

## Werkzeugkoffer Supervision

---

Systemische Methoden- und Interventionsrepertoire der Supervision



# Systemische Methoden- und Interventionsrepertoire der Supervision

---

- Ablauf einer Supervisionssitzung  
12 Schritte
- Allparteilichkeit
- Arbeit an Systemgrenzen
- Aufstellungsarbeit
- Ausnahme und Auswirkungsfragen
- Autonomie
- Balance zwischen Problembeschreibung  
und Lösungsorientierung
- Balance zwischen Widersprüchen
- Beobachter und Beobachtung
- Bescheidenheit
- Differenz
- Externalisierung
- Genogrammarbeit
- Grafische Darstellung von Systemen
- Hypothesenbildung und hypothetische  
Fragen
- Joining
- Kontextbezug
- Kontextualisierung
- Kontrakt
- Lösungs- und Ressourcenorientierung
- Metapher
- Narratives Interview
- Paradoxe Intervention
- Reflektierendes Team
- Reframing
- Rituale
- Schlussintervention (Hausaufgabe)
- Selbstreferenz
- Sozigramme
- Systemische Fragen
- Zirkularität und Zirkuläres Fragen

# Überblick: Ablauf einer Supervisionssitzung – 12 Schritte



# Ablauf einer Supervisionssitzung – 12 Schritte

## 1. Ankommen und Kontaktaufnahme

**Ziel: Der Supervisor hat Zusatzinformationen, um sich auf die Gruppe einzustellen**

Beobachungskriterien:

Kommen die Supervisanden zügig oder verhalten in den Raum? Sind sie pünktlich?  
Wer kommt wann? Wer setzt sich wohin? Wie ist die Kontaktaufnahme untereinander?  
Wie ist die Gesamtstimmung? Wie ist die spontane Kontaktaufnahme zw.  
Supervisanden und Supervisor?

Ist der Raum vorbereitet? Formale Begrüßung, Befindlichkeitsrunde durchführen.

## 2. Anliegensammlung

**Ziel: Die Gruppe hat einen Überblick über mögliche Themen**

Abfrage der Supervisionsanliegen

Wer hat welches Thema? Kurze und knappe Darstellung

## 3. Evaluation der Ergebnisse der letzten Supervision

**Ziel: Eine Fortschrittseinschätzung ist erfolgt**

Überprüfung der Umsetzungserfolge in der Arbeit

Qualitätssicherung und Würdigung der Tätigkeit der Supervisanden

## 4. Auswahl der Themen

**Ziel: Die Themen sind ausgewählt**

Welches Thema hat die Höchste Dringlichkeit? Welche Themen sind im Vordergrund?

Welches Thema passt im Augenblick am besten zur Gruppe?

Wie kommen wir mit der Zeit hin?

Was passiert mit Anliegen, die wir hier zeitlich nicht bearbeiten können?

# Ablauf einer Supervisionssitzung – 12 Schritte

## 5. Ermittlung der Fragestellung

**Ziel: Ein erster Überblick zum Thema ist vorhanden, konkrete Ergebnisvorstellungen vom Supervisanden sind formuliert**

Erste Fokussierung des Anliegens, Fallbericht, Themendarstellung strukturieren  
Was ist die Fragestellung bei diesem Anliegen? Mit welchem Ergebnis wären Sie zufrieden? Was genau möchten Sie verändern?  
Welche konkreten Veränderungsideen haben Sie?

## 6. Fall und Anliegen- darstellung

**Ziel: Fall ist durch den Supervisanden umfassend dargestellt und die Gruppe hat den Fall verstanden**

Visualisierung durch Fallgeber, Verbalisierung der emotionalen Erlebnisse; Was sind wesentliche Daten? Harte Fakten? Wie sind die Rahmenbedingungen?  
Offene Fragen stellen (Wer, Was, Wie, Wann ...), Zirkuläre Fragestellungen  
Paraphrasieren, was verstanden wurde.

## 7. Bestätigung oder Korrektur der Fragestellung

**Ziel: Die Ausgangsfragestellung durch den Fallgeber ist überprüft, evtl. präzisiert**

Wie lautet jetzt Ihre Fragestellung?  
Hat sich an Ihrer Fragestellung etwas verändert?

## 8. Methodenauswahl

**Ziel: Eine angemessene Methode für die Supervisionsarbeit ist gefunden**

Jede Supervision braucht ihre angemessene Methode  
Sie muss dem Anliegen gerecht werden  
Sie soll dem Supervisanden entsprechen  
Sie soll dem Supervisor entsprechen

# Ablauf einer Supervisionssitzung – 12 Schritte

**9.  
Methodische  
Bearbeitung des  
Anliegens**

**Ziel: Der Supervisand hat sein Thema bearbeitet und einen/mehrere konkrete Handlungsansätze formuliert**

Anleitung des Fallgebers zu Experimenten, Einverständnis des Fallgebers einholen  
Methoden zum aktiven Tun, leibhaftigen spüren, Beobachten von Emotionen  
z.B. Rollenspiele, Stuhlarbeit, Gruppenaufstellung,  
Konkreten Handlungsansatz durch den Fallgeber formulieren lassen

**10.  
Lösungserprobung  
Lösungstransfer**

**Ziel: Der Supervisand hat seine Lösungen überprüft**

Konkretisierung der Umsetzung der Ergebnisse  
Rollenspiel mit neuer Haltung des Supervisanden, in die Haut des Anderen schlüpfen  
lassen, Zukunftsspiel durchführen, Lösung auf vielen Ebenen verankern

**11.  
Abschluss**

**Ziel: Der Fallgeber hat eigene Erfahrungen der Gruppenteilnehmer gehört**

Sharing, eigene Erfahrungen der Gruppenteilnehmer  
Abschließende Zusammenfassung durch den Supervisor

**12.  
Reflexion des  
Supervisionspro-  
zesses**

**Ziel: Die Supervisionsprozess ist auf verschiedenen Ebenen reflektiert**

Wir war das methodische Vorgehen?  
Feedback Supervisand-Supervisor

# Allparteilichkeit oder auch Neutralität



## Kernaussagen

Eine Haltung in der Beratung, die darin besteht, allen „Parteien“, „gleich-gültig“ in den Wertigkeiten gegenüber zu stehen. Neutralität heißt nicht, dass der Berater keine eigene Meinung hat, sondern lediglich, diese nicht doktrinär einzubringen. Neutralität gegenüber Personen, Problemen und Symptomen, Ideen und möglichen Lösungen stellt sich (als grundlegende Haltung) auf keine Partei-Seite. Der Berater hält sich von Bewertungen im Sinne von Besser und Schlechter etc. heraus.

## Nutzen

Neugier als Beraterhaltung erzeugt weitere, zusätzliche Beschreibungen, die in Hypothesen und daraus abgeleitete Fragen münden können. Systemische Neugier interessiert sich für die in jedem System immanente Eigenlogik, die weder gut noch schlecht, sondern schlichtweg als wirksam angesehen wird, weil sie sich für dieses System offensichtlich evolutionär bewährt hat. Neugier impliziert auch eine Haltung, die die „Unwissenheit des Beraters“ als Ressource versteht, dessen Ziel es ist, mit dem Klientensystem möglichst brauchbare Forschung zu betreiben und vorschnelle Erkenntnis zu verhindern.

## Worauf achten?

Keine der Parteien ist zu bevorzugen, vor- oder nachrangig, auf- oder abwertend zu behandeln - auch dann, wenn ein bestimmtes Verhalten von Klienten nicht mit dem Wertesystem der Beraterin im Einklang steht. Wichtig ist das dahinterstehende Prinzip zu erkennen und sich nicht in einem Netz von Parteinahmen und Bewertungen verstricken zu lassen, sondern eben größtmöglich „neutral“ zu bleiben. Natürlich steht es dem Berater frei, in bestimmten Situationen bewusst die Haltung der Neutralität zu verlassen, um (temporär) „Stellung zu beziehen“, wenn es situativ angemessen und hilfreich erscheint.

# Arbeit an Systemgrenzen

---



## Kernaussagen

Die Klärung von Grenzen zwischen System und Umwelt, aber auch zwischen Teilsystemen, ist eine wichtige Intervention um Störungen zu erkennen und zu beheben. Es geht um Reduktion von Komplexität: Worauf soll fokussiert und wie sollen die Systemgrenzen gezogen werden? In Projektgruppen, Teams, Abteilungen, Bereiche, Unternehmen, Familien, Interessensgemeinschaften, usw. besteht innerhalb ihres sozialen Systems eine andere Sinnggebung als außerhalb, nach denen zwischen dazugehörigen und nicht dazugehörigen Interaktionen unterschieden wird“. Dieser Zusammenhang selektiver Mechanismen ist als eine Art Filter zu verstehen, der bestimmte Sinngehalte zulässt („durchlässt“), andere aber nicht.

## Nutzen

Hier geht es darum, sinnvolle Ordnungen herzustellen. In einem Fall kann sie Anregung sein, bestimmte Grenzen zu gestalten bzw. durchlässiger zu machen, im anderen Fall wird die Betrachtung der Grenzen das System verstören um möglicherweise neue, sinnvollere Grenzen zu entwickeln. Die Betrachtung der Grenzen, ihrer Durchlässigkeit oder Starrheit ist eine sinnvolle Intervention.

## Worauf achten?

Die Tatsache, dass innen etwas anderes ist als außen, kann je nach Sichtweise unterschiedlich verlaufen. Einerseits wird sie von innen - also von den Teilen des Systems im Inneren - als Grenze der gemeinsamen Identität erlebt, andererseits kann sie von außerhalb (z.B. aus der Perspektive eines anderen Systems) etwas anders verlaufen, woraus sich eine gewisse Unschärfe über den Prozess, aber auch ein Feedback für das Systems ergeben kann. Um den Prozess klar zu bekommen, ist es in dieser Phase der Systembildung notwendig individuelle Sichtweisen auszublenden. Erst dadurch entsteht eine klare Eigenidentität des Systems mit seiner eigenen Geschichte und seiner eigenen Art, Reize zu verarbeiten.

# Aufstellungsarbeit bzw. Skulptur



## Kernaussagen

Die Arbeit mit Aufstellung oder Skulptur geht von der Erfahrungstatsache aus, dass die Einnahme einer Position in einem aufgestellten System die mit dieser Position verbundenen Empfindungen erlebt werden können. Befindlichkeiten gehören nicht zu einer Person, sondern zu einer Position in einem System. Es entsteht ein von außen sichtbares Bild des Systems und es wird eine von innen erlebbare Systemkonstellation geschaffen.

## Nutzen

Aufstellungen liefern handlungsnah Beschreibungen von Wirkungszusammenhängen in Systemen. Gleichsam wie bei einem Bildhauer entsteht durch das Positionieren und In-Szene-Setzen der Systemmitglieder zueinander eine raum-zeitliche Analogie, die über das Medium Sprache hinausgeht und die Möglichkeit bietet, Prozesse sichtbar und unmittelbar erfahrbar zu machen. Damit werden die verschiedenen Aspekte des Systems konkret erlebbar, zum anderen bewirken sie stärkere Veränderungen, weil neue Haltungen, Veränderungen im Erleben von Beziehungen direkt erprobt und erlebt werden können.

## Worauf achten?

Aufstellungsarbeit erfordert einen ganz spezifischen Rahmen. Als erstes bedarf es eines Kreises von Personen, die bereit sind, sich immer wieder neu auf das Experiment der "repräsentierenden Wahrnehmung" einzulassen und gleichsam für problematische Aspekte einer ihnen nicht bekannten Situation "einzustehen". Zum anderen braucht es Menschen, die offen dafür sind, auf ihre ungeklärten Fragen in einer ungewöhnlichen Weise Antworten zu "erfahren". Als Drittes verlangt es eine "Leitungs"-Person, die den Gesamtrahmen hält, bei der Klärung der Fragestellung bzw. des Anliegens behilflich ist und den Prozess der Lösungsfindung mit seinen Fragen und Umstellungen begleitet.

# Ausnahmefragen



## Kernaussagen

„Ausnahmen verweisen auf Lösungen. Als Ausnahmen werden Situationen bezeichnet, in welchen das Problem erwartungsgemäß hätte auftreten können, aber nicht auftrat. Solche Ausnahmesituationen verweisen auf Möglichkeiten und persönliche Kompetenzen zur Erreichung der angestrebten Lösung. Auf Ausnahmen zu fokussieren ist insbesondere in der systemischen Beratung ein zentraler Aspekt. „Ich bin so lustlos“ - „Immer und jederzeit? Wann am wenigsten?“ Wann war es das letzte Mal ein wenig anders? Wann war der Wert auf der Skala das letzte mal Höher als zur Zeit? Was war noch anders? Jede Situation hat eine Ausnahme. Man ist nicht immer mies drauf. Es gibt Zeiten, wo es besser ist. Man ist nicht 24 Stunden am Tag lustlos. Diese Stellen herauszufinden ist Ziel der Ausnahmefrage.

## Nutzen

Ausnahmen sind besonders hilfreich, da wir Menschen bei deren Auftreten unsere eigenen Ressourcen wahrnehmen. Indem vielfach ganz konkrete, wiederholbare Handlungen dabei sichtbar werden, eröffnen sich uns dadurch einfache Wiederholungsmöglichkeiten. Aus der Suche nach (positiven) Ausnahmen ergeben sich oftmals Anhaltspunkte darüber, welche Faktoren Einfluss auf das Symptom haben und was hilfreich oder nützlich im Sinne einer Veränderung sein könnte.

## Worauf achten?

Die Herausforderung ist, sich nicht vom Problem „packen zu lassen“, sondern aktiv Ausnahmen herauszuhören. Wird eine solche „Ausnahme-Perle“ gehoben, dann gibt es oft als zusätzlichen Bonus ein strahlendes Lächeln bei meinem Gegenüber. Das gibt Kraft.