



Systemisch-konstruktivistische Supervision bei Stefan Clotz Grundsätze und Grundlagen

< Supervision = (lat. supra="von oben", videre="betrachten") >

Grundsätze:

Meine Werte in der Supervision:

Freiheit, Freiwilligkeit, Ressourcenverfügung, Selbststeuerung, Vertraulichkeit

Meine Anliegen in der Supervision:

Wahrnehmungserweiterung auslösen, Handlungsalternativen ermöglichen,
Entscheidungsfähigkeit sichern, Multiplikation von Wissen,
Balancen finden, vertrauensvollen Schutz-Raum und Zeit-Raum geben

Meine Rolle in der Supervision:

Allparteilich, dissoziiert, vertraulich, authentisch,
neutral, empathisch, professionell, verlässlich

Meine Methoden in der Supervision:

Hypothesen, wissenschaftliche Modelle, zirkuläre Fragen, Perspektivwechsel,
konstruktivistische Kartensets, systemische Visualisierung und Aufstellung

Ich biete nicht:

Therapie, Esoterik, Rollenspiele, NLP

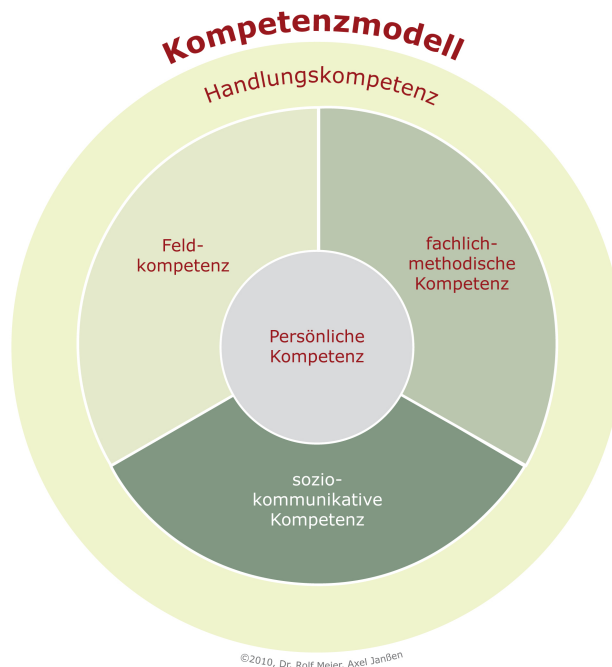
Grundlagen:

Supervision ist ein herausgehobenes Reflexions- und Kommunikationsangebot. Ich gehe mit Ihrer Zeit und dem vertrauensvollem Rahmen daher besonders wertschätzend und sorgsam um.

Mögliche Blockaden sollen erkannt werden, neue Potentiale entwickelt werden. Da ich therapeutische Grauzonen und esoterische Anmutungen ablehne, habe ich die systemisch-konstruktivistische-Supervision entwickelt. Die Grundlagen der Methode skizziere ich im Folgenden, um Transparenz, Vorhersehbarkeit und Sicherheit zu schaffen.

Systemisch, weil die SupervisandInnen in einzigartigen Kontexten leben, die mit nichts anderem zu vergleichen sind und daher als einzigartig auch im Umgang gewürdigt werden müssen. Es gibt eben nicht die „eine“ Wahrheit, sondern oft sehr viele. Das gilt auch für die Orientierung an den individuellen Ressourcen.

Ich orientiere mich in der Supervision am Kompetenzmodell.
Neue Handlungskompetenz ist das Ziel, erreichbar wird es durch Aufdeckung der persönlichen Kompetenz:
Meine Werte, meine Motive, meine Begabungen, meine Gefühle.



In der Supervision wird ein Rahmen geschaffen, aus einer Distanz heraus Dinge anders oder neu zu betrachten.

In der Team-Supervision kann dieser Rahmen oft auch das Team sein. Ich achte darauf, dass Defizitorientierung aus dem Fokus gerät – und durch reichhaltiges Ressourcendenken abgelöst wird.

Konstruktivistisch, weil alles Tun und Handeln in diesen Systemen eine ganz individuelle Bedeutung für jedes Individuum haben.

Ich leite meinen Ansatz direkt von Humberto Maturana und seiner Erkenntnis „*Es lässt sich nichts sagen, ohne dass es eben eine Person ist, die etwas sagt*“ ab. Und so kann für mich jede Lösung nur in Ihnen liegen und nicht in mir. In diesem Sinne ist mein Verhalten in der Supervision auf eine streng anti-autoritäre Haltung ohne Mutmaßungen oder Beratung von meiner Seite angelegt.

Ich biete Ihnen lediglich Fragen und Modelle an, die Sie durch Ihr System führen, Blickrichtungen klar halten und neue Erkenntnisse ermöglichen.

Richtig und Falsch werden abgelöst von „für mich nützlich“.

„Nichtwissen“ gilt für mich als Expertise.

Ich sehe Sie als lebendes System in einem Prozess – und nicht als eine Aufzählung von Eigenschaften.

Weitere Inspirationen für meinen Supervisions-Ansatz beziehe ich aus

- der Kommunikationstheorie („Man kann nicht *nicht* kommunizieren“),
- der Chaostheorie („Keine noch so gute Systemanalyse erlaubt eine Prognose“) und
- der Theorie sozialer Systeme („Nicht das *wie*, sondern das *warum* von Systemen“)

Diese theoretischen Grundlagen dienen der Transparenz und sollen meine Herkunft und meinen Ansatz verdeutlichen.

Der tatsächliche Ablauf einer Supervision ist natürlich weniger trocken und überhaupt nicht theoretisch.

Man spürt im besten Fall im praktischen Umgang von dieser Basis überhaupt nichts.

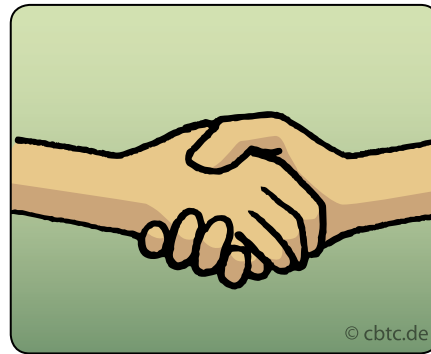
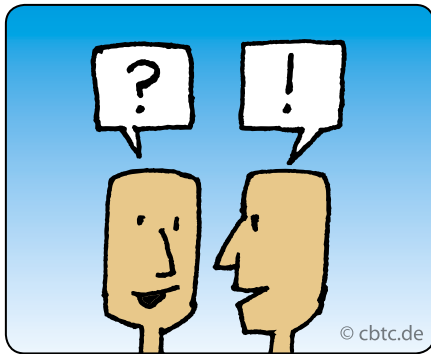
Supervision ist im gelungenen Fall einfach auch pures Leben, Authentizität und Wirklichkeit.

Und natürlich: Es darf auch gelacht werden!

Stellen Sie sich die systemische Supervision wie eine Bus-Reise vor:

Wo wollte ich hin, wer sitzt mit mir alles im Bus, was wollen die Mitreisenden erleben, was ist mir wichtig, kann ich von dem Wissen der Anderen profitieren, kenne ich meine eigenen Werte und Motive, was ist tatsächlich mein Ziel- und wie fühle ich mich bei der Reise wohl?

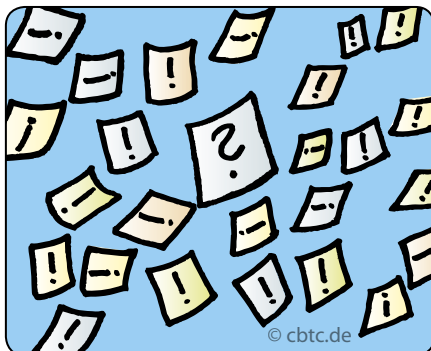
Phasen in einer Supervision



1. Phase: Kontakt und Kontrakt (welche Regeln gelten hier im Bus?)

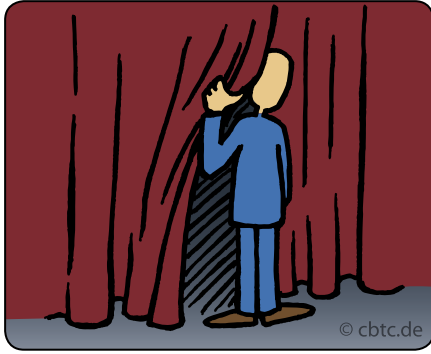
- Erfahrungen und Befürchtungen des Teams
- Umgang mit früheren Supervisionserfahrungen
- Supervisionsziele
- Die Person des Supervisors und seine Methoden
- Rahmenbedingungen und Spielregeln
- Einigung auf gemeinsame Werte

2. Phase: Systemische Visualisierung, Wahrnehmungserweiterung (wer sitzt alles mit mir im Bus?)



- Was zeichnet mein/unser System aus?
- Wer und was gehört alles dazu?

Hilfsmittel: Moderationskarten, die beschriftet werden und auf dem Tisch angeordnet und verschoben werden können.



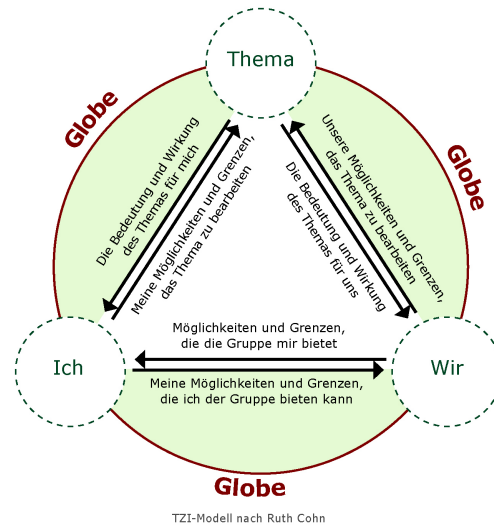
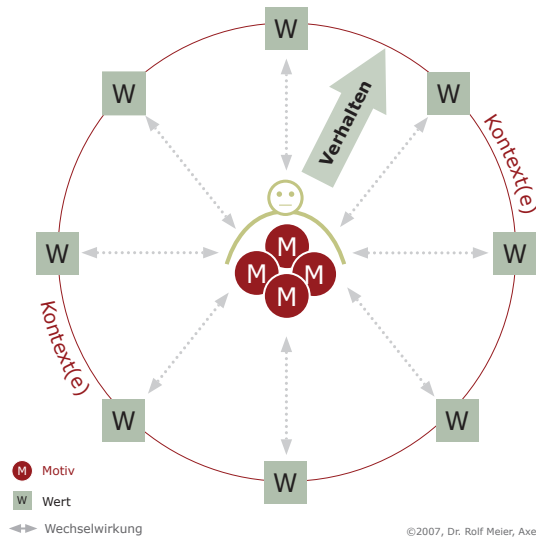
Wahrnehmungserweiterung mit Hilfe von

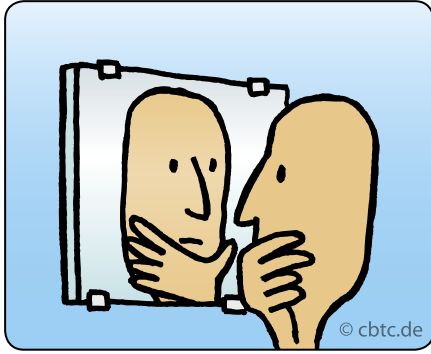
- Hypothesen,
- Wissenschaftlichen Modellen und
- Kartensets

(einzelne Karten auf denen bedeutungsleere Begriffe stehen, die jedoch durch Sie oder die Gruppe eine Bedeutung in Verbindung zu dem Thema erlangen, eine gute Möglichkeit, den „Tunnelblick“ auf ein Thema zu verlieren.)

Beispiele für wissenschaftlich legitimierte Modelle, die ich in der Supervision nach Absprache einführen und erläutern kann – und die so als zusätzliche Ressource Verwendung finden können:

MVWK-Modell
Motiv-Verhalten-Wert-Kontext

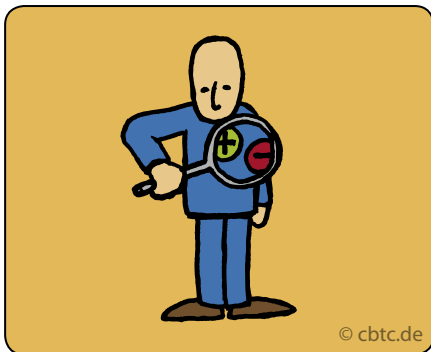




weitere Interventionsmöglichkeiten:

- Perspektivwechsel
- zirkuläre Fragen
- Wunderfragen
- Skalierungsfragen
- Verschlimmerungsfragen
- Metaphern

3. Phase: Zielorientierte Ressourcen-Identifikation (Was habe ich alles in meinem Koffer?)

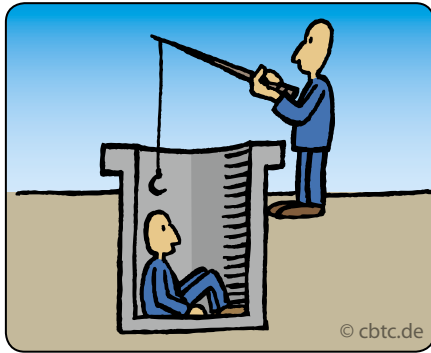


Basis-Erkenntnis: Die Lösung liegt in mir!

- Meine Werte
- Meine Motive
- Meine Begabungen
- Meine Gefühle

und

- Ressourcen aus dem Team (Hypothesen in der Frageform)



- Die Werte der Anderen
- Kommunikation mit Anderen

Als strukturelle Ressourcen: Hypothesen und wissenschaftliche Modelle, hier zwei Beispiele aus der Praxis:

Die Konfliktlösungsmuster

Biologisch	Anpassen
	Erstarren
	Flucht
	Kampf
	Unterordnung
Kulturell	Verstecken
	Delegation an Andere
	Kompromiss
	Konsens

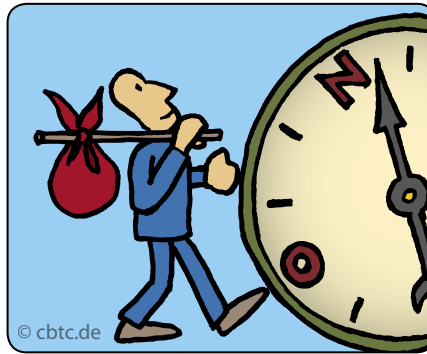
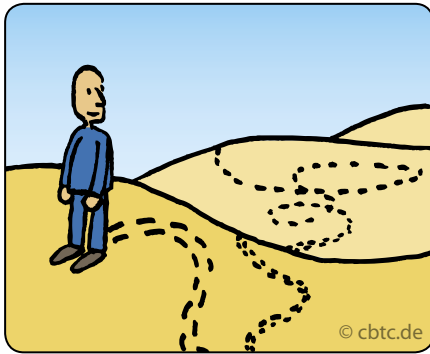
Johari-Fenster

	Mir bekannt	Mir unbekannt
Anderen bekannt	Die Arena des freien Handelns	Blinder Fleck
Anderen unbekannt	Die Fassade/ das Verbergen	Arena des Unbewussten

Mögliche Fragen:

- Was habe ich alles in meinem Rucksack?
- Was macht mich stark und liegt täglich in mir?
- Was kann ich selbst beeinflussen?
- Was sind Teile eines Systems?
- Welcher Proviant wird mich stärken?
- Wen oder was nehme ich auf meiner Reise nicht mehr mit?
- Was sollte ich loslassen?
- Wen frage ich in Zukunft nach der Route?

4. Phase: Handlungskompetenz erarbeiten
(*Mit diesem Stadtplan werde ich mich nicht mehr verlaufen*)



Zusammenfassung von Möglichkeiten.

Ergebnisse festhalten, neue Wege gehen, einen festen neuen Termin vereinbaren.