig und wird gedrängt, es ist wild und erntet Erschrecken, es ist hungrig und wird mit Zärtlichkeiten überschüttet. Immer ist es das Unpassende: falsche Freude, falsche Ängste, falscher Stolz, falscher Ekel, falsche Scham. Unbezogenheit regiert das Miteinander.

So entwickelt sich im Kind eine sehr effektiv arbeitende Fassadenkompetenz.“

Mich hat diese Beschreibung an die psychoanalytischen Konzepte der 1970er und 1980er Jahre erinnert, an Heinz Kohouts „falsches Selbst“, an „Das Drama des begabten Kindes“ von Alice Miller. Quasi eine schlüssige bindungstheoretische Konzeptualisierung davon.

Zugleich beschleicht mich das Unbehagen darüber, wie denn nun „das Falsche“ anders beschrieben werden könnte als über die Not, die einen Menschen im Nachhinein quält. Das konkrete Tun ist's wohl nicht. Beschützen ist wichtig, zuviel davon falsch. Ermutigen ja, aber nicht übertreiben. Eltern, die nichts für ihre Kinder wollen und neugierig warten, was aus ihnen wird, sind wohl eher ein Idealbild. Mir vermittelt sich aus der Lektüre, dass gelingende Bindung, gelingender Kontakt dazu führen, dass Menschen

eine Vorstellung davon entwickeln, wie sie sich passend und zugehörig fühlen können - was auch mit Ergebnissen der Hirnforschung kompatibel wäre. Dass sie ein Bezugsnetz entwickeln und ein Selbstbildnis als jemand, die/der dazugehören und „richtig“ sein kann. Wenn das misslingt, erzeugt es Not.

Klaus Eidenschink beschreibt diese Not eindrücklich und nachvollziehbar, meist eingeleitet mit „Was muss man tun, um Kinder mit narzisstischem Leid zu versorgen / sein Leben in narzisstischer Not zu gestalten/ an der narzisstischen Not anderer selbst zu leiden / in Paarbeziehungen narzisstisch zu leiden / narzisstische Not im Unternehmen

zu kultivieren / eine narzisstische Gesellschaftskultur zu befördern /.../ narzisstische Not gut beraten zu können.“

Ich hätte mir eine genauere Darstellung der Rückkoppelungen gewünscht, der Prozesse, die narzisstisches Erleben und Verhalten ständig aufrecht erhalten.

Aber das ist mein Wunsch. Das Ziel, eine „Handreichung für alle und jede(n)“ zu sein, Tools und Anregungen im Umgang mit narzisstischer Not zur Verfügung zu stellen, ist in jedem Fall erreicht.

Michaela Judy

Eidenschink, Klaus (2023): *Die Kunst des Konflikts. Konflikte schüren und beruhigen lernen*. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.



X: „Nein, so sicher nicht.“

Y: „Na warte, wenn du das tust.“

X: „Du kannst mir das nicht vorschreiben.“

Y: „...“

Ob, wie und wie hoch hinaus der Konflikt wohl weiter geht?

Klaus Eidenschink beschreibt in seinem Buch „Die Kunst des Konflikts. Konflikte schüren und beruhigen lernen“ in den

ersten beiden Kapiteln die Funktionen, die Konflikte haben und wie Konfliktsysteme sich selbst erhalten. Durch den Blick mittels der systemischen Theorie ermöglicht er ein anderes Hinschauen auf Konflikte, die sich immer wieder auch verfestigen.

„Wird diese Stabilität permanent erzeugt, dann muss man - will man präzise sein - sagen: (...). ... ein Konflikt ist dann nicht, sondern es „konfliktet“. (S. 23)

Konflikte haben eine wichtige Funktion im Zusammenleben von Menschen: „Sie verändern bestehende Erwartungen.“ (S. 24)

Die Konfliktkommunikation ist dabei geprägt von Widerspruch, Drohungen, Anschuldigungen, Verallgemeinern usw. Konflikten ist dabei immanent, dass sie sich durch diese Strukturiertheit in der Kommunikation autopoietisch erhalten. Ein Widerspruch erzeugt wiederum Widerspruch erzeugt wiederum ... (vgl. S. 45)

In den weiteren Kapiteln sind die Form und Verformung von Konflikten und der Regulati-

on dieser das Thema. Hierbei aus- bzw. umzu- steigen verlangt jedoch reflexive Fähigkeiten von den Beteiligten. Für selbst Involvierte und Konfliktbearbeiter*innen werden dabei Strukturen und Orientierungen angeboten, die für die Konfliktbearbeitung hin zum Schüren oder zum Beruhigen helfen können.

Mit den neun Leitunterscheidungen für soziale Konflikte hat der Autor eine Reflexions- und Interventionshilfe erstellt, um Konflikte zu bearbeiten.

Dabei geht er in der Konfliktodynamik von drei Dimensionen aus. Der Sozial-, Sach- und der Zeitdimension. (vgl. S. 51)

Diesen drei Dimensionen sind jeweils drei Modis mit jeweils zwei Richtungspolen zugeordnet. So entsteht neun Leitunterscheidungen mit möglichen eskalierenden bzw. deeskalierenden Entscheidungspolen und somit Bewegungsmöglichkeiten bei/in Konflikten. (vgl. S. 50f)

Diese Fokussierungen werden vom Autor detailliert beschrieben, mit Praxisbeispielen für die Bearbeitung unterlegt sowie Reflexionsfragen zur Weiterarbeit zur Verfügung gestellt. Somit werden Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten aufgezeigt, wie die Konfliktodynamik beeinflusst werden kann und der/die Leser*in selbst involviert. Wie tue ich selbst bei diesem oder jenem Konflikt?

„Um geordnet nachdenken zu können, braucht es ... gedankliche Orientierungsmöglichkeiten.“ (S. 109)

Dieses Buch bietet genau diese Reflexionsstruktur, um Konflikte zu schüren oder zu beruhigen - also zu bearbeiten. Absoluter Lese- und Reflexionstipp für Sozialarbeiter*innen, Pädagog*innen, Supervisor*innen & Coaches und generell für Menschen jeder Art - „Konfliktfreudige“ oder „Konfliktscheue“.

Klaus Wögerer

Erweiterungsmöglichkeiten für Teufelskreise



Illustrationen © M. Y.



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.

Unser ASYS-Veranstaltungskalender

auf <http://www.asys.ac.at> informiert über Veranstaltungen von ASYS, von ASYS-Mitgliedern und sonstige empfohlene Veranstaltungen.

Teilen Sie uns Ihre Veranstaltungen mit, die für ASYS Mitglieder und andere systemisch Interessierte von Interesse sind. Wir veröffentlichen diese gerne.

Als Grundlage der Veröffentlichung dient unser Vereinszweck: Systemisches Denken und Handeln zu fördern.

Bitte senden Sie Veranstaltungsinfos an Klaus Wögerer: klaus.woegerer@asy.ac.at

Kosten einer ASYS Mitgliedschaft

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

Informationen und Anmeldeformular finden Sie unter <https://www.asys.ac.at/asy/mitglied-werden/>

→→ Beiträge für unsere Zeitschrift gesucht!

Wir freuen uns über Ihre Beiträge - schriftlich oder bildlich an office@asy.ac.at!

Redaktionsschluss für das nächste Heft ist der 1.9.2024



Termine

| | |
|-------------------|--|
| 08.-11.05.2024 | Der erste Kontakt - Akquise, Organisationskultur, Erstgespräch, Kontrakt. 7. Seminar des SV-Lehrganges bei PINA, Feldkirch |
| 08.-11.05.2024 | Freundliche Übernahme? Kooperation und Ausschluss in Organisationskontexten. Gruppendynamisches Organisationstraining/-labor mit Ma-chaela Judy, Conny Kohlross-Gittenberger, Christine Pechtl. Wien. https://mitglied.oeagg.at/evaluate/org/91571207/oeagg/view-event?item_id=91976808 |
| 06.06.2024 | ASYS Arbeitsgruppe Literatur |
| 06.-07.06.2024 | Haltung, Macht, Selbstbewusst. OBDS Bundestagung 2024, Salzburg |
| 21.-22.6.2024 | Theorie & Theorien zu „Der erste Kontakt - Akquise, Organisationskultur, Erstgespräch, Kontrakt“. 8. Seminar des SV-Lehrganges bei PINA, Feldkirch |
| 28.06.-03.07.2024 | Sensitivity Training, Gruppendynamisches Seminar, Koppl bei Salzburg. klaus.woegerer@asys.ac.at |
| 04.07.2024 | ASYS Arbeitsgruppe Literatur. |
| 01.08.2024 | ASYS Arbeitsgruppe Literatur. |
| 05.09.2024 | ASYS Arbeitsgruppe Literatur. |
| 07.09.2024 | INTO IMPRO, Improvisationstheater für Berater*innen, Linz. klaus.woegerer@asys.ac.at |
| 11.-14.09.2024 | Was tun? - Methoden & Interventionen. 9. Seminar des SV-Lehrganges bei PINA, Feldkirch |
| 03.10.2024 | ASYS Arbeitsgruppe Literatur. |
| 15.-16.10.2024 | inecht Führungs-künftig, Führungskräfteentwicklung, Linz & Online. klaus.woegerer@asys.ac.at |
| 24.-25.10.2024 | Erleben sichtbar werden lassen. Methodenseminar zu nonverbalen Ausdrucksmöglichkeiten von Haltungen und Beziehungsdynamiken, ÖAS, Wien. https://oeas.at/termine/details/erleben-sichtbar-werden-lassen-methodenseminar-zu-nonverbalen-ausdrucksmoeglichkeiten-von-haltungen-und-beziehungsdynamiken-1 |
| 07.11.2024 | ASYS Arbeitsgruppe Literatur. |
| ab 7.11.2024 | ASYS Lehrgang „Systemische Supervision & Coaching“ und „Zertifizierte systemische Beratung“ 2024- 2027 in Kooperation mit der VHS Ottakring, Wien. klaus.woegerer@asys.ac.at |
| 07.-09.11.2024 | Systemisch denken und handeln. 1. Seminar unseres neuen SV-Lehrganges in Wien. klaus.woegerer@asys.ac.at |
| 21.-23.11.2024 | Was tun, wenn...? - Konflikte, Krisen & andere Fallen. 10. Seminar des SV-Lehrganges bei PINA, Feldkirch |
| 05.12.2024 | ASYS Arbeitsgruppe Literatur. |
| 22.-25.01.2025 | Interaktionstraining. 2. Seminar unseres neuen SV-Lehrganges in Wien. |
| ab 01.05.2025 | Systemische Supervision & Coaching. Neuer ASYS-Lehrgang 2025- 2027 in Kooperation mit PINA, Feldkirch. https://pina.at/angebote/seminare-lehrgaenge/systemische-supervision-und-coaching |



Erweiterte Möglichkeiten: Der Tarotgarten von Niki de Saint Phalle in der Toskana

© Milowiz 2013

ISSN 2072-0416

